

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

CAO 1 TEIJIN TWARON

De ondergetekenden:

Teijin Twaron BV, gevestigd te Arnhem,

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV Bedrijvenbond te Houten

De Unie te Culemborg

elk als partij aan werknemerszijde

verklaren te zijn overeengekomen de Collectieve Arbeidsovereenkomst 1 (CAO 1) Teijin Twaron voor de periode van 1 april 2007 tot en met 31 maart 2009.

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	4	
Artikel	1	Omschrijvingen en definities	4
Artikel	2	Looptijd van de CAO en wijziging	6
Artikel	3	Algemene verplichtingen van CAO-partijen	6
Artikel	4	Algemene verplichtingen van de werkgever	8
Artikel	5	Algemene verplichtingen van de werknemer	10
Hoofdstuk 2	Indiensttreding en ontslag	13	
Artikel	6	Indiensttreding	13
Artikel	7	Einde van de arbeidsovereenkomst	13
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur en werktijden	15	
Artikel	8	Dienstrooster en arbeidsduur	15
Artikel	9	Werktijden	16
Hoofdstuk 4	Beloning	18	
Artikel	10	Functiegroepen en salarisgroepen	18
Artikel	11	Salaris	19
Artikel	12	Vakantietoelage	19
Artikel	13	Salaris bij indiensttreding	20
Artikel	14	Periodieke salarisherziening	20
Artikel	15	Salaris bij plaatsing in een andere salarisgroep	21
Artikel	16	Algemene salaris aanpassingen	22
Hoofdstuk 5	Bijzondere beloning	23	
Artikel	17	Uitbetaling bijzondere beloning	23
Artikel	18	Overwerk	24
Artikel	19	Extra reis	25
Artikel	20	Consignatie	26
Artikel	21	Verschoven tijd	27
Artikel	22	Dienstroostertoeslag	29
Artikel	23	Waarneming hogere functie	30
Artikel	24	Overplaatsing naar ander dienstrooster	31
Artikel	25	Tijdelijke plaatsing in dagdienst vanuit 5-ploegendienst	33
Artikel	26	Incidenteel invallen in (andere) ploegendienst	34
Artikel	27	Werken in rooster 45 uur	35
Artikel	28	Werken op feestdagen	35
Artikel	29	Diensttijduitkering en extra beloning	35
Artikel	30	Winstuitkering	36

Hoofdstuk 6	Vakantie en verlof	38
Artikel	31 Algemene bepalingen	38
Artikel	32 Vakantie	38
Artikel	33 Verlof	41
Artikel	34 Bijzonder verlof	46
Artikel	35 Ouderschapsverlof	48
Artikel	36 Onbetaald verlof	50
Hoofdstuk 7	Overige arbeidsvoorwaarden	51
Artikel	37 Ziektekostenverzekering	52
Artikel	38 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	53
Artikel	39 Levensloopsparen	57
Artikel	40 Pensioen	58
Hoofdstuk 8	Ontwikkeling en werkgelegenheid	62
Artikel	41 Inzetbaarheid en arbeidsmarktchansen	62
Artikel	42 Scholing en vorming jeugdige werknemers	64
Artikel	43 Taakverlichting	65
Artikel	44 Reorganisatie	65
Artikel	45 Inleenkrachten	66
Artikel	46 Europees Sociaal Fonds	67
Hoofdstuk 9	Vakbondswerk en medezeggenschap	68
Artikel	47 Vakbondswerk bedrijven	68
Artikel	48 Sociaal verslag en informatie aan OR	68
Bijlagen		70
Bijlage 1	Artikel 672 Burgerlijk Wetboek (opzegtermijnen)	70
Bijlage 2A	Jaarsalarissen per 1 april 2007	72
Bijlage 2B	Jaarsalarissen per 1 juni 2007	73
Bijlage 2C	Jaarsalarissen per 1 april 2008	
Bijlage 3	Beroepsprocedure functie-indeling	74
Bijlage 4	Inkomen bij plaatsing in een lagere salarisgroep	76
Bijlage 5	Protocol voorkoming ziekteverzuim en reïntegratie	79
Bijlage 6	Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw	82
Bijlage 7	Overgangsregeling VUT-compensatie	84
Bijlage 8	Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen	86
Bijlage 9	Overgangsregeling compensatietoeslag	88
Bijlage 10	Overgangsregeling inzetbaarheid	89
Bijlage 11	Flankerend beleid	
Bijlage 12	Protocolafspraken 2007-2009	91

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 OMSCHRIJVINGEN EN DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: Teijin Twaron BV;
- b. Vakorganisaties: de partijen aan werknemerszijde bij deze overeenkomst;
- c. Werknemer: elk personeelslid (m/v) in dienst van de werkgever, in functies in de salarisgroepen A4 tot en met A16 of daarmee gelijkwaardig, met uitzondering van de stagiair en de vakantiewerker;
- d. Deeltijdwerknemer: de werknemer die niet de volledige arbeidsduur van artikel 8 werkzaam is. Daar waar in deze CAO wordt gesproken over werknemer wordt ook de deeltijdwerknemer bedoeld, waarbij de arbeidsvoorwaarden voor de deeltijdwerknemer naar evenredigheid van het voor hem geldende deeltijdpercentage wordt vastgesteld, tenzij in deze CAO anders wordt bepaald;
- e. Deeltijdpercentage: de arbeidsduur voor de deeltijdwerknemer in verhouding tot de arbeidsduur van artikel 8;
- f. Maand: een volle kalendermaand, die begint aan het begin van de eerste in die maand eindigende dienst. Voor locaties waar niet in ploegendienst wordt gewerkt, begint de maand op de eerste dag van de maand om 00.00 uur;
- g. Week: een volle kalenderweek, die begint aan het begin van de eerste op maandag eindigende dienst. Voor locaties waar niet in ploegendienst wordt gewerkt, begint de week op maandag om 00.00 uur;
- h. Dag: een aaneengesloten periode van 24 uur, die begint aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst. Voor locaties waar niet in ploegendienst wordt gewerkt, begint de dag om 00.00 uur;
- i. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei voor de viering van de nationale bevrijdingsdag;
- j. Dienst: de dagelijkse werktijd (dienstlengte) die volgens rooster wordt gewerkt;
- k. Dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;
- l. Jaarsalaris: het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 11 van deze CAO;
- m. Maandsalaris: het jaarsalaris gedeeld door 12,96;
- n. Salaris: jaarsalaris;
- o. Jaarinkomen: het jaarsalaris inclusief een eventuele persoonlijke toeslag, toeslag verlofcompensatie en eventuele bijzondere beloningen op grond van hoofdstuk 5, voor zover deze een vast karakter dragen;
- p. Maandinkomen: maandsalaris inclusief eventuele toeslagen en vermeerderd met bijzondere beloningen, een en ander zoals bedoeld onder "jaarinkomen";
- q. Inleenkracht: de natuurlijke persoon die, anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.
- s. Standaard pensioen ingangsdatum: *voor deelnemers pensioenregeling 2001:*
de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt;
voor deelnemers pensioenregeling 2006:
de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt;
- t. OR: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR);
- u. BW: Burgerlijk Wetboek, Boek 7, titel 10.

ARTIKEL 2 LOOPTIJD VAN DE CAO EN WIJZIGING

2.1. Looptijd

Deze CAO treedt in werking op 1 april 2007 en eindigt op 31 maart 2009 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

2.2. Wijziging

2.2.1. Wijziging van de CAO tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.

2.2.2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als in artikel 2.2.1. bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de CAO te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.

2.2.3. Dit overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN CAO-PARTIJEN

3.1. Algemeen

De partijen zijn verplicht deze CAO te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie, direct of indirect, voeren of steunen die tot doel heeft deze CAO te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen. De vakorganisaties zullen ieder met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden bevorderen. De werkgever zal eveneens nakoming van deze CAO met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

3.2. Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze CAO, geen staking of uitsluiting toepassen.

Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze CAO niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de CAO in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

3.3. Collectieve arbeidsovereenkomst

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de CAO wordt uitgereikt.

3.4. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de CAO en een eventueel geldend bedrijfsreglement van toepassing wordt verklaard. Over de inhoud van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met vakorganisaties overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen nadere bepalingen over de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

3.5. Periodiek Overleg

Tussen de werkgever en de vakorganisaties vindt regelmatig Periodiek Overleg plaats over de gang van zaken binnen het bedrijf en over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden.

ARTIKEL 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

4.1. Werkomstandigheden

De werkgever zal binnen het bedrijf de belangen van de werknemers behartigen. Zo zal hij de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan bevorderen, één en ander zoals van een goed werkgever mag worden verwacht. Hij zal daarvoor aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en waar nodig zorgdragen voor medische controles. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.

4.2. Werkzaamheden

De werkgever zal alleen die werkzaamheden opdragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevraagd.

4.3. Werktijden

De werkgever draagt ervoor zorg, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

4.4. Aanpassing arbeidsduur

De werkgever zal een schriftelijk verzoek om in deeltijd te werken behandelen conform de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). In deze wet is het recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur geregeld. Ook zijn daarin de voorwaarden, de te volgen procedure en de beslistermijn opgenomen.

4.5. Melding vacatures

Alle vacatures worden in principe vermeld in de Teijin Twaron intranet vacaturebank.

4.6. Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd

De werkgever zal zich inspannen om de positie op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever te versterken.

4.7. Gezondheidsbeleid

De werkgever voert een gezondheidsbeleid, gericht op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer en op bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers.

De werkgever zal de vakorganisaties tenminste eenmaal per jaar informeren over het met betrekking tot gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gevoerde herplaatsingsbeleid en de resultaten daarvan.

4.8. Disciplinaire maatregelen

De werkgever komt in overleg met de OR een regeling disciplinaire maatregelen overeen. Onderdeel van de regeling is de mogelijkheid dat de werkgever de werknemer die een in deze overeenkomst of in de individuele arbeidsovereenkomst gegeven voorschrift overtreedt of niet opvolgt, kan schorsen met inhouding van salaris. Bovendien kan de werkgever schorsing zonder behoud van salaris toepassen als het vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp.

4.9. Bedrijfsschade

Als arbeid onmogelijk is geworden door een het bedrijf overkomen bedrijfsschade, wordt het inkomen doorbetaald over maximaal de eerste zeven kalenderdagen, waarop de arbeid onmogelijk is.

Als de arbeid onmogelijk is gedurende meer dan 7 kalenderdagen, zal de werkgever bovendien over de 8e tot en met de 56e kalenderdag waarop de arbeid onmogelijk is, op uitkeringen die de werknemer van derden geniet, een aanvulling verstrekken als en voor zover een dergelijke aanvulling niet op die uitkeringen in mindering wordt gebracht en op voorwaarde dat de aanvulling en de uitkeringen samen niet hoger zijn dan de inkomensderving.

ARTIKEL 5 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

5.1. Werkomstandigheden

De werknemer zal de belangen van de werkgever behartigen. Zo is hij mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals van een goed werknemer mag worden verwacht.

De werknemer zal de daarvoor gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich als dat wordt gevraagd periodiek medisch laten onderzoeken door een door de werkgever of met zijn instemming gekozen arts.

De resultaten van dit onderzoek zullen, als de werknemer dit verzoekt, aan zijn huisarts of medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

5.2. Werkzaamheden

De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen verrichten.

De werknemer zal tijdelijk arbeid verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aanmerkelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie of onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.

5.3. Werktijden

De werknemer zal zich houden aan de voor hem geldende arbeidstijdregeling. De werknemer zal, als de werkgever dat noodzakelijk acht, ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid verrichten. Voor deeltijdwerknemers is de verplichting tot het werken van meeruren beperkt tot maximaal 10% van de contractueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur per week.

5.4. Afwezigheid

Afwezigheid zonder toestemming, anders dan door ziekte of ongeval, wordt als onrechtmatig verzuim aangemerkt.

5.5. Nevenwerkzaamheden

- 5.5.1. De werknemer heeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. Onder werkzaamheden worden hier tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook als daaraan geen of geen vaste beloning is verbonden.
- 5.5.2. De werkgever hoeft geen toestemming te geven als de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de functie bij de werkgever in de weg staan. Hij zal daarbij rekening houden met de belangen van de werknemer. Als de werkgever toestemming weigert, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.
- 5.5.3. De werkgever kan een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever nevenwerkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen schorsen voor maximaal twee dagen. In geval van herhaling zal dit worden beschouwd als een dringende reden als bedoeld in artikel 677 respectievelijk 678 BW. Heeft de werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen, dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan voordat hij de werknemer in gebreke stelt en hem een termijn van twee weken gunt om het verzuim te herstellen.
- 5.5.4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde werkzaamheden voor derden of als zelfstandige, verliest elke aanspraak op de in artikel 38 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

5.6. Geheimhouding

- 5.6.1. De werknemer mag zonder voorafgaande schriftelijk toestemming van de werkgever op geen enkele wijze aan derden mededeling doen over op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens over of verband houdend met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.
- 5.6.2. De werknemer mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend en daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen in zijn particuliere bezit houden, aan derden tonen of ter beschikking stellen. Alle in dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier van de werknemer gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten als dat wordt gevraagd, maar in ieder geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst, direct aan de werkgever worden overhandigd.
- 5.6.3. De werknemer mag in het kader van de privacybescherming alle hem vanwege zijn functie of op andere wijze tot zijn kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is en niets hierover aan onbevoegden mededelen.

5.7. Verhuizing en dagelijks heen en weer reizen

- 5.7.1. Voor een verhuizing naar een woning op meer dan 40 km afstand van de locatie waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, heeft de werknemer toestemming nodig van de werkgever. Bovendien kan de werkgever de werknemer verplichten te wonen in de naaste omgeving van deze locatie, als dit vanwege de aard van zijn functie noodzakelijk is.
- 5.7.2. Dagelijks heen en weer reizen met eigen of openbaar vervoer wordt in beginsel niet toegestaan als dat reizen in verband met de reisduur - mede naar het oordeel van het management van de afdeling - bezwaarlijk is. Hiervan is sprake als de werknemer langer dan drie uur per dag (heen en terug tezamen) onderweg is.
- 5.7.3. Voor de tegemoetkoming in de kosten van dagelijks heen en weer reizen is de bedrijfsregeling Tegemoetkoming Reiskosten woon-/werkverkeer van toepassing.
De op grond van deze regeling toegekende tegemoetkoming wordt ingetrokken:
- als de werknemer naar het oordeel van de werkgever onvoldoende meewerkt aan verhuizing naar de omgeving van de locatie waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
 - als de werknemer zonder toestemming van de werkgever een woonplaats kiest die op meer dan 40 km ligt van deze locatie.
 - in andere gevallen die naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geven.

5.8. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden, bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn meegedeeld.

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

ARTIKEL 6 INDIENSTTREDING

6.1. Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt wederzijds een proeftijd overeengekomen conform de bepalingen van artikel 652 BW (proeftijd).

6.2. Aard van de arbeidsovereenkomst

- 6.2.1. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van bepaalde werkzaamheden. Als in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
- 6.2.2. Van artikel 668a lid 1 BW (keten van arbeidsovereenkomsten) wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd als sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 690 BW (definitie uitzendovereenkomst).

ARTIKEL 7 EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

7.1. Opzegging

- 7.1.1. De arbeidsovereenkomst kan wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd wegens een dringende reden in de zin van artikel 677 respectievelijk 678 en 679 BW (ontslag op staande voet) en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 6.1.
- 7.1.2. Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1., eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is door opzegging volgens de wettelijke opzegtermijn (artikel 672 BW, zie bijlage 1).
In afwijking hiervan geldt voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep A12 tot en met A16 een wederzijdse opzegtermijn van twee maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.
De opzegging vindt zo plaats dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.
- 7.1.3. De werkgever kan in zoverre afwijken van het bepaalde in artikel 670 lid 3 BW (opzegverbod tijdens militaire dienst), dat opzegging door hem mogelijk is als de werknemer de vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst vrijwillig en zonder toestemming van de werkgever is aangegaan.

7.2. Van rechtswege

- 7.2.1. Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1., eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is van rechtswege op de kalenderdatum of de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dus zonder dat er enige opzegging is vereist.
Voor tussentijdse opzegging geldt een opzegtermijn van één maand.
Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is het bepaalde in artikel 670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.
- 7.2.2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

ARTIKEL 8 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

8.1. Dienstrooster

- 8.1.1. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidssduur in een dienstrooster wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en van de overige bepalingen die CAO-partijen over arbeidssduur en werktijden zijn overeengekomen en opgenomen in dit artikel.
- 8.1.2. Ter bevordering van een goed overleg over dienstroosters op afdelingen en in locaties worden de volgende richtlijnen gehanteerd:
- De locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie respectievelijk de afdeling.
 - Leiding en medewerkers kunnen ieder voorstellen met betrekking tot roosters doen.
 - Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen leidinggevende en medewerker als in werkoverleg besproken.
 - Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.
- 8.1.3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- 8.1.4. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het werk in ploegendienst of 7-daagse dagdienst betreft volgens het geldende dienstrooster of tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.

8.2. Arbeidssduur

- 8.2.1. Voor de werknemer die niet in 5-ploegendienst of in speciale 36-uurs roosters werkt, geldt een arbeidssduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 33.1. (omvang verlof) en artikel 33.4. (inroosteren van verlof).
- 8.2.2. In de drieploegendienst (128 uurs-rooster) wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidssduur van 40 uur zonodig bereikt door toekenning van extra roostervrije diensten die naar evenredigheid over de dagen van de week en over ochtend-, middag- en nachtdiensten zijn verdeeld.
- 8.2.3. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidssduur van gemiddeld 33,6 uur per week.
- 8.2.4. Voor een beperkt aantal werknemers gelden speciale roosters met een gemiddelde arbeidssduur van 36 uur per week. Hieronder valt ook de zevendaagse dagdienst met diensten (volgens rooster) in de weekeinden.

ARTIKEL 9 WERKTIJDEN

9.1. Werktijden niet 5-ploegendienst of speciale 36-uursroosters

- 9.1.1. De werknemer die niet in 5-ploegendienst of in een speciaal 36-uursroosters werkzaam is, werkt volgens rooster op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week.
In roosters met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur.
In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten of in nacht-, ochtend- en middagdiensten.
- 9.1.2. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt voor de verdeling van diensten een zo gelijk mogelijke spreiding van de dienstsoorten over de betreffende werknemers. In overleg met de OR kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, als daarmee een zwaarwegend belang is gediend.
- 9.1.3. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, maar zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal terughoudend gebruik worden gemaakt.
- 9.1.4. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur. In geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.
- 9.1.5. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die in een speciaal 36-uursrooster werkzaam is en op de werknemer die bij doorlopende arbeidsovereenkomst reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.
- 9.1.6. Regelingen over variabele werktijden worden in overleg met de OR getroffen.

9.2. Werktijden 5-ploegendienst en speciale 36-uursroosters

- 9.2.1. In de 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen. Daarbij geldt dat werknemers 10 minuten vóór aanvang van hun dienst in werkkleding op hun werkplek aanwezig zijn voor dienstoverdracht.

- 9.2.2. Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld. Daarvoor moet de werknemer zijn vakantieplannen en de werkgever de planning van de groepsgewijze opleidingen en trainingen in december daaraan voorafgaand gereed hebben. Ook zal de werkgever dan zijn verwachtingen over verhoogde bedrijvigheid uitspreken. Op grond hiervan vindt in overleg tussen management en betrokkenen afdelingsgewijs de toevoeging van extra diensten plaats. Het aantal toe te voegen extra diensten en de momenten waarop deze worden toegevoegd, worden voor het begin van het kalenderjaar vastgesteld. Van het voorgaande kan alleen door personele wijzigingen en uitsluitend voor de betrokken werknemer(s) worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure en over het aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.
- 9.2.3. In het in artikel 9.2.2. bedoelde individuele rooster kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd (waarvan één kan worden versnipperd tot 4 blokken van 2 uur), om voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantie-opname, opleiding en training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen. Voor de beloning van deze extra diensten gelden de beloningspercentages die van toepassing zijn bij overwerk (artikel 18).

9.3. Werk op afwijkende tijden

Als een werknemer door het invallen in een ander dienstrooster gedurende kortere tijd dan een volledige dienstroostercyclus minder uren werkt dan volgens zijn eigen dienstrooster het geval zou zijn, worden geen bijzondere maatregelen getroffen. Is het te verwachten dat het aantal minder gewerkte uren acht of meer zal zijn, dan zal van tevoren een zodanige werktijdregeling worden getroffen, dat het aantal minder gewerkte uren minder dan acht zal zijn.

HOOFDSTUK 4 BELONING

ARTIKEL 10 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISGROEPEN

- 10.1.** De functies van de werknemers zijn ingedeeld in de functiegroepen A4 tot en met A16. Indeling van de functie in de groepen vindt plaats door vergelijking met referentiefuncties, die ter inzage liggen bij de personeelsafdelingen. Deze referentiefuncties worden met behulp van de ORBA-methode gewaardeerd. De normering van de referentiefuncties wordt met de vakorganisaties overeengekomen.
- 10.2.** Van elke referentiefunctie is een functie-omschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun direct leidinggevendenden ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakorganisaties ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht.
- 10.3.** Ook van niet-referentiefuncties wordt een functie-omschrijving opgesteld. De functie wordt vervolgens op basis van vergelijking met de referentiefuncties ingedeeld. In het bijbehorende indelingsformulier wordt vermeld aan welke functie(s) gerefereerd is.
- 10.4.** Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. In de bijbehorende salarisschaal wordt het aantal periodieken per salarisgroep vermeld, waarin het traject van minimum naar maximum van de schaal wordt afgelegd. Tevens is de grootte van de periodiek aangegeven. De salarisgroepen en salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.
- 10.5.** De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris. De werknemer kan als hij dit wenst kennisnemen van de overwegingen die aan de indeling van zijn functie ten grondslag liggen. Tevens kan de werknemer inzage krijgen in de referentiefuncties die van belang zijn voor het beoordelen van de indeling van de eigen functie.
- 10.6.** Als tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden die is opgenomen in bijlage 3.
- 10.7.** De werknemer die nog niet beschikt over de kundigheden en vaardigheden die voor een volledige uitoefening van de functie zijn vereist, kan gedurende een aan hem schriftelijk mee te delen periode in een lagere salarisgroep worden geplaatst dan die, waarin zijn functie is ingedeeld. De vorderingen van deze werknemer worden periodiek beoordeeld.

ARTIKEL 11 SALARIS

11.1. Jaarsalaris

- 11.1.1.** Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van de werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld in artikel 8.
- 11.1.2.** Het jaarsalaris wordt herleid tot 12 maandsalarissen, rekening houdend met een vakantietoeslag van 8%.
- 11.1.3.** Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herberekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.
- 11.1.4.** De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaald.

11.2. Toeslag verlofcompensatie

De werknemer werkzaam in 5-ploegendienst of in een speciaal 36-uursrooster ontvangt, zolang hij geen recht heeft op verlof op grond van artikel 33, een toeslag op het salaris van 3,5%.

ARTIKEL 12 VAKANTIETOESLAG

- 12.1** De werknemer die op 30 april in dienst van de werkgever is, ontvangt in april een vakantietoeslag.
- 12.2.** De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt berekend over de door de werknemer in de periode van 1 mei in het voorafgaande jaar tot en met 30 april in het lopende jaar:
- feitelijk verdiende maandsalarissen;
 - de dienstroostertoeslag op grond van artikel 22 en
 - persoonlijke toeslagen op grond van in overleg met de vakorganisaties getroffen regelingen.
- 12.3.** De vakantietoeslag, die berekend wordt over de feitelijk verdiende maandsalarissen (zie artikel 12.2.), bedraagt tenminste € 150,- per maand, zonder dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de maandsalarissen.
- 12.4.** De werknemer die uit dienst treedt ontvangt de vakantietoeslag bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 12.5.** Voor de toepassing van de bepalingen over de vakantietoeslag wordt het intreden van een toestand van non-activiteit, die niet het gevolg is van ziekte of ongeval en die langer dan drie maanden duurt, met het eindigen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld. De hervatting van werkzaamheden na afloop van een hier bedoelde toestand wordt gelijkgesteld met in dienst treden.

ARTIKEL 13 SALARIS BIJ INDIENSTTREDING

Bij indiensttreding ontvangt de werknemer het minimum jaarsalaris behorende bij zijn salarisgroep. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring van de werknemer in soortgelijke functies bij een andere werkgever.

ARTIKEL 14 PERIODIEKE SALARISHERZIENING

- 14.1.** Onverminderd het bepaalde in artikel 14.2 tot en met 14.4., ontvangt de werknemer, voor zover hij het maximum jaarsalaris van zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt, per 1 januari van enig jaar de periodieke verhoging behorend bij zijn salarisgroep of een gedeeltelijke periodieke verhoging in verband met het bereiken van het maximum jaarsalaris.
De werknemer die op of na 1 oktober in dienst is getreden komt op 1 januari daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.
- 14.2.** Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer die het maximum van zijn schaal nog niet heeft bereikt, in plaats van een periodiek een grotere verhoging worden toegekend, maar zonder het schaalmaximum te overschrijden.
- 14.3.** Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan aan een werknemer in plaats van een periodiek een kleinere verhoging tot tenminste een halve periodiek worden toegekend. Elke werknemer zal echter na indeling in een salarisgroep binnen het aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal periodieken in zijn salarisgroep tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het maximum salaris van zijn salarisgroep.
- 14.4.** Het onder artikel 14.2. en 14.3. bepaalde wordt alleen toegepast als de werkgever ten opzichte van de betreffende werknemer voldoet aan de verplichtingen met betrekking tot het voeren van functioneringsgesprekken zoals bedoeld in artikel 41 (inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen) én in de onderneming van de werkgever het voeren van functioneringsgesprekken tenminste een vol kalenderjaar heeft plaatsgevonden.

ARTIKEL 15 SALARIS BIJ PLAATSING IN EEN ANDERE SALARISGROEP

- 15.1. Plaatsing in een hogere salarisgroep**
- 15.1.1. Als de werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, zal het nieuwe jaarsalaris na de overgang naar de hogere groep per groep 3% hoger zijn dan het jaarsalaris dat de werknemer daarvoor ontving. Deze aanpassing gaat in met ingang van de maand van overplaatsing.
- 15.1.2. Het nieuwe jaarsalaris zoals bepaald in artikel 15.1.1. zal als de plaatsing in een hogere groep op 1 januari valt nog worden verhoogd met de periodieke verhoging van de hogere salarisgroep.
- 15.1.3. Het volgens de leden 1 of 2 vastgestelde jaarsalaris zal niet lager zijn dan het minimum salaris en niet hoger zijn dan het maximum salaris van de hogere salarisgroep.
- 15.2. Plaatsing in een lagere salarisgroep**
- 15.2.1. Als de werknemer in een lagere salarisgroep wordt geplaatst, wordt het jaarsalaris in het algemeen aan de salarisgroep aangepast. Deze aanpassing gaat in de maand volgende op die waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden in.
- 15.2.2. Als daarvoor aanleiding is, zal bij plaatsing in een lagere groep een inkomen worden vastgesteld volgens de richtlijnen die zijn opgenomen in bijlage 4.

ARTIKEL 16 ALGEMENE SALARISHERZIENING

- 16.1.** De salarisschalen en de individuele salarissen worden per 1 juni 2007 verhoogd met 3% (bijlage 2B).
- 16.2.** De salarisschalen conform bijlage 2A en de individuele salarissen worden per 1 april 2008 verhoogd met 3% (bijlage 2C).
- 16.3.** Gelijktijdig met de salarisbetaling van januari 2008, ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering van € 500 bruto.

HOOFDSTUK 5 BIJZONDERE BELONING

ARTIKEL 17 UITBETALING BIJZONDERE BELONING

17.1. Algemeen

- 17.1.1. De jaarsalarissen, bedoeld in artikel 11, worden geacht een beloning te zijn voor een functievervulling in dagdienst. Daarnaast worden volgens de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen extra gewerkte uren en inconveniëntie beloond.
- 17.1.2. Waar in dit hoofdstuk extra gewerkte uren worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,63% van het voltijd maandsalaris (inclusief een eventuele toeslag verlofcompensatie op grond van artikel 11.2.). Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.
- 17.1.3. De in dit hoofdstuk genoemde toeslagen worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris (inclusief een eventuele toeslag verlofcompensatie op grond van artikel 11.2.). Met maandsalaris wordt het voltijd maandsalaris bedoeld, tenzij het gaat om een vaste toeslag of sprake is van verschuiving van dienst (artikel 21.2.) of incidenteel invallen in ploegdienst (artikel 26).
- 17.1.4. In de met (M) gemarkeerde gevallen betreft het maandsalaris alleen dat deel van het maandsalaris dat het maximum van de salarisgroep A11 niet overschrijdt.

17.2. Uitbetaling

- 17.2.1. Uitbetaling van de in dit hoofdstuk genoemde toeslagen vindt plaats aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het recht daarop is ontstaan. In afwijking hiervan wordt de dienstroostertoeslag tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.
- 17.2.2. Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of worden ingehaald.
- 17.2.3. Kiest de werknemer voor het inhalen van het extra gewerkte uur, maar vindt dit niet plaats binnen zes maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest de werknemer het recht om het uur in te halen. Het extra gewerkte uur wordt dan in de maand volgend op de termijn van zes maanden alsnog uitbetaald.
- 17.2.4. Als de werknemer werkzaam in 5-ploegdienst extra gewerkte uren wil inhalen op een zaterdag respectievelijk op een zon- of feestdag, zal per ingehaald uur bovendien 0,28% respectievelijk 0,56% (M) met het maandsalaris inclusief de toeslag verlofcompensatie (artikel 11.2.) worden verrekend.

ARTIKEL 18 OVERWERK

18.1. Algemeen

- 18.1.1. Onder overwerk wordt verstaan, extra uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur.
- 18.1.2. Als er sprake is van overwerk, komt het verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in artikel 17.1.2. vermelde beloning (M) in aanmerking. Het overwerk wordt op een heel kwartier naar boven afgerond. Als sprake is van een extra reis (artikel 19), is dat artikel eveneens van toepassing.
- 18.1.3. De toeslag (M) voor overwerk bedraagt:
- 0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
 - 0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen;
 - 1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.

18.2. Overwerk door deeltijdwerknemer

Bij overschrijding van de dagelijkse werktijd door de deeltijdwerknemer bedraagt de toeslag 0,14% per extra gewerkt uur, voor zover

- de totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt én
- deze meeruren worden gewerkt op maandag tot en met vrijdag, tussen 06.00 uur en 18.00 uur.

Voor het overige geldt het bepaalde onder artikel 18.1.2. en 18.1.3.

18.3. Overwerk door werknemers in 5-ploegdienst

- 18.3.1. Voor overwerk in aansluiting op de normale werktijd geldt het bepaalde in artikel 18.1.
- 18.3.2. Als de werknemer in 5-ploegdienst arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens voor het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid behoefde te verrichten, is er sprake van overwerk op roostervrije dagen.
- 18.3.3. De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt:
- 0,53% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag;

- 0,80% per uur voor overwerk op zaterdagen;
- 1,06% per uur voor overwerk op zondagen;
- 1,59% per uur voor overwerk op feestdagen.

18.4. Werk op uren aansluitend aan feestdagen (3-ploegdienst)

De werknemer in 3-ploegdienst verricht geen arbeid in de nacht volgend op de feestdag. Als bedrijfsomstandigheden het wenselijk maken om in deze nacht volgend op de feestdag toch te werken, wordt deze dienst beloond op basis van de voor die dag geldende overwerkregeling.

18.5. Inhalen van overwerk en van werk op feestdagen

- 18.5.1. Inhalen van overwerk of van werk op feestdagen dat geen overwerk is, gebeurt als regel op uren tussen het begin van de eerste op maandag beginnende dienst en het einde van de eerste op zaterdag eindigende dienst en moet binnen 6 maanden na het verrichten van het overwerk plaatsvinden.
- 18.5.2. Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts overwerk verricht, wordt het overwerk na 23.00 uur de volgende dag vanaf het begin van de werktijd ingehaald en beloond als niet ingehaald overwerk. Als een werknemer in dagdienst 's nachts van 01.00 uur tot 06.00 uur meerdere malen overwerk verricht, kan de tijdsduur liggende tussen de tijdstippen van overwerk eveneens dezelfde dag vanaf het begin van de werktijd worden ingehaald. Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan twee uur zou worden, behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

ARTIKEL 19 EXTRA REIS

- 19.1. Als een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.
- 19.2. De toeslag (M) voor een extra reis bedraagt:
- 0,56% per keer op maandag tot en met vrijdag;
 - 1,68% per keer op zaterdag, zon- en feestdagen en op alle roostervrije dagen voor werknemers in de 5-ploegdienst.
- 19.3. Als er sprake is van een extra reis, wordt voor de berekening van overwerk tenminste één uur in acht genomen.

ARTIKEL 20 CONSIGNATIE

20.1. Algemeen

- 20.1.1. Van consignatie is sprake, als de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur en begint op het tijdstip waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.
- 20.1.2. De geconsigneerde werknemer zorgt dat hij te allen tijde bereikbaar is en hij onthoudt zich van activiteiten of handelingen die hem verhinderen aan een oproep tot het verrichten van werkzaamheden gevolg te geven.
- 20.1.3. De consignatietoelage (M) bedraagt:
- 0,90% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen;
 - 3,30% per periode van 24 uur op feestdagen.
- 20.1.4. Als uit consignatie overwerk (artikel 18), extra reizen (artikel 19) of verschoven uren (artikel 21.1.) voortvloeien, zijn deze artikelen ook van toepassing.
- 20.1.5. Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij het begin van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan éénmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consignereren. De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoelage wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag per maand.

20.2. Afbouwregeling

- 20.2.1. Als de werknemer tengevolge van bedrijfsomstandigheden niet meer geconsigneerd is geldt de volgende afbouwregeling:
- 20.2.2. Als de werknemer een half jaar of langer, maar korter dan drie jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt deze werknemer in de lopende en de daaropvolgende maand nog 100% van de consignatietoelage.
- 20.2.3. Als de werknemer drie jaar of langer, maar korter dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt de werknemer de vergoeding onder artikel 20.2.2. en
- gedurende 2 maanden 80%;
 - gedurende 2 maanden 60%;

- gedurende 1 maand 40%;
- gedurende 1 maand 20% van de consignatietoeslag.

- 20.2.4. Als de werknemer vijf jaar of langer werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt de werknemer de vergoeding onder artikel 20.2.2. en
- gedurende 4 maanden 80%;
 - gedurende 4 maanden 60%;
 - gedurende 3 maanden 40%;
 - gedurende 3 maanden 20% van de consignatietoeslag.

- 20.2.5. Als de werknemer ouder is dan 60 jaar en vijf jaar of langer werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek of door bedrijfsomstandigheden niet langer geconsigneerd is, ontvangt de werknemer de vergoeding onder artikel 20.2.2. en
- gedurende 6 maanden 80%;
 - gedurende 6 maanden 60%;
 - gedurende 6 maanden 40%;
 - gedurende 6 maanden 20% van de consignatietoeslag.

ARTIKEL 21 VERSCHOVEN TIJD

21.1. Verschoven uren

- 21.1.1. Er is sprake van verschoven uren, als de werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder zijn normale dagelijkse arbeidsduur te overschrijden.
- 21.1.2. Een verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder komt niet voor beloning in aanmerking. Afwijkingen van meer dan een uur worden (naar boven afgerond op hele kwartieren) uitbetaald.
- 21.1.3. De toeslag (M) voor verschoven uren bedraagt:
- 0,84% per uur voor uren beginnend gedurende de eerste zes uren van de dag en
 - 0,28% per uur voor de overige uren.
- 21.1.4. Als uit verschoven uren extra reizen (artikel 19) voortvloeien, is dit artikel ook van toepassing.

21.2. Verschuiving van dienst (letterwisseling)

- 21.2.1. Als de werknemer in ploegendienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt geplaatst, zal de werkgever ernaar streven dat door die verschuiving niet minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest.
- 21.2.2. De toeslag (M) voor verschuiving van dienst (sprongtoeslag) bedraagt 2,8%.
- 21.2.3. Als de werknemer binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze toeslag niet opnieuw uitgekeerd.
De werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan tweemaal de toeslag van 2,8% ontvangen.
- 21.2.4. Als uit verschuiving van dienst extra reizen (artikel 19) voortvloeien, is dit artikel ook van toepassing.

ARTIKEL 22 DIENSTROOSTERTOESLAG

- 22.1. Voor het werken in ploegdienst wordt een dienstroostertoeslag toegekend. De toeslag wordt berekend aan de hand van de navolgende tijdzonematrix, waarbij de toeslag de optelsom is van inconvenientiewaarden per gewerkt uur, uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris.

Van	Tot	Maandag %	Dinsdag %	Woensdag %	Donderdag %	Vrijdag %	Zaterdag %	Zondag %
00.00	01.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34
01.00	02.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34
02.00	03.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34
03.00	04.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34
04.00	05.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34
05.00	06.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34
06.00	07.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34
07.00	08.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
08.00	09.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
09.00	10.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
10.00	11.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
11.00	12.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
12.00	13.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
13.00	14.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
14.00	15.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
15.00	16.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
16.00	17.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
17.00	18.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
18.00	19.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	0,47
19.00	20.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34	0,34
20.00	21.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34	0,34
21.00	22.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34	0,34
22.00	23.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34	0,34
23.00	00.00	0,26	0,26	0,26	0,26	0,26	0,34	0,34

- 22.2. De dienstroostertoeslag wordt uitgedrukt in een gemiddelde toeslag per maand, rekenkundig afgerond op één cijfer achter de komma. Dit geldt eveneens voor individuele arbeidspatronen.
- 22.3. Daarnaast bestaat er voor de werknemer in dagdienst, 2- en 3-ploegdienst recht op een toeslag van 0,14% bij inroostering van 10-uursdiensten voor elk 10^e uur.
- 22.4. Voor het werken in ploegdienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, als dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

ARTIKEL 23 WAARNEMING HOGERE FUNCTIE

23.1. Algemeen

- 23.1.1. Bij tijdelijke waarneming van een functie, die in een hogere groep is ingedeeld, ontvangt de werknemer daarvoor een beloning. Voorwaarde daarbij is dat de waargenomen functie volledig wordt vervuld over een periode van minstens een aaneengesloten dag of dienst.
- 23.1.2. Alleen waarnemingen die voorafgegaan zijn door een uitdrukkelijke opdracht van de afdelingschef en schriftelijk zijn vastgelegd, kunnen in aanmerking komen voor extra beloning. Uitbetaling vindt plaats aan de hand van het schriftelijk vastgelegde tijdstip van begin en einde van de waarneming.

23.2. Beloning

- 23.2.1. De werknemer die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag.
- 23.2.2. De toeslag (M) voor het waarnemen van een hogere functie bedraagt:
 - 0,30% als de waargenomen functie één schaal hoger is ingedeeld;
 - 0,45% als de waargenomen functie twee schalen hoger is ingedeeld;
 - 0,60% als de waargenomen functie drie of meer schalen hoger is ingedeeld.
Deze percentages worden verhoogd met de gemiddelde dienstroostertoeslag van het rooster waarin de waar te nemen functie wordt verricht.
- 23.2.3. Per maand wordt de in artikel 23.2.2. genoemde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.

23.3. Overige bepalingen

- 23.3.1. De regeling is niet van toepassing op werknemers bij wie in de functiebeschrijving al met waarneming van andere functies is rekening gehouden.
- 23.3.2. In afwijking van het bepaalde in artikel 23.2. wordt bij waarneming van een functie die niet is ingedeeld in deze CAO, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.
- 23.3.3. Een werknemer, die op verzoek van de werkgever een lager of gelijk ingedeelde functie waarneemt, krijgt het salaris van zijn normale functie doorbetaald.
- 23.3.4. De beloning voor het waarnemen van een hoger ingedeelde functie wordt niet opgenomen in de grondslag van de dienstroostertoeslag.
- 23.3.5. Als de waarneming naar verwachting 6 maanden of langer zal gaan duren, zal aan de waarnemer schriftelijk met redenen omkleed meegedeeld worden of de waargenomen functie zal blijven bestaan, welke procedure zal worden gevolgd voor het vervullen van de vacature en welke positie betrokkene in deze procedure inneemt.

ARTIKEL 24 OVERPLAATSING NAAR ANDER DIENSTROOSTER

24.1. Algemeen

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake als het in de bedoeling ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op de werknemer die vanuit 5-ploegendienst tijdelijk wordt geplaatst in dagdienst (artikel 25) en op de werknemer die incidenteel invalt in ploegendienst (artikel 26).

24.2. Overplaatsing van dagdienst naar ploegendienst

Als de dagdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een ploegendienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegendienst na de overplaatsing de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster.

Als de werknemer in de loop van de week wordt overgeplaatst, wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstmedewerker en zijn de artikelen 18 (overwerk), 19 (extra reis) en 21.1. (vershoven uren) op hem van toepassing.

24.3. Overplaatsing naar hoger beloond dienstrooster

Als de ploegendienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week in het zwaardere dienstrooster de hogere dienstroostertoeslag.

De ploegendienstmedewerker die in de loop van de week wordt overgeplaatst, ontvangt in geval van plaatsing in een dienst die niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster, een toeslag van 1,8%. Bovendien zijn artikel 18 (overwerk) en 19 (extra reis) van toepassing, voor zover hij in deze week meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster.

24.4. Overplaatsing naar lager beloond dienstrooster

24.4.1. De werknemer die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster wordt overgeplaatst (waar onder dagdienst), ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster.

Als de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie respectievelijk vermindering of beëindiging van de productie-activiteiten van zijn afdeling respectievelijk van bedrijfssluiting en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest, geldt de in artikel 24.4.2. tot en met 24.4.6. opgenomen afbouwregeling.

24.4.2. De werknemer die drie maanden of langer, maar korter dan zes maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster en wel:

- voor 2-ploegendienst gedurende 1/4 maand;
- voor 3-ploegendienst gedurende 1/2 maand;
- voor 5-ploegendienst gedurende 3/4 maand;
- voor de 7-daagse dagdienst gedurende 1/4 maand.

24.4.3. De werknemer die zes maanden of langer, maar korter dan drie jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster.

24.4.4. De werknemer die drie jaar of langer, maar korter dan vijf jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder artikel 24.4.3. bedoelde periode achtereenvolgens:

- gedurende 2 maanden 80%;
- gedurende 2 maanden 60%;
- gedurende 1 maand 40%;
- gedurende 1 maand 20%;

van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.

24.4.5. De werknemer die vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder artikel 24.4.3. bedoelde periode achtereenvolgens:

- gedurende 4 maanden 80%;
- gedurende 4 maanden 60%;

- gedurende 3 maanden 40%;
- gedurende 3 maanden 20%;

van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.

24.4.6. De werknemer van 60 jaar of ouder die na 5 jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloofd dienstrooster, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan het nieuwe rooster en daarna:

- gedurende 6 maanden 80%;
- gedurende 6 maanden 60%;
- gedurende 6 maanden 40%;
- gedurende 6 maanden 20%;

van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.

ARTIKEL 25 TIJDELIJKE PLAATSING IN DAGDIENST VANUIT 5-PLOEGENDIENST

- 25.1. De bedrijfsvoering kan het noodzakelijk maken dat de werknemer tijdelijk, voor korte of langere duur, vanuit 5-ploegendienst in dagdienst wordt geplaatst.
Bij plaatsing in of vanuit andere type dienstroosters worden de afspraken voor arbeidsduur en beloning zondig hiervan afgeleid.
- 25.2. Bij tijdelijke plaatsing gedurende een korte periode (maximaal 5 weken) geldt dat:
- direct voorafgaand aan en volgend op de dagdienstperiode een rustperiode van tenminste 11 uur in acht wordt genomen. Het heeft de voorkeur de dagdienstperiode te laten starten ná, respectievelijk te laten eindigen vóór, roostervrije dagen in het voor betrokkene geldende 5-ploegendienstrooster. Als dit vanwege bedrijfsomstandigheden onmogelijk blijkt, worden gewerkte roostervrije dagen gecompenseerd in tijd of geld;
 - de betrokken 5-ploegendienstmedewerker werkt volgens het normale rooster van de dagdienstmedewerker;
 - in de periode waarin wordt ingevallen geen verlof wordt opgebouwd. De werknemer behoudt gedurende deze periode de volledige dienstroostertoeslag en verlofcompensatie;
 - bijzondere beloningen (zoals toeslag voor overwerk en extra reis) worden toegekend zoals dat ook aan de dagdienstmedewerker geschiedt.
- 25.3. Bij tijdelijke plaatsing gedurende een langere periode (langer dan 5 weken en maximaal 2 jaar) is gedurende de eerste 5 weken van de langere periode het bepaalde van artikel 25.2. onverminderd van toepassing, tenzij direct was voorzien dat het invallen langer dan 5 weken zou duren. In dat geval is onderstaande ook direct van toepassing.
Na 5 weken worden aan de werknemer die tijdelijk invalt vakantie- en verlofuren toegekend, zoals voor dagdienstpersoneel, met dien verstande dat de werknemer voor de toekenning van verlofuren een keuze heeft tussen:
- 184 verlofuren (op jaarbasis) met vervallen van de toeslag verlofcompensatie of
 - 120 verlofuren (op jaarbasis) met behoud van de toeslag verlofcompensatie.
- 25.4. Beloningen voor overwerk (artikel 18), extra reis (artikel 19), consignatie (artikel 20), verschoven tijd (artikel 21), overplaatsing in ander dienstrooster (artikel 24), incidenteel invallen (artikel 26) en voor het werken in een 45-uursrooster (artikel 27), die uitgaan boven 0,63% per uur, worden vergoed voor zover deze de dienstroostertoeslag overstijgen.
- 25.5. Als de periode van 2 jaar als bedoeld in artikel 25.3. wordt overschreden, zal de werknemer definitief in dagdienst worden geplaatst en start de afbouw van dienstroostertoeslag conform artikel 24.4.

ARTIKEL 26 INCIDENTEEL INVALLLEN IN (ANDERE) PLOEGENDIENST

- 26.1. De dagdienstmedewerker die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloofd volgens de bepalingen in artikel 18 (overwerk), 19 (extra reis) en 21.1. (verschoven uren).
- 26.2. De ploegendienstmedewerker die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt een toeslag van 2,8% als de invaldienst niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijk rooster.
Als deze werknemer invalt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende rooster niet hoeft te werken zijn de bepalingen van artikel 18 (overwerk) en 19 (extra reis) van toepassing.

ARTIKEL 27 WERKEN IN ROOSTER 45 UUR

Als de werknemer werkzaam in dagdienst, 2- of 3-ploegendienst volgens rooster feitelijk 45 uur in een week heeft gewerkt, ontvangt hij een toeslag van 0,14% per uur voor het 39ste tot en met het 45ste uur.

ARTIKEL 28 WERKEN OP FEESTDAGEN

28.1 Werknemers in 5-ploegendienst

De werknemer in 5-ploegendienst die volgens zijn rooster op een feestdag arbeid verricht, heeft voor een dienst van 8 uur recht op een toeslag van 6,16% van het maandinkomen. Als hij dat wenst kan deze werknemer tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs)dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de

resterende toeslag van 1,12% van het maandinkomen uitbetaald.

Uitbetaling van de toeslag van 6,16% respectievelijk van 1,12% geschiedt aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht op de toeslag is ontstaan.

28.2. Werknemers in overige diensten

De werknemer werkzaam anders dan in 5-ploegendienst die volgens rooster arbeid verricht op feestdagen, ontvangt de volgende beloning:

- 0,63% per uur voor uren op feestdagen;
- 0,63% per uur plus een toeslag van 0,56% per uur voor uren op feestdagen tussen het begin van de eerste op maandag beginnende dienst en het einde van de eerste op zaterdag eindigende dienst.

ARTIKEL 29 DIENSTTIJDUITKERING EN EXTRA BELONING

- 29.1.** De werknemer ontvangt jaarlijks een uitkering van € 23,- als hij 20 tot en met 24 dienstjaren heeft of in het desbetreffende jaar bereikt en € 46,- als hij 25 en meer dienstjaren heeft of in het desbetreffende jaar bereikt.
- 29.2.** Deze diensttijd uitkering wordt jaarlijks eind januari uitbetaald.
Na afloop van het tweede ziektejaar wordt, ingeval de herplaatsing achterwege blijft, de diensttijd uitkering niet meer uitbetaald.
- 29.3.** Wanneer de werknemer zich voor de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt, kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen.

ARTIKEL 30 WINSTUITKERING

30.1. Toepassing

De werknemer heeft recht op een winstuitkering volgens de in dit artikel opgenomen voorwaarden.

Om in aanmerking te komen voor de volledige winstuitkering moet de werknemer gedurende het volledige financiële jaar (van 1 januari t/m 31 december) in dienst zijn geweest.

De werknemer die uit dienst of in dienst treedt gedurende dit jaar, ontvangt 1/12 deel van de winstuitkering voor elke volledige kalendermaand waarin hij in dienst is geweest gedurende dit financiële jaar.

30.2. Return on Assets (ROA)

De hoogte van de winstuitkering is afhankelijk van de 'Return on Assets' (ROA). Dit is de verhouding tussen het bedrijfsresultaat en de gemiddelde bezittingen van Teijin Twaron BV, uitgedrukt in een percentage, die wordt berekend met de volgende formule:

$$\text{ROA} = \frac{\text{Bedrijfsresultaat}}{\text{Gemiddelde bezittingen}} \times 100\%$$

30.3. Berekening van de uitkering

De winstuitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het in het voorafgaande kalenderjaar in actieve dienst feitelijk door de werknemer ontvangen jaarincome.

De winstuitkering bedraagt:

- 0% bij een ROA van 0%;
- 10% bij een ROA van 27% en hoger.

Bij tussenliggende verhoudingsgetallen wordt de winstuitkering naar evenredigheid berekend. Het uitkeringspercentage wordt afgerond op tienden van procenten. De winstuitkering maakt geen deel uit van het jaarincome noch van enige grondslag, met uitzondering van de pensioengrondslag.

30.4. Betaling

De winstuitkering over het voorgaande kalenderjaar zal, indien van toepassing, worden betaald na goedkeuring van de jaarlijkse financiële stukken en het bekend maken van het bedrijfsresultaat van Teijin Twaron BV. Dit betekent gewoonlijk dat de winstuitkering samen met het salaris van juni zal worden uitbetaald.

30.5. Arbeidsongeschiktheid

Voor de toepassing van dit artikel worden de eerste twee opeenvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld met perioden van actieve dienst. De grondslag voor de winstuitkering over deze perioden is het inkomen bij arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld op basis van artikel 38.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

ARTIKEL 31 ALGEMENE BEPALINGEN

- 31.1.** De werkgever is aan de werknemer geen beloning verschuldigd over de tijd, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op beloning in de gevallen, bedoeld in de artikelen 628 BW (geen arbeid, toch loon) en 629 BW (recht op loon in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid).
- 31.2.** In afwijking van het bepaalde in artikel 31.1., zal de werkgever het inkomen geheel of gedeeltelijk doorbetalen als:
- de werknemer vakantie op grond van artikel 32 of verlof op grond van artikel 33 heeft;
 - de werkgever afwezigheid heeft toegestaan naar aanleiding van een in artikel 34.2. en 34.5. genoemde gebeurtenis gedurende de daarbij vermelde tijd van afwezigheid;
 - in verband met de viering van een feestdag vrijaf wordt gegeven.
 - de werknemer door arbeidsongeschiktheid geen of voor een deel arbeid kan verrichten en recht heeft op een wettelijke uitkering (zie artikel 38).

ARTIKEL 32 VAKANTIE

32.1. Omvang vakantie

- 32.1.1.** De werknemer heeft recht op een basisvakantie van 184 uur per kalenderjaar. Dit recht wordt cumulatief verhoogd met:
- 16 uur voor de werknemer in een speciaal 36-uursrooster;
 - 8 uur voor de werknemer ingedeeld in een van de salarisgroepen A12 tot en met A16;
 - 24 uur voor de werknemer jonger dan 18 jaar.
- 32.1.2.** De werknemer die in een kalenderjaar onderstaande leeftijd bereikt of ouder is heeft per kalenderjaar recht op de navolgende extra uren vakantie:
- 45-jarige leeftijd: 8 uur;
 - 50-jarige leeftijd: 16 uur;
 - 55-jarige leeftijd: 24 uur;
 - 60-jarige leeftijd: 32 uur.
- 32.1.3.** De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

32.2. Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken

- 32.2.1.** De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd waarin hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft. In de gevallen genoemd in artikel 635 BW (geen arbeid, toch vakantie) bouwt de werknemer wel vakantie op.
- 32.2.2.** De werknemer die geen arbeid verricht door ziekte of ongeval, bouwt alleen vakantie op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van artikel 635 BW (geen arbeid, toch vakantie). Een korting in opbouw van vakantie door gedeeltelijk werken in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten voor zover deze korting zou leiden tot een lagere vakantieopbouw dan bij volledige arbeidsongeschiktheid het geval geweest zou zijn.

32.3. Opname van vakantie

- 32.3.1.** Vakantie kan worden opgenomen in uren.
- 32.3.2.** De werknemer kan éénmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
- 32.3.3.** Als regel neemt de werknemer in elk kalenderjaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op.
- 32.3.4.** Onverminderd het bepaalde in artikel 34.3. (recht om vakantie of verlof op te nemen) is voor het opnemen van vakantie toestemming van de direct leidinggevende nodig. Toestemming voor het opnemen van vakantie-uren zal alleen worden geweigerd bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.
- 32.3.5.** Een verzoek voor het opnemen van vakantie voor een aaneengesloten periode (bijvoorbeeld zomervakantie, kerstvakantie) moet tijdig bij de direct leidinggevende worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek wordt rekening gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel alleen rekening gehouden als en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.

32.4. Bedrijfsvakantie en collectieve vakantieperioden

- 32.4.1.** De werkgever kan jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vaststellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij het begin van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de OR vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde

aantal vakantie-uren te reserveren.

- 32.4.2. De werkgever kan bij het begin van het kalenderjaar, na overleg met de OR, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende vakantiedagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantieuren te reserveren.

32.5. Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, als hij dit tijdig van tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantie voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

32.6. Ziekte tijdens vakantie

Als de werknemer tijdens opgenomen vakantie buiten zijn opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantie, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de werknemer de voor hem geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid heeft nageleefd.

32.7. Bijzonder verlof en vakantie

Als een (niet) voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 34.2. zich voordoet tijdens opgenomen vakantie en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantie tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

32.8. Verjaring

Vakantie die niet is opgenomen binnen vijf jaar na afloop van het vakantiejaar waarin de vakantie is opgebouwd, vervalt.

ARTIKEL 33 VERLOF

33.1. Omvang verlof

- 33.1.1. Naast de vakantie op grond van artikel 32, bouwt de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlof op overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
Verlof is geen vakantie als bedoeld in artikel 634 e.v. BW.
- 33.1.2. De werknemer die niet werkzaam is in 5-ploegdienst heeft per kalenderjaar recht op 184 uur verlof. Het in een kalenderjaar op te bouwen verlof wordt toegekend in uren (naar boven afgerond op hele uren) en aan het begin van het kalenderjaar als voorschot geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.
- 33.1.3. De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op hele uren.
- 33.1.4. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het kalender die van belang zijn voor de toepassing van artikel 33.1.2. zal het bepaalde in artikel 33.1.3. (in- en uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar) op overeenkomstige wijze worden toegepast.

33.2. Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid

- 33.2.1. De werknemer die geen arbeid verricht door ziekte of ongeval, bouwt alleen verlof op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht. Een korting in opbouw van verlof door gedeeltelijk werken in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten voor zover deze korting zou leiden tot een lagere opbouw dan bij volledige arbeidsongeschiktheid het geval geweest zou zijn.
- 33.2.2. Bij correctie zoals hiervoor bedoeld, worden ingeroosterde verlofuren en daarvoor toegekend extra verlof buiten beschouwing gelaten.

33.3. Gebruik maken van verlof

Van verlof kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, opnemen en incidenteel aanwijzen.

33.4. Inroosteren van verlof

- 33.4.1. Het is de werkgever toegestaan om bij inroostering van de werktijd van de werknemer 50% van het verlof van de werknemer te betrekken. Het overige verlof kan alleen met instemming van de werknemer in het rooster worden ingezet.
- 33.4.2. Ook de werknemer kan het initiatief nemen om alle of zoveel mogelijk van zijn verlof in het rooster op te nemen. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verhinderen. Samenloop van ingeroosterd verlof en consignatie zal zoveel als redelijkerwijs mogelijk is worden voorkomen.
- 33.4.3. Per jaar zullen niet meer verlofuren in het rooster van de werknemer worden verwerkt dan de werknemer op jaarbasis verwerft. Bij

wijziging van omstandigheden in de loop van het kalenderjaar die van belang zijn voor de toepassing van dit artikellid, zal het bepaalde in artikel 33.1.3. (in- en uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar) op overeenkomstige wijze worden toegepast.

- 33.4.4. Verlofuren die in het rooster van de werknemer zijn verwerkt hebben dezelfde status als andere uren buiten dat rooster.
- 33.4.5. Voor ieder verlofuur dat in het rooster van de werknemer is verwerkt, heeft de werknemer recht op 0,15 uur extra verlof. De maxima gesteld onder artikel 33.4. en 33.6. worden verhoogd met het extra verlof dat de werknemer voor ingeroosterd verlof heeft opgebouwd.

33.5 Opnemen van verlof

- 33.5.1. Het opnemen van niet ingeroosterd en niet aangewezen verlof moet door de werknemer zo tijdig mogelijk worden aangevraagd, opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden. Dit onverminderd het bepaalde in artikel 34.3. (bijzonder verlof met opname van uren). Verlof kan worden opgenomen in uren.
- 33.5.2. Voor het voldoen aan het bepaalde in artikel 32.3.3. (aaneengesloten vakantie) kan ook verlof worden opgenomen. Bij het gecombineerd opnemen van vakantie en verlof is de aanspraak van de werknemer op grond van artikel 32.3.2. tot een aaneengesloten periode van 21 dagen beperkt.
- 33.5.3. Als een werknemer ziek is op een opgenomen verlofdag, dan wordt, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven op de verlofkaart.
- 33.5.4. Het bepaalde in artikel 32.5. (godsdienstige feestdagen) en 32.7. (bijzonder verlof en vakantie) is op overeenkomstige wijze van toepassing.

33.6 Aanwijzen van verlof

- 33.6.1. De werkgever kan de werknemer incidenteel - dat wil zeggen zonder dat er sprake is van (aanpassing van) een rooster - opdragen van zijn verlof gebruik te maken.
- 33.6.2. Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het ingeroosterde verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren.
- 33.6.3. In de regel geschiedt het aanwijzen van verlof voor het aantal uren van een halve of een hele dienst.
- 33.6.4. Voor ieder door de werkgever aangewezen verlofuur heeft de werknemer recht op 0,10 uur extra verlof.
- 33.6.5. Als een werknemer ziek is op een aangewezen verlofdag, dan worden, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven en het toegekende extra verlof weer in mindering gebracht op de verlofkaart.
- 33.6.6. Bij samenloop van aangewezen verlof en bijzonder verlof vindt correctie plaats zoals aangegeven onder artikel 33.6.5.

33.7 Kopen van verlof

- 33.7.1. De werknemer kan per kalenderjaar, in overleg met de werkgever en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht zijn verloftegoed.
- 33.7.2. Onverminderd het bepaalde in artikel 33.7.1. kan de werknemer met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt extra verlof kopen tot het in artikel 33.8.4. bepaalde maximum.
- 33.7.3. Voor verlof dat de werknemer wenst te kopen, wordt vooraf in overleg met de direct leidinggevende de datum van opname vastgesteld.
- 33.7.4. Per door de werknemer gekocht verlofuur wordt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen) ingehouden. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

33.8 Verkopen van verlof

- 33.8.1. Verlof dat door de werknemer is verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zal worden ingezet, kan tot een maximum van 144 verlofuren, door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod moet tenminste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling worden gedaan.
- 33.8.2. De werkgever kan de werknemer verzoeken verlof dat niet in het rooster van de werknemer wordt ingezet aan de werkgever te verkopen. Het in artikel 33.8.1. aangegeven maximum is daarbij van toepassing. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.
- 33.8.3. Per aan de werkgever verkocht verlofuur wordt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen) uitbetaald. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.

33.8.4. Het aantal per kalenderjaar door de werknemer verkochte verlofuren minus gekochte verlofuren wordt geregistreerd. Het totaal aan geregistreerde verlofuren tot het kalenderjaar waarin de werknemer 60 jaar wordt geldt als maximum voor het recht op grond van artikel 33.7.2.

33.9. Verjaring

33.9.1. Verlof dat aan het einde van het kalenderjaar niet is ingeroosterd, opgenomen of verkocht, gaat mee naar het volgend jaar.

33.9.2. Als en voor zover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig kalenderjaar driemaal het op basis van artikel 33.1.2. in het volgende kalenderjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft, vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling, tenzij met de werkgever is afgesproken dat het verlof kan worden gespaard.
Ook als de werknemer aannemelijk kan maken dat het verlof drie jaar is blijven staan, kan uitbetaling plaatsvinden.

33.9.3. Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar overgaat naar een situatie waarin hij jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang artikel 33.9.2. overeenkomstig toegepast.

33.9.4. Op verzoek van de werknemer kan, in overleg met de werkgever, tot maximaal vijf maal het jaarvolume aan verlof worden gespaard voor verlofdoeleinden.

33.10. Uitvoeringsbepalingen

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van dit artikel noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakorganisaties worden vastgesteld.

ARTIKEL 34 BIJZONDER VERLOF

34.1. Algemeen

Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden of echtgenoten wordt daaronder ook verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden moet worden verstaan. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder ook geregistreerd partnerschap bedoeld. Het deeltijdpercentage blijft voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing.

34.2. Bijzonder verlof zonder opname van uren

In de volgende (niet-)voorzienbare gevallen heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van inkomen, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van te voren kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- 34.2.1. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie van de echtgenote/echtgenoot van de werknemer, een kind van de werknemer of van zijn bij hem inwonende vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder;
- 34.2.2. Gedurende een dag of dienst bij overlijden en bij begrafenis of crematie van de niet bij hem inwonende vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de werknemer, of van een schoonzoon of schoondochter, dan wel gedurende twee dagen of diensten hetzij bij overlijden, hetzij bij de begrafenis in daartoe redelijkerwijze aanleiding gevende gevallen;
- 34.2.3. Gedurende een dag of dienst bij overlijden of begrafenis of crematie van een grootvader, een grootmoeder, een grootvader of een grootmoeder van de echtgenote, een kleinkind, een broer, een zuster, een zwager of een schoonzuster;
- 34.2.4. Telkens als en voor zover de nakoming van een door de wet of door een krachtens de wet gegeven voorschrift aan een werknemer persoonlijk opgelegde verplichting een kortstondige afwezigheid noodzakelijk maakt; de vergoeding voor de salarisderiving zal in zulke gevallen worden verstrekt op de wijze, die de wet of een wettelijk voorschrift heeft bepaald; indien zodanige bepalingen ontbreken, zal de vergoeding worden gegeven over de tijd van afwezigheid met een maximum van twee dagen salaris, mits de afwezigheid niet langer heeft geduurd dan de werkgever heeft toegestaan;
- 34.2.5. Gedurende 5 dagen in het jaar voorafgaande aan de pensionering van de werknemer voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensionering.
- 34.2.6. Gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het afleggen van vakexamens.
- 34.2.7. Gedurende de daarvoor benodigde tijd in geval van sollicitatie, als op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten.

34.3. Bijzonder verlof met opname van uren

In de volgende voorzienbare gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie of verlof op te nemen zonder behoud van inkomen, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van te voren de werkgever hiervan in kennis stelt. Dit recht geldt ook als de bedrijfsomstandigheden dit normaliter niet zouden toelaten:

- a. 0,5 dag of dienst bij aantekening van zijn huwelijk;
- b. 2 dagen of diensten bij zijn huwelijk;
- c. 1 dag of dienst bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzoon;

- d. 1 dag of dienst bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- e. 1 dag of dienst bij bevalling van zijn echtgenote;
- f. 2 dagen of diensten als kraamverlof;
- g. 1 dag of dienst bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- h. 1 dag of dienst bij zijn verhuizing.

De opgenomen vakantie en verlof wordt op het vakantie- en verlofsaldo van de werknemer in mindering gebracht

34.4. Deelname bijeenkomsten vakorganisaties

De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakorganisatie afwezigheid toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakorganisaties en voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de statuten van de vakorganisaties voorgeschreven bijeenkomsten van statutair voorziene organen, mits het verzoek tenminste een week van tevoren is ingediend.

Partijen zullen bij nadere overeenkomst bepalen of de salarisderiving, als gevolg van deze afwezigheid, wel of niet door de werkgever zal worden vergoed.

34.5. Kortdurend zorgverlof

De werkgever zal bijzonder verlof toekennen in geval van ziekte van huisgenoten van de werknemer, waarbij verzorging of begeleiding door de werknemer noodzakelijk is, totdat andere verzorging beschikbaar is. Dit verlof zal worden toegekend gedurende een redelijke door de werkgever te bepalen termijn, als verlof met behoud van loon. De artikelen 5:1 tot en met 5:9 van de Wet arbeid en zorg (kortdurend zorgverlof) zijn niet van toepassing.

34.6. Calamiteitenverlof

Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg (calamiteiten- en ander kort verzuimverlof) geeft geen recht op loondoorbetaling, tenzij in dit artikel anders is bepaald.

ARTIKEL 35 OUDERSCHAPSVERLOF

35.1 Algemeen

35.1.1. Ouderschapsverlof is ingesteld om de mogelijkheden voor de werknemer te verruimen om het verrichten van arbeid te combineren met de verzorging van eigen en adoptiefkinderen in de leeftijd van 0 tot 8 jaar. Gebruikmaking van de regeling wordt aangeduid als (het opnemen van) CAO-ouderschapsverlof.

35.1.2. De werknemer die tenminste één jaar in dienst is kan CAO-ouderschapsverlof opnemen. Het CAO-ouderschapsverlof kan alleen worden opgenomen in een aaneengesloten periode vóór de achtste verjaardag van het te verzorgen kind en moet tenminste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk zijn aangevraagd.

35.1.3. De werknemer kan kiezen uit twee vormen van verlof, te weten voltijd CAO-ouderschapsverlof en deeltijd CAO-ouderschapsverlof.

35.2. Voltijd CAO-ouderschapsverlof

35.2.1. Voltijd CAO-ouderschapsverlof houdt in dat de werknemer de arbeidsovereenkomst met de werkgever beëindigt en de werkgever zich verplicht tot het opnieuw in dienst nemen na afloop van de periode van CAO-ouderschapsverlof, op vergelijkbaar niveau als voor begin van het voltijd CAO-ouderschapsverlof.

35.2.2. De periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 kalendermaanden. Als de werknemer voor de verzorging van zijn kind eerst gebruik maakt van het wettelijk ouderschapsverlof, dan wordt de maximale periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof voor de verzorging van hetzelfde kind verkort met de periode waarin wettelijk ouderschapsverlof is opgenomen.

35.2.3. De werknemer is verplicht gedurende de periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof zijn vakdeskundigheid bij te houden voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden gevraagd. De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoetkomen in kosten die zijn verbonden aan het bijhouden van zijn vakdeskundigheid als ware de arbeidsovereenkomst voortgezet.

35.2.4. De tussen werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en voorwaardelijke hervatting van de arbeidsovereenkomst. Gedurende het voltijd CAO-ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan die in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.

35.2.5. De werknemer dient tenminste zes maanden vóór het einde van de CAO-ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn terugkeer aan de werkgever te bevestigen, tenzij in de onder artikel 35.2.4. bedoelde overeenkomst een kortere termijn is overeengekomen.

35.2.6. De werkgever zal de betreffende werknemer in het tijdvak van drie maanden vóór tot uiterlijk drie maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het ouderschapsverlof te werk te stellen. De tewerkstelling hoeft niet noodzakelijkerwijs in de oorspronkelijke functie noch bij het oorspronkelijke bedrijfsonderdeel te geschieden. Als tewerkstelling bij een ander bedrijfsonderdeel wordt aangeboden, zal daarbij rekening gehouden worden met het in algemene zin voor soortgelijke

werknemers aanvaardbaar zijn van de reisafstand.

- 35.2.7. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.

35.3. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof

- 35.3.1. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof houdt het recht in om, mits voorafgaand gebruik wordt gemaakt van het wettelijk ouderschapsverlof, voor de duur van de in artikel 35.3.2. vermelde periode de individuele arbeidsduur te verlagen tot minimaal het niveau van 50% van de standaard arbeidsduur bij de werkgever. Dit ouderschapsverlof is onbetaald.
- 35.3.2. De periode van deeltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 kalendermaanden verminderd met de in artikel 35.3.1. bedoelde periode van wettelijk ouderschapsverlof.
- 35.3.3. Na afloop van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschapsverlofperiode.
- 35.3.4. De afspraken met betrekking tot gebruikmaking van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken dan deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
- 35.3.5. De bepalingen van artikel 36 (Onbetaald verlof) zijn, met uitzondering van de maximale termijn in artikel 36.4., onverkort op het deeltijd CAO-ouderschapsverlof van toepassing.

35.4. Uitvoeringsbepalingen

Regelgeving die voor de uitvoering van dit artikel noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakorganisaties.

ARTIKEL 36 ONBETAALD VERLOF

- 36.1. De werknemer die langdurend onbetaald verlof wenst op te nemen dient daartoe 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Tenzij anders is bepaald, geldt bij langdurend onbetaald verlof dat arbeidsvoorwaardelijke regelingen komen te vervallen dan wel voor rekening van de verlofganger worden gebracht. Hetzelfde geldt voor eventuele faciliteiten waaraan voor de werkgever kosten zijn verbonden.
- 36.2. Een verzoek gericht op onbetaald verlof voorafgaand aan pensionering zal in alle gevallen worden toegestaan, waarbij afspraken worden gemaakt over aansluitende beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een tegoed aan vakantie-uren wordt opgenomen voor aanvang van het verlof. Een tegoed aan verlofuren wordt opgenomen voor aanvang van het verlof, dan wel uitbetaald. De maximale termijn voor verlof voorafgaand aan pensionering is 3 jaar in voltijd of 5 jaar in deeltijd.
- 36.3. Een verzoek gericht op onbetaald verlof bij wijze van loopbaanonderbreking zal worden toegestaan indien dit voortvloeit uit de Wet arbeid en zorg, dan wel voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De maximale termijn dat onbetaald verlof kan worden genoten is 1 jaar voltijd dan wel deeltijd, tenzij Wet arbeid en zorg recht geeft op een langere termijn.
- 36.4. Bij onbetaald verlof vindt geen opbouw plaats van vakantie- en verlofrechten. Opgebouwde pensioenrechten worden geïndexeerd zoals voor actieve deelnemers. Indien de verlofganger aanspraak kan maken op een jubileumuitkering, dan wordt deze gebaseerd op het inkomen direct voorafgaand aan het onbetaald verlof.
- 36.5. Indien de verlofganger komt te overlijden tijdens een periode van onbetaald verlof, zal het nabestaandenpensioen direct ingaan en worden vastgesteld zoals in het pensioenreglement nader bepaald. Er wordt geen overlijdensuitkering uitbetaald.
- 36.6. In de voorgaande artikelen is steeds uitgegaan van voltijd onbetaald verlof. Ingeval van deeltijd onbetaald verlof wordt daar waar dit van belang is uitgegaan van het voor betrokkene geldende parttime percentage.

HOOFDSTUK 7 OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

ARTIKEL 37 ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

- 37.1. De werknemer kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectieve contract, individueel verzekeren tegen de kosten van ziekte. Deze verzekeringsmogelijkheid staat ook open voor gezinsleden van de werknemer.
- 37.2. De werknemers die voor zowel de basisverzekering als de aanvullende verzekering deelneemt aan een door de werkgever gesloten collectieve contract, ontvangt van de werkgever een bijdrage in de kosten van de aanvullende zorgverzekering. Deze bijdrage bedraagt 50% van de premie voor het zogenoemde AV-TOP pakket van OZF Achmea.
- 37.3. De werkgever zal kosten terzake van ziekte ontstaan tijdens een dienstreis in het buitenland, gemaakt in opdracht van de werkgever, vergoeden voor zover de verzekeraar deze kosten niet vergoedt. Onder deze kosten terzake van ziekte worden in voorkomende gevallen begrepen de kosten van het vervoer naar Nederland.

ARTIKEL 38 INKOMEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

38.1. Algemeen

- 38.1.1. Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 38.1.2. Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:
- de WULBZ-periode (Wet uitbreiding loonbetaling bij ziekte), de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke reïntegratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;
 - de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsgeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).
- 38.1.3. Onder oorspronkelijk maandinkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het maandinkomen zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van toepassing was.
- 38.1.4. Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het op basis van de Teijin Twaron pensioenregeling uit te keren Arbeidsongeschiktheidspensioen.

38.2. WULBZ-periode

- 38.2.1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de WULBZ-periode 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- 38.2.2. Afhankelijk van het aantal dagen per week waarop de werknemer zijn werkzaamheden (gedeeltelijk) hervat, al dan niet op therapeutische basis, ontvangt de werknemer gedurende de wettelijke periode genoemd in artikel 629 BW een aanvulling op de wettelijke loonbetaling. Deze aanvulling vindt als volgt plaats:

Aantal dagen per week waarop de werknemer werkt	Aanvulling op de wettelijke uitkering tot % van het oorspronkelijke maandinkomen			
	1e t/m 6e maand	7e t/m 12e maand	13e t/m 18e maand	19e t/m 24e maand
0 dagen	100%	95%	80%	75%
1 dag	100%	100%	92%	92%
2 dagen	100%	100%	94%	94%
3 dagen	100%	100%	96%	96%
4 dagen	100%	100%	98%	98%
5 dagen	100%	100%	100%	100%

- 38.2.3. Als na afloop van de WULBZ-periode de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de in artikel 38.2.2. bedoelde aanvulling worden gecontinueerd gedurende nogmaals maximaal 52 weken. Dit is ook van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een wettelijke uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid uit te stellen.
- 38.2.4. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA ontvangt, eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van zijn oorspronkelijke maandinkomen in het eerste ziektejaar en een aanvulling tot 90% in het tweede ziektejaar.

38.3. WIA-periode

- 38.3.1. *Volledige arbeidsongeschiktheid (IVA)*
Voor de werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die op grond daarvan een IVA-uitkering ontvangt, zal de werkgever gedurende het derde ziektejaar een aanvulling op de sociale verzekeringsuitkeringen geven tot 80% van het oorspronkelijk jaarinkomen als en voor zolang hij naar de maatstaven van de IVA volledig arbeidsongeschikt is en de desbetreffende voorschriften nakomt.
- 38.3.2. *Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WGA)*
Voor de inkomensaanvulling van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers wordt onderscheid gemaakt tussen de loongerelateerde periode WGA en de vervolgperiode WGA.
- 38.3.2.1 *Loongerelateerde periode WGA*
In deze periode ontvangt de werknemer een aanvulling op het jaarinkomen uit de nieuwe dan wel aangepaste functie en de WGA-uitkering. De aanvulling wordt zodanig vastgesteld dat de som van het inkomen uit de nieuwe functie, de WGA-uitkering en de aanvulling gelijk is aan een percentage van het oorspronkelijk jaarinkomen, zoals weergegeven in onderstaande tabel, ongeacht de mate waarin de verdien capaciteit daadwerkelijk is benut.

Loongerelateerde periode WGA	
mate van arbeidsongeschiktheid	% van het oorspronkelijke jaarinkomen ¹
56 t/m 65%	94,0%
46 t/m 55%	92,5%
36 t/m 45%	91,0%
21 t/m 35%	89,0%

¹ De percentages zijn gebaseerd op een inkomen uit arbeid bij volledige benutting van de verdien capaciteit en een aanvulling op de WGA-uitkering tot 85% van het verschil tussen het inkomen uit de oude functie en het inkomen uit de nieuwe functie.

Bij een mate van arbeidsongeschiktheid groter dan 65% is geen sprake van een WGA uitkering. De werknemer ontvangt in dat geval een aanvulling, indien het inkomen in de nieuwe functie minder bedraagt dan het inkomen uit de oude functie. Deze aanvulling bedraagt 85% van het verschil tussen het inkomen uit de oude en de nieuwe functie.

38.3.2.2. Vervolgperiode WGA

In deze periode wordt bij het vaststellen van de aanvulling rekening gehouden met de mate waarin de verdien capaciteit wordt gerealiseerd:

- Volledige benutting van de verdien capaciteit
Bij volledige benutting van de verdien capaciteit, ontvangt de werknemer naast het jaarinkomen uit de nieuwe dan wel aangepaste functie en de WGA-uitkering, een aanvulling op de WGA-uitkering tot 80% van het verschil tussen het inkomen uit de oude functie en het inkomen uit de nieuwe functie.
- Onvolledige benutting van de verdien capaciteit
Bij onvolledige benutting van de verdien capaciteit worden zowel het jaarinkomen uit de nieuwe functie als de aanvulling, zoals hierboven bedoeld, vastgesteld naar de mate waarin de verdien capaciteit wordt benut, met een ondergrens van 80%.

In onderstaande tabel is per arbeidsongeschiktheids categorie de optelsom van het nieuwe jaarinkomen, de WGA-uitkering en de aanvulling van de werkgever uitgedrukt als een percentage van het oorspronkelijke jaarinkomen (rekenkundig afgerond op 0,5%).

Vervolgperiode WGA		
mate van arbeids- geschiktheid	% van het oorspronkelijke jaarinkomen	
	bij 100% benutting verdiencapaciteit	bij ≤80% benutting verdiencapaciteit
56 t/m 65%	92,0%	79,0%
46 t/m 55%	90,0%	79,0%
36 t/m 45%	88,0%	79,0%
21 t/m 35%	85,5%	78,5%

Bij een mate van arbeidsgeschiktheid groter dan 65% is geen sprake van een WGA uitkering. De werknemer ontvangt in dat geval een aanvulling, indien het inkomen in de nieuwe functie minder bedraagt dan het inkomen uit de oude functie. Deze aanvulling bedraagt 80% van het verschil tussen het inkomen uit de oude en de nieuwe functie.

38.4 Slotbepalingen

- 38.4.1. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
- 38.4.2. Als de sociale verzekeringsuitkeringen worden gekort door toedoen van de werknemer, zal de verlaging van de uitkering niet door de werkgever worden gecompenseerd. De op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen door de werkgever worden onmiddellijk verlaagd met hetzelfde bedrag waarmee de uitkering is gekort.
- 38.4.3. Vorderingen die de werknemer heeft op het UWV of op andere wettelijke uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid, worden door hem aan de werkgever overgedragen, voor zolang het maandinkomen door de werkgever wordt doorbetaald of voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt.
- 38.4.4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid bij een of meer derden een vordering tot schadevergoeding voor salarisderiving kan claimen. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren, ter grootte van de aanvullende uitkeringen die de werknemer op grond van dit artikel zou ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding ten aanzien van derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met de schadevergoeding die de werkgever van de derde(n) ontvangt.
- 38.4.5. Voor de werknemer van wie de eerste ziekte dag ligt voor 1 januari 2004, zijn de bepalingen van toepassing zoals die zijn opgenomen in regeling 9 van de CAO 1 voor Teijin Twaron BV geldend van 1 april 2003 tot 1 april 2005.

ARTIKEL 39 LEVENSLOOPSPAREN

- 39.1. De levensloopregeling biedt de werknemer de mogelijkheid om te sparen voor verlof dat hij op een later, in overleg met de werkgever te bepalen, tijdstip kan opnemen.
- 39.2. De werkgever heeft voor levensloopsparen een collectief arrangement getroffen. De werknemer kan hieraan op vrijwillige basis deelnemen. De voorwaarden voor deelname aan dit collectief arrangement zijn vastgelegd in het Reglement Levensloopregeling Teijin Twaron.
- 39.3. De werknemer ontvangt een maandelijks bijdrage voor levensloopsparen. De bijdrage bedraagt 2,5% van het pensioengevend inkomen tot het opbouw grensbedrag als bedoeld in artikel 40.2. De spaarbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.
- 39.4. De werknemer die deelneemt aan de pensioenregeling 2001 (zie artikel 40) ontvangt geen bijdrage voor levensloopsparen. Voor deze werknemer is de werkgeversbijdrage verdisconteerd in de voor hem vanaf 1 januari 2006 geldende overgangsregelingen.

ARTIKEL 40 PENSIOEN

40.1 Pensioenregeling

- 40.1.1. Er zijn bij de werkgever twee pensioenregelingen van kracht, de gewijzigde pensioenregeling 2001 en de pensioenregeling 2006. De regelingen zijn neergelegd in de statuten, de pensioenreglementen en het huishoudelijk reglement van de Stichting Pensioenfonds

Teijin Twaron. Tenzij anders bepaald, geldt dit artikel voor zowel de deelnemer aan de pensioenregeling 2001 als voor de deelnemer aan de pensioenregeling 2006.

40.1.2. De pensioenregeling 2001 is van toepassing op de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950 én die vóór 1 januari 2006 bij werkgever in dienst is getreden, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement. De pensioenregeling 2006 is van toepassing op de werknemer die per 1 januari 2006 niet voldoet aan de voorwaarden voor deelname aan de pensioenregeling 2001, tenzij anders bepaald in het pensioenreglement. Een en ander geldt met inachtneming van het gestelde in de statuten en de reglementen van de Stichting Pensioenfonds Teijin Twaron.

40.1.3. De werkgever zal zijn toestemming aan Statuten- en/of Reglementswijzigingen, en aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan na overleg met de vakorganisaties.

40.2. Pensioenopbouw

40.2.1. Bepalend voor de opbouw van ouderdomspensioen zijn met name het (vaste) jaarinkomen, toeslag verlofcompensatie (artikel 11.2.), bijzondere beloningen (hoofdstuk 5) en koop en verkoop van verlofdagen (artikel 33). Ook gratificaties, uitkering dienstjubileum, EHBO/brandweerbeloning, bonussen en bijvoorbeeld ideeënbusbeloning behoren tot het pensioengevend inkomen. Beloningen in natura en uitkeringen, die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten, kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw.

40.2.2. Tot het opbouwgrensbedrag wordt pensioen opgebouwd volgens het geïndexeerd middelloonsysteem. Vanaf het opbouwgrensbedrag wordt pensioenopbouw bereikt volgens het beschikbare premiesysteem.

De hoogte van de opbouwgrens wordt vastgesteld door CAO-partijen. Het opbouwgrensbedrag, dat jaarlijks wordt verhoogd met de salarisverhogingen van dat jaar, bedraagt per:

- 1 januari 2007: € 51.849,- per jaar
- 1 januari 2008: € 53.404,- per jaar;
- 1 januari 2009: € 55.006,- per jaar;

40.2.3. De beschikbare premie wordt toegekend volgens onderstaande staffel.

Leeftijdsklasse	Beschikbare premie tot 1 januari 2006	Beschikbare premie vanaf 1 januari 2006
< 25 jaar	5,0%	5,2%
25 t/m 29	6,5%	6,7%
30 t/m 34	8,0%	8,2%
35 t/m 39	9,5%	9,7%
40 t/m 44	11,5%	11,8%
45 t/m 49	14,0%	14,4%
50 t/m 54	17,5%	17,9%
55 t/m 59	21,5%	22,0%
60 t/m 61	26,0%	26,5%
62 t/m 64	n.v.t.	26,5% ¹

¹ Uitsluitend voor deelnemers aan de pensioenregeling 2006

Herijking van de beschikbare premies kan eenmaal per vijf jaar plaatsvinden, rekening houdend met waarderingsgrondslagen van de Stichting Pensioenfonds Teijin Twaron.

40.3. Werknemersbijdrage in de premie

40.3.1. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. Deze bedraagt 3% van de pensioengrondslag. De pensioengrondslag is het inkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking komt verminderd met de volgens de pensioenregeling geldende franchise.

40.3.2. De werknemersbijdrage voor de verplichte verzekering van Anw-ervangend tijdelijk nabestaandenpensioen is per 1 januari 2002 gesteld op € 6,81 per maand, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage (Anw = Algemene Nabestaandenwet).

40.3.3. De bijdragen van artikel 40.3.1. en 40.3.2. worden ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling.

40.4. Flexibele pensionering

40.4.1. De werknemer heeft de mogelijkheid om zijn pensioen in overleg met de werkgever en conform de bepalingen van de van toepassing zijnde pensioenregeling, op een andere dan de voor hem geldende standaard pensioeningangsdatum geheel of gedeeltelijk te laten ingaan.

40.4.2. Het pensioen gaat echter niet eerder in dan op de eerste van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd en niet later dan op de eerste van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

40.4.3. Bij volledige flexibele pensionering wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft. Bij gedeeltelijke flexibele pensionering wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijdovereenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.

40.5. Pensioenspaarmodule

De pensioenregelingen bevatten een spaarmodule. Deze module biedt de werknemer een individuele mogelijkheid om te sparen voor een aanvulling op het pensioen en/of om eerder met pensioen te gaan. Laatstgenoemde spaarmogelijkheid geldt uitsluitend voor de deelnemer aan de pensioenregeling 2001.

40.6. Overgangsregelingen

Bij de totstandkoming van de pensioenregeling 2001 zijn de hierna genoemde overgangsregelingen getroffen, die zijn aangepast aan en uitgebreid met wijzigingen die in 2005 door partijen met betrekking tot de pensioenregeling zijn overeengekomen:

- *Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw (bijlage 6).*
Deze overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die deelneemt aan de pensioenregeling 2001 én aan de in de overgangsregeling gestelde voorwaarden voldoet.
- *Overgangsregeling VUT-compensatie (bijlage 7).*
Deze overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die deelneemt aan de pensioenregeling 2001 én aan de in de overgangsregeling gestelde voorwaarden voldoet.
- *Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen (bijlage 8).*
Deze overgangsregeling is van toepassing op de werknemer die deelneemt aan de pensioenregeling 2001 of vanaf 1 januari 2006 deelneemt aan de pensioenregeling 2006 én aan de in de overgangsregeling gestelde voorwaarden voldoet.
- *Overgangsregeling compensatietoeslag (bijlage 9).*
Deze overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die deelneemt aan de pensioenregeling 2006 én aan de in de overgangsregeling gestelde voorwaarden voldoet.

40.7. Nabetalingstoeslag

De ex-werknemer aan wie meer dan twee kalendermaanden na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst nabetalings worden gedaan die normaliter van invloed zijn op de pensioenopbouw, maar daarvan zijn uitgezonderd door toepassing van artikel 2.8.6.2. van het pensioenreglement, heeft recht op een nabetalingsstoelag conform onderstaande tabel.

Leeftijdsklasse op moment van uitdiensttreding	Nabetalingstoelag tot 1 januari 2006	Nabetalingstoelag vanaf 1 januari 2006
< 25 jaar	2,0%	2,2%
25 t/m 29	3,5%	3,7%
30 t/m 34	5,0%	5,2%
35 t/m 39	6,5%	6,7%
40 t/m 44	8,5%	8,8%
45 t/m 49	11,0%	11,4%
50 t/m 54	14,5%	14,9%
55 t/m 59	18,5%	19,0%

60 t/m 61	23,0%	23,5%
62 t/m 64	n.v.t.	23,5% ¹

¹ Uitsluitend voor deelnemers aan de pensioenregeling 2006

HOOFDSTUK 8 ONTWIKKELING EN WERKGELEGENHEID

ARTIKEL 41 INZETBAARHEID EN ARBEIDSMARKTKANSEN

41.1. Algemeen

- 41.1.1. Het voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.
- 41.1.2. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

41.2. Taken en verantwoordelijkheden

- 41.2.1. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt. De werknemer volgt daartoe die relevante vakgerichte opleidingen waartoe hij redelijkerwijs in staat is.
- 41.2.2. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zonodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.
- 41.2.3. De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.
- 41.2.4. De werkgever waarborgt dat leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder artikel 41.2.2. bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zonodig ondersteund door deskundigen.
- 41.2.5. De werkgever bespreekt tenminste eenmaal per jaar met de werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt. Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.

41.3. Faciliteiten

- 41.3.1. De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De werkgever stelt de werknemer daartoe een budget beschikbaar van € 1.200,- per drie jaar, ongeacht het betreffende deeltijdpercentage.
- 41.3.2. Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot € 0,23 per km, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zonodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.
- 41.3.3. Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.
- 41.3.4. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 41.3.5. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 41.3.6. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.
- 41.3.7. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrij gegeven.
- 41.3.8. Aan de werknemer, die buiten de arbeidstijd, theorielessen volgt voor de Vapro/Betex opleidingen (basis, A, B) wordt een presentiegeld uitgekeerd. Per bijgewoond blok van 3 lessen bedraagt dit presentiegeld € 23,- bruto. Voor collectieve opleidingen, die door de onderneming in-house voor vergelijkbare groepen werknemers worden gegeven, kan in overleg met de OR een vergelijkbare regeling worden afgesproken.

ARTIKEL 42 SCHOLING EN VORMING JEUGDIGE WERKNEMERS

42.1. Vorming

- 42.1.1. De niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 19 jaar wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. De deelnemende werknemer die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooiën.
- 42.1.2. Als voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Als ter afsluiting van een cursusjaar en binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

42.2. Vakopleiding

De niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 21 jaar en die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld om, met behoud van loon en gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt.

42.3. Avondonderwijs

- 42.3.1. Voor zover de vorming of vakopleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.
- 42.3.2. Als van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding gebruikt, dit ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

ARTIKEL 43 TAAKVERLICHTING

- 43.1. Als persoonlijke omstandigheden dit rechtvaardigen, kan de werknemer een verzoek indienen om zijn taak (tijdelijk) te verlichten. De werkgever zal zich inspannen om deze taakverlichting te realiseren, bijvoorbeeld door betrokkene voor een bepaalde periode geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van de verplichting overwerk of consignatiediensten te verrichten.
- 43.2. Uitsluitend voor de werknemer geboren vóór 1 januari 1950 geldt een aantal specifieke bepalingen over inzetbaarheid. Deze bepalingen zijn opgenomen in de Overgangsregeling inzetbaarheid (bijlage 10).

ARTIKEL 44 REORGANISATIE

- 44.1. Als de werkgever een voornemen heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisaties. Daarbij zal aan de vakorganisaties alle ter zake doende informatie worden verstrekt, een motivering van het voornemen worden gegeven en zo nodig worden overlegd over begeleiding door de vakorganisaties van de eventuele uitvoering van het voornemen.
- 44.2. Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen de onderneming. In dit geval zijn de sociale regels van toepassing, die tussen de werkgever en de vakorganisaties zijn of zullen worden overeengekomen.
- 44.3. De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakorganisaties is verstrekt, en niet dan nadat een nieuw gesprek hierover met de vakorganisaties is gevoerd. Als zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevraagd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakorganisaties af te wijken.
- 44.4. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in artikel 44.2. wordt verstaan ontslag door overtolligheid, waarbij betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of op andere wijze tekort schieten in het verlenen van medewerking.

ARTIKEL 45 INLEENKRACHTEN

45.1. Uitgangspunt

- 45.1.1. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de onderneming moeten worden verricht en die een voorzienbaar doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als de positie van het eigen personeel daardoor niet in gevaar wordt gebracht.
- 45.1.2. In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:
- bepaalde specialistische werkzaamheden;

- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- voorzienbare reorganisatie, in dit geval mag een arbeidsplaats in principe maximaal 2 jaar worden bezet door een tijdelijke kracht.

45.1.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR, aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder een CAO, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

45.1.4. Als tijdelijke werknemers langer dan één jaar op dezelfde arbeidsplaats nodig zijn, zal overleg met de OR plaats hebben over de noodzaak van en nagegaan worden of er mogelijkheden zijn voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

45.2. Beloning

45.2.1. Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten worden vanaf de datum van inlening beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van deze CAO 1 voor Teijin Twaron, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve salarisherziening.

45.2.2. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloon exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 33,6 uur per week voor medewerkers in 5-ploegendienst respectievelijk 36,6 uur per week voor overige medewerkers. Voor de berekening van het uurloon wordt het maandsalaris gedeeld door de factor 145,6 respectievelijk 158,6. De dienstroostertoeslag wordt vastgesteld volgens het bepaalde in artikel 22.

45.2.3. Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de Teijin Twaron salarisschalen gebaseerde beloning.

ARTIKEL 46 EUROPEES SOCIAAL FONDS

Als Teijin Twaron gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF), kan de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP) lopen. Teijin Twaron verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, om het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering. De werkgever zal de vakorganisaties informeren over ingediende aanvragen voor subsidie uit het ESF.

HOOFDSTUK 9 VAKBONDSWERK EN MEDEZEGGENSCHAP

ARTIKEL 47 VAKBONDSWERK BEDRIJVEN

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven, voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn neergelegd in afzonderlijke overeenkomsten ter uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de afspraken, die tussen Teijin Twaron BV enerzijds en de vakorganisaties anderzijds zijn gemaakt.

ARTIKEL 48 SOCIAAL VERSLAG EN INFORMATIE AAN OR

- 48.1. Voor de uitvoering van artikel 31b WOR zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld. Dit verslag zal aan de vakorganisaties worden verstrekt en, op verzoek, aan de werknemers.
- 48.2. De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de OR over:
- schorsingen, zo mogelijk voordat deze worden opgelegd (artikel 4).
 - de omvang en de redenen van het verrichte overwerk, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers. Als er overwerk van enige omvang wordt verricht, zal dit zo mogelijk vooraf aan de OR worden gemeld (artikel 18);
 - het aantal en de hoogte van de toegekende extra beloning (artikel 29);
 - het aantal werknemers dat een sanctie opgelegd heeft gekregen omdat de voorschriften bij ziekte niet in acht zijn genomen en over de aard van de sanctie en frequentie (artikel 38);
 - het aantal gevoerde functioneringsgesprekken per afdeling en functieniveau (artikel 41);
 - het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden (artikel 45);

Ondertekening

Aldus overeengekomen en getekend te _____ op _____

Teijin Twaron BV

FNV Bondgenoten

CNV Bedrijvenbond

De Unie

BIJLAGE 1

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Artikel 672 Burgerlijk Wetboek (opzegtermijnen)

Ten aanzien van de opzegtermijn is in het Burgerlijk Wetboek het navolgende bepaald:

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

BIJLAGE 2A

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Jaarsalarissen per 1 april 2007

Salarisgroep	Aantal Periodieken	Periodiek	Minimum	Maximum
A4	6	610	22.383	26.040
A5	7	636	22.662	27.112
A6	7	697	22.737	27.619
A7	7	723	23.349	28.408
A8	8	698	23.755	29.339
A9	8	794	24.098	30.447
A10	8	835	25.265	31.944
A11	8	848	26.858	33.639
A12	8	811	28.744	35.232
A13	8	867	30.916	37.852
A14	8	922	33.092	40.471
A15	9	978	34.402	43.208
A16	9	1.034	36.643	45.948

← - - - Tabel met opmaak

BIJLAGE 2B

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Jaarsalarissen per 1 juni 2007 (na verhoging met 3%)

Salarisgroep	Aantal Periodieken	Periodiek	Minimum	Maximum
A4	6	628	23.054	26.821
A5	7	655	23.342	27.925
A6	7	718	23.419	28.448
A7	7	744	24.049	29.260
A8	8	719	24.468	30.219
A9	8	817	24821	31.360
A10	8	860	26.023	32.902
A11	8	873	27.664	34.648
A12	8	835	29.606	36.289
A13	8	893	31.843	38.988
A14	8	950	34.085	41.685
A15	9	1.008	35.434	44.504
A16	9	1.065	37.742	47.326

BIJLAGE 2C

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Jaarsalarissen per 1 april 2008 (na verhoging met 3%)

Salarisgroep	Aantal Periodieken	Periodiek	Minimum	Maximum
A4	6	647	23.746	27.626
A5	7	674	24.042	28.763
A6	7	740	24.122	29.301
A7	7	767	24.770	30.138
A8	8	741	25.202	31.126
A9	8	842	25.566	32.301
A10	8	886	26.804	33.889
A11	8	899	28.494	35.687
A12	8	861	30.494	37.378
A13	8	920	32.798	40.158
A14	8	979	35.108	42.936
A15	9	1.038	36.497	45.839
A16	9	1.097	38.874	48.746

BIJLAGE 3

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Beroepsprocedure functie-indeling

1. Overleg

Als een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn direct leidinggevende. Deze kan zonodig de naast hogere leidinggevende en/of de afdeling Human Resources (HR) inschakelen.

2. Indelingsbeslissing

Als dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.

3. Intern beroep

- 3.1. De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.
- 3.2. Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de lokale afdeling HR en dient de gronden te bevatten waarom de werknemer van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. Voor zover van toepassing dient de werknemer bij het intern beroep tevens de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele herziening met terugwerkende kracht zou moeten ingaan. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd.
- 3.3. Voordat een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de direct leidinggevende en naast hogere leidinggevende ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de direct leidinggevende, beslist de naast hogere leidinggevende over de inhoud van de functieomschrijving.
- 3.4. De afdeling HR schakelt de functiewaarderingsdeskundige van AAVN in, die de functie in behandeling neemt of laat nemen. De functiewaarderingsdeskundige analyseert de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met de referentiefunctie(s) die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn, mogelijk wordt gemaakt.
- 3.5. De beslissing wordt, op basis van het advies van de functiewaarderingsdeskundige, via de afdeling HR, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer meegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

4. Extern beroep

Als de werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakorganisatie, die partij is bij deze CAO, verzoeken in overleg te treden met de afdeling HR en AAVN over de vraag of de functie juist is ingedeeld.

De bezoeksdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Als geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakorganisatie. Deze instanties kunnen voor schriftelijk advies eventueel een andere deskundige van AAVN als systeemhouder inschakelen. De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

5. Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder 1 bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

6. Overige punten

Als bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. Als een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

BIJLAGE 4

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Inkomen bij plaatsing in een lagere salarisgroep

1. Werkingsfeer

Deze regeling is de uitvoering van het bepaalde in artikel 15.2. van de CAO en heeft de bedoeling verlagings van het maandinkomen te voorkomen dan wel te temporiseren. Deze regeling heeft geen betrekking op plaatsing in een lagere groep op grond van mindere validiteit, die heeft geleid tot toekenning van een uitkering krachtens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

2. Wel of geen compensatie

2.1. Voor de salarisverlaging wordt geen compensatie gegeven als de plaatsing in de lagere salarisgroep is geschied:

- a. als disciplinaire maatregel;
- b. op eigen verzoek van de werknemer.

2.2. Voor de salarisverlaging wordt wel een compensatie gegeven als de plaatsing in de lagere salarisgroep is geschied:

- a. wegens een reorganisatie in het bedrijf of de afdeling;
- b. wegens herindeling van de functie van de werknemer;
- c.

omdat de werknemer bleek niet te kunnen voldoen aan de eisen van zijn oude functie.

In afwijking van het hieraan voorafgaande zal bij plaatsing van werknemers van 55 jaar en ouder in een lager ingedeelde functie de salarisgroep die onmiddellijk voor de functiewijziging gold worden gehandhaafd, tenzij de plaatsing in een lager ingedeelde functie plaatsvindt als disciplinaire maatregel.

3. Wijze van compensatie

3.1. Als het verschil tussen het oude en het nieuwe maandsalaris ten tijde van de plaatsing in de lagere salarisgroep kleiner is dan 3 12,- ontvangt de werknemer een éénmalige uitkering van 12 maal dat verschil.

3.2. Voor zover aan bestaande of eventuele toekomstige landelijke voorzieningen geen aanspraak op compensatie voor de salarisverlaging kan worden ontleend, ontvangt de werknemer een maandelijks persoonlijke toelage gelijk aan het salarisverschil indien het verschil tussen het oude en het nieuwe maandsalaris € 12,- of meer bedraagt.

Een eventuele aanspraak op compensatie uit landelijke voorzieningen is in de persoonlijke toelage inbegrepen.

4. Afbouw persoonlijke toelage

4.1. De persoonlijke toelage wordt verminderd met alle persoonlijke salarisverhogingen die de werknemer na de toekenning van de persoonlijke toelage, als gevolg van een plaatsing in een hogere salarisgroep ontvangt.

4.2. Bovendien wordt de persoonlijke toelage elk jaar verminderd met een bedrag, gelijk aan 2% van het oude maandsalaris, met afronding naar beneden op een veelvoud van € 5,-.
Onder het 'oude maandsalaris' wordt verstaan: het maandsalaris zoals dit voor de plaatsing in een lagere salarisgroep was.

4.3. De jaarlijkse vermindering van de persoonlijke toelage vindt plaats op het tijdstip waarop het eerst in het desbetreffende kalenderjaar een algemene salarisverhoging wordt toegekend, die geen aanpassing aan de stijging van de prijsindex is.

4.4. Als door de vermindering genoemd onder 4.1. en 4.2. het bedrag van de maandelijks persoonlijke toelage zou dalen beneden € 12,- vervalt de toelage.
De betrokken werknemer ontvangt dan een eenmalige uitkering van 12 maal het bedrag waartoe de toelage zou zijn gedaald.

4.5. Voor werknemers met de hierna genoemde leeftijd en diensttijd op het tijdstip van toekenning van de persoonlijke toelage blijft, afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep is betaald, de jaarlijkse vermindering van de toelage als bedoeld onder 4.2. achterwege:
5 jaar of langer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en 50 tot 55 jaar met 25 of meer dienstjaren.

4.6. Voor werknemers met de hierna genoemde leeftijd en diensttijd op het tijdstip van toekenning van de persoonlijke toelage wordt, afhankelijk van het aantal jaren dat de werknemer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep is betaald, de persoonlijke toelage niet verder verminderd dan met 5% van het oude maandsalaris:

- a. 5 jaar of langer in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en
50 tot 55 jaar met minder dan 25 dienstjaren;
45 tot 50 jaar met 25 of meer dienstjaren;
- b. minder dan 5 jaar in een hogere dan de nieuwe salarisgroep betaald en
50 tot 55 jaar met 25 of meer dienstjaren.

4.7. Voor werknemers die voor het bereiken van de 55-jarige leeftijd een toelage ontvangen, die wordt verminderd volgens het bepaalde in lid 4.2, wordt de vermindering beëindigd met ingang van het kalenderjaar, waarin deze werknemers 55 jaar worden.

5. Afronding persoonlijke toelage

Het bedrag van de maandelijkse persoonlijke toelage wordt rekenkundig op hele euro's afgerond.

6. Intrekking persoonlijke toelage

De persoonlijke toelage kan worden ingetrokken als de werknemer weigert een hem passende functie van een hogere salarisgroep te aanvaarden.

7. Diverse grondslagen i.v.m. persoonlijke toelage

Voor de toepassing van de pensioenregeling en de vaststelling van de vakantietoelage wordt de persoonlijke toelage tot het salaris gerekend.

8. Bijzondere bepaling

Bij plaatsing in een lagere salarisgroep krijgt een werknemer die in hetzelfde ploegdienstrooster blijft werken, een lagere dienstroostertoelage. Is de vermindering van de dienstroostertoelage meer dan 2% van zijn oude maandinkomen, dan ontvangt hij een eenmalige uitkering ter hoogte van 6 maal het verschil tussen enerzijds zijn oude dienstroostertoelage verminderd met 2% van het oude maandinkomen en anderzijds zijn nieuwe dienstroostertoelage.

BIJLAGE 5

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Protocol voorkoming ziekteverzuim en reïntegratie

1. Uitgangspunten

- 1.1. Het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - is een zwaarwegend belang van alle bij de CAO betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming.
- 1.2. Omdat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim en op zo spoedig mogelijke reïntegratie en participatie van de (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer, zijn partijen het volgende overeengekomen.

2. Rol van de werkgever

- 2.1. *Voorkomen van ziekteverzuim*
De werkgever zal zich voortdurend inspannen gezondheidsrisico's die voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van werk in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen of tot een minimum te beperken door:
 - a. door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zodanig aan te passen aan terzake bestaande (wettelijke) normen;
 - b. door middel van zorgvuldige werving en selectie en eventuele medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijk evenwicht tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie aan hem stelt;
 - c. door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij het begin van de arbeidsovereenkomst aanwezig evenwicht tussen belastbaarheid en de functie-eisen als onder b. bedoeld, gedurende de arbeidsovereenkomst met de werknemer zoveel mogelijk gehandhaafd blijft.Maatregelen die noodzakelijk zijn om over- of onderbelasting van de werknemer te voorkomen of op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).
- 2.2. *Beperking van de verzuimduur*
Als de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn door:
 - a. door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;
 - b. door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
 - c. door middel van geëigende voorschriften over de samenwerking van leidinggevenden, bedrijfsarts, afdeling personeelszaken en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkherhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
 - d. strikte toepassing van alle relevante bepalingen in artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomens naar Arbeidsvermogen (WIA).

3. Rol van de werknemer

- 3.1. *Voorkomen van ziekteverzuim*
Van de werknemer wordt verwacht dat hij:
 - a. zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften strikt naleeft;
 - b. melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
 - c. zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden.
- 3.2. *Beperking van de verzuimduur*
Van de werknemer wordt verwacht dat hij:
 - a. als hij door ziekte of ongeval zijn werkzaamheden niet kan verrichten, zijn afwezigheid en de reden daarvan meldt op de wijze zoals in de desbetreffende voorschriften is aangegeven.
 - b. bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkherhervatting zoals het tijdig inwinnen en strikt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkherhervattingsgesprekken en - zodanig - een werkherhervattingsprogramma;
 - c. bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werkherhervatting er door wordt belemmerd.

4. Reïntegratie

- 4.1. Als de werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, blijft hij zoveel als redelijkerwijs mogelijk is in dienst van de werkgever. De werknemer zal worden gereïntegreerd binnen de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van het (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel reïntegratie in een andere functie binnen de locatie waar de werknemer werkzaam

was. In voorkomende gevallen kan in overleg met betrokkene ook worden gekeken naar een andere functie buiten de eigen locatie, maar binnen het concern. Een aanbod voor een functie in het kader van reïntegratie zal steeds en gelijktijdig schriftelijk worden bevestigd.

- 4.2. Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle reïntegratie binnen het concern niet of onvoldoende mogelijk blijkt kan, al dan niet met inschakeling van een reïntegratiebedrijf, een reïntegratietraject buiten Teijin Twaron worden gestart. Dit traject kent twee voorwaarden:
- de werknemer wordt gereïntegreerd in een functie die benutting van de volledige verdiencapaciteit mogelijk maakt;
 - als dit externe reïntegratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt de werkgever deze ex-werknemer gedurende een jaar een terugkeergarantie.
- 4.3. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer intern dan wel extern voor tenminste 80% te reïntegreren. In een dergelijke situatie zal in overleg tussen de werkgever en betrokkene - zo nodig bijgestaan door de vakorganisatie waarvan hij lid is - naar een maatwerkoplossing worden gezocht.

5. Overleg

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen hierover wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de OR. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan CAO-partijen.

BIJLAGE 6

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw

1. Doel

Per 1 januari 2001 is de pensioenregeling met een pensioeningangsdatum van 65 jaar vervangen door een pensioenregeling met als standaard pensioeningangsdatum 62 jaar. Voor werknemers die door deze overgang en gezien hun leeftijd, onvoldoende pensioenjaren kunnen opbouwen is een overgangsregeling getroffen die voorziet in opbouw van ouderdomspensioen gedurende de periode tussen 62 en 65 jaar.

2. Rechthebbenden

Deze overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 én
- deelneemt aan de pensioenregeling 2001 én
-

vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst is tot de datum van (flexibele) pensionering.

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

- 3.1. Rechthebbenden verkrijgen op de standaard pensioeningangsdatum volgens de hierna omschreven formule uitzicht op een werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren ingaande op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 3.2. De werkgeversaanvulling wordt bepaald conform de formule van levenslang ouderdomspensioen krachtens de pensioenregeling 2001 over een grondslag en een opbouwtijd, met dien verstande dat de beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag niet van toepassing is.
- 3.3. De grondslag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengevende inkomenscomponenten vanaf 1 januari 2001 per maand, geïndexeerd tot de standaard pensioeningangsdatum conform de collectieve salarisaanpassingen, verminderd met de maandelijks conform het pensioenreglement geldende franchise en gerekend over de referentieperiode.
- 3.4. Bedraagt de in 3.3. genoemde referentieperiode minder dan vijf jaar, dan wordt de uitkomst van 3.3. in die zin gecorrigeerd, dat in de grondslag wordt gerekend met tenminste 8% en maximaal 12% gemiddeld variabel inkomen uitgedrukt in het gemiddelde vaste inkomen over de referentieperiode.
- 3.5. De werkgeversaanvulling bedraagt 2,25% over de grondslag gedurende een opbouwtijd van 2,5 jaar.
- 3.6. Ingeval er sprake is van flexibele pensionering zoals bedoeld in artikel 40.4 geldt voor de berekening van de grondslag in afwijking van 3.3. het volgende.
 - Bij gedeeltelijke vervroegde pensionering wordt voor wat betreft het jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag gerekend met het vóór gedeeltelijke vervroegde pensionering geldende deeltijdpercentage.
 - Bij volledige vervroegde pensionering wordt voor de berekening uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag als ware men niet vervroegd gepensioneerd.

4. Korting werkgeversaanvulling

Voor werknemers die op grond van artikel 40.4 tussen 60 en 62 jaar gebruik maken van het recht op flexibele pensionering wordt de werkgeversaanvulling gekort met 1/37 per vol jaar van vervroeging. Voor een gedeelte van een jaar vindt evenredige korting plaats.

5. Samenloop

De werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren vervalt indien en voor zover op andere wijze wordt voorzien in pensioenopbouw conform de pensioenregeling van Teijin Twaron BV.

BIJLAGE 7

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Overgangsregeling VUT-compensatie

1. Doel

De overgangsregeling VUT-compensatie is getroffen in verband met de afschaffing van de VUT-compensatieregeling per 1 januari 2001 en gelijktijdige invoering van een gewijzigde pensioenregeling met als doel voor een bepaalde categorie werknemers een inkomensperspectief te bieden voor de periode van 62 tot 65 jaar.

De overgangsregeling is met ingang van 1 januari 2006 aan de gewijzigde wetgeving aangepast.

2. Rechthebbenden

Deze overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die:

- geboren is vóór 1 januari 1950 én
- deelneemt aan de pensioenregeling 2001 én
- vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst is tot de datum van (flexibele) pensionering én
- tenminste de tien jaren direct voorafgaand aan de datum van (flexibele) pensionering in dienst is geweest.

3. Werkgeversaanvulling VUT-compensatie

- 3.1. Werkgever garandeert rechthebbenden dat de uitkering op de standaard pensioeningangsdatum 80% van het laatstverdiende jaarinkomen zal bedragen. De garantie betreft maximaal het volume berekend over drie jaren (240%). Onder de hiervoor genoemde uitkering dient te worden verstaan het conform het pensioenreglement opgebouwde prepensioen tezamen met de werkgeversaanvulling die nodig is om de bedoelde garantie te bereiken.
- 3.2. Met het in het vorige lid bedoelde laatstverdiende jaarinkomen wordt bedoeld het geldende jaarinkomen direct voorafgaand aan de standaard pensioeningangsdatum of, bij eerdere pensionering, het geldende jaarinkomen direct voorafgaand aan de datum van (flexibele) pensionering zoals bedoeld in artikel 40.4.
- 3.3. *Periode van uitkering*
De uitkering kan niet eerder aanvangen dan op de ingangsdatum van flexibele pensionering zoals bedoeld in artikel 40.4. De periode van uitkering eindigt op de eerste van de maand volgend op die waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.
- 3.4. *Garantievolume*
Het totale garantievolume (zie 3.1.) kan worden verdeeld over de totale periode van uitkering. Het volume bedraagt maximaal 80% op jaarbasis. In geval van gedeeltelijke vervroegde pensionering bedraagt de garantie-uitkering maximaal 80% van het door vervroegde pensionering gederfde vaste inkomen.
- 3.5. *Niet benutte werkgeversaanvulling*
De werknemer kan het eventuele niet benutte deel van de werkgeversaanvulling bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd laten uitbetalen of gebruiken voor verhoging van zijn ouderdomspensioen, mits en voor zover dit fiscaal is toegestaan.
- 3.6. *Werkgeversaanvulling bij toepassing Beschikbare Premiereregeling*
In afwijking van het bepaalde in 3.1. wordt de werkgeversaanvulling berekend als ware er geen beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag.
- #### **4. Uitkering van de werkgeversaanvulling**
- 4.1. De werkgeversaanvulling is een bruto uitkering. Uitbetaling geschiedt in 12 gelijke maandelijks termijnen, door de Stichting Pensioenfonds Teijin Twaron.
- 4.2. Indexatie van de werkgeversaanvulling geschiedt overeenkomstig de indexatie van ingegane pensioenen conform het pensioenreglement.
- 4.3. Ingeval van samenloop met een Ziektewetuitkering respectievelijk een WAO- of WIA-uitkering wordt de anticumulatiebepaling van artikel 6.1.12. van het pensioen-reglement overeenkomstig toegepast.

BIJLAGE 8

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen

1. Doel

Per 1 januari 2001 is de pensioenregeling die voorziet in versnelde opbouw van ploegenpensioen in een korte periode (40- tot 60-jarige leeftijd) vervangen door een pensioenregeling waarin werknemers reeds vanaf aanvang dienstverband, ongeacht de leeftijd, tot aan de standaard pensioeningangsdatum over de vaste ploegdiensttoeslag pensioen opbouwen op dezelfde wijze als over het salaris. In verband hiermee is een overgangsregeling getroffen die werknemers een uitzichtgarantie biedt op ploegenpensioen rekeninghoudend met hetgeen op basis van de oude pensioenregeling kon worden opgebouwd.

2. Begrip vaste ploegdiensttoeslag

Voor toepassing van deze regeling is de definitie van vaste ploegdiensttoeslag zoals gegeven in het hoofdstuk pensioenopbouwfactoren van het pensioenreglement 2001 en het pensioenreglement 2006 bepalend.

3. Rechthebbenden

Deze overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die:

- deelneemt aan de pensioenregeling 2001 of aan de pensioenregeling 2006 én
- op 31 december 2000 in ploegdienst werkzaam was én
- vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst is tot de datum van (flexibele) pensionering.

4. Uitzichtgarantie ploegenpensioen

- 4.1. Rechthebbenden verkrijgen op datum van (flexibele) pensionering uitzicht op een werkgeversaانvulling ingaande op de eerste van de maand volgend op die waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.
- 4.2. De hoogte van de uitzichtgarantie op ploegenpensioen wordt bepaald door de gemiddelde vaste ploegdiensttoeslagen (op basis van de definitie in het pensioenreglement 2000) over de periode gelegen tussen
 - de datum van aanvang van de ploegdienst, maar niet eerder dan vanaf de 1e januari volgend op de 40e verjaardag en
 - de 1e januari volgend op de 60e verjaardagte vermenigvuldigen met het betreffende garantiepercentage uit onderstaande tabel. Bij de berekening van de gemiddelde toeslag wordt rekening gehouden met de indexering op basis van artikel 14 van het tot en met 31 december 2000 geldende pensioenreglement.
- 4.3. De werkgeversaانvulling bedraagt maximaal de berekende uitzichtgarantie minus het conform de nieuwe pensioenregeling opgebouwde pensioen over de vaste ploegdiensttoeslag en minus de verkregen rechten van overgangsregeling 10.2. van het pensioenreglement.

Tabel

Leeftijd op 31.12.2000	Garantiepercentage
40 of ouder	88
39	86
38	84
37	82
36	80
35	79
34	78
33	77
32	76
31	75
30	74

- 4.4. Voor rechthebbenden die eerst na het bereiken van de 40-jarige leeftijd in ploegendienst zijn gaan werken wordt het garantiepercentage gecorrigeerd. Voor elk vol jaar dat later met het in ploegendienst werken wordt aangevangen wordt het garantiepercentage met 1/20 gekort. Voor een gedeelte van een jaar vindt evenredige korting plaats.
- 4.5. Het bepaalde in 4.4. van deze regeling wordt overeenkomstig toegepast ingeval rechthebbenden vóór het bereiken van de 60-jarige leeftijd het werken in ploegendienst hebben beëindigd.

BIJLAGE 9

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Overgangsregeling compensatietoeslag

1. Doel

De overgangsregeling compensatietoeslag is getroffen in verband met de invoering van de pensioenregeling 2006 die niet langer voorziet in een prepensioen. Het doel van de overgangsregeling is rechthebbenden individueel het perspectief op pensionering vóór de 65-jarige leeftijd, zoals zij dat ultimo 2005 hadden, te laten behouden.

2. Rechthebbenden

Deze overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die:

- vanaf 1 januari 2006 deelneemt aan de pensioenregeling 2006 én
- op 31 december 2005 in dienst was.

3. Berekening compensatietoeslag

Voor rechthebbenden wordt op individuele basis het prepensioen-uitzicht, dat de werknemer tot 1 januari 2006 had, vastgesteld. Dit is de contante waarde op 31 december 2005 van het middelloon-prepensioen dat de werknemer zou kunnen bereiken op de eerste van de maand volgend op de maand waarin hij 62 wordt, er vanuit gaande dat de pensioenregeling 2001 en de in dat kader getroffen overgangsregelingen ongewijzigd zouden zijn voortgezet.

Het aan de werknemer te compenseren bedrag is gelijk aan de waarde van het berekende prepensioenuitzicht, verminderd met de waarde per 31 december 2005 van:

- het reeds opgebouwde prepensioen;

-

het extra ouderdomspensioen dat de werknemer kan opbouwen in de nieuwe, verbeterde pensioenregeling (pensioenregeling 2006);

-

het bereikbare levensloopkapitaal bij inleg van 2,5% werkgeversbijdrage in levensloopsparen.

4. Uitbetaling compensatietoeslag

De compensatietoeslag wordt vanaf 1 januari 2006 maandelijks als bruto bedrag bij het salaris uitbetaald en wordt stopgezet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar in ieder geval per de eerste van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 62 jaar bereikt.

De compensatietoeslag maakt geen deel uit van enige grondslag.

BIJLAGE 10

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Overgangsregeling inzetbaarheid

1. Rechthebbenden

De in deze overgangsregeling opgenomen bepalingen over inzetbaarheid zijn uitsluitend van toepassing op de werknemer die geboren is vóór 1 januari 1950.

2. Minder belastend dienstrooster

De werkgever zal de werknemer die werkzaam is in ploegdienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van een passende functie met een minder belastend dienstrooster.

3. Beperking nachtdiensten

3.1. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer die werkzaam is in een ploegdienstrooster waarin nachtdiensten zijn opgenomen zo veel mogelijk, dat wil zeggen voor meer dan de helft van het in een periode van 5 weken te werken aantal nachtdiensten, werkzaam te doen zijn in de ochtend- en middagdiensten van het betreffende rooster.

3.2. De dienstroostertoetslag wordt opnieuw vastgesteld conform de tijdzonematrix zoals deze is weergegeven in artikel 22.1.

3.3. In die gevallen waarin het niet mogelijk is om binnen redelijke tijd uitvoering te geven aan het gestelde onder artikel 3.1., zal de werknemer per 5 weken één nachtdienst vrijaf worden gegeven met behoud van inkomen. Getracht zal worden de nachtdienst die vrijaf wordt gegeven aan het begin of aan het eind van een nachtdienstperiode te plannen.

4. Consignatie en overwerk

De werknemer kan als regel niet worden verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid en consignatiediensten te verrichten. Voor de werknemer bestaat ook geen verplichting tot het verrichten van overwerk.

5. Vrijstelling extra diensten

De werknemer kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster als bedoeld in artikel 9.2.2. het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie. De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de OR anders overeengekomen wordt.

BIJLAGE 11

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Flankerend beleid functiewaarderingsonderzoek 2004 voor CAO-1

1. Doel

In 2004 is door werkgeversvereniging AAVN een functiewaarderingsonderzoek op basis van ORBA uitgevoerd voor functies in CAO 1. Voor de werknemer, van wie de functie als gevolg van dit onderzoek in een lagere functiegroep is ingedeeld, is - in afwijking van het bepaalde in bijlage 4 van CAO 1 - de volgende overgangsregeling getroffen die voorziet in een individuele salaris- en perspectiefgarantie.

2. Individuele salarisgarantie

De werknemer die

- bij de werkgever in dienst was vóór 1 april 2005 én
- op 1 april 2005 een functie vervulde die is opgenomen in de onder 6 van deze overgangsregeling opgenomen limitatieve functielijst,

behoudt zijn salaris en salarisgroep. De werknemer kan, voor zover hij dat nog niet heeft bereikt, conform het gestelde in artikel 14 van CAO 1 doorgroeien naar het maximum salaris van deze salarisgroep.

3. Individuele perspectiefgarantie

De werknemer die

- bij de werkgever in dienst was vóór 1 november 2005 én
- vóór 1 november 2010,

wordt benoemd in een functie die is opgenomen in de onder 6 van deze overgangsregeling opgenomen limitatieve functielijst, maakt promotie naar het 'oude' functieniveau. De werknemer wordt in dat geval ingedeeld in de bij het 'oude' functieniveau behorende salarisgroep conform de bepalingen in artikel 15.1. van CAO 1.

4. Salaris

Met salaris wordt in deze overgangsregeling het salaris bedoeld als gedefinieerd in artikel 1 van CAO 1.

5. Inspanningsverplichting

De werkgever zal zich inspannen om de werknemer die op grond van deze overgangsregeling een individuele salaris- en/of perspectiefgarantie heeft, te laten doorgroeien naar een functie waarvan het niveau overstemt met de salarisgroep van de werknemer.

6. Functielijst waarvoor de salaris- en perspectiefgarantie geldt

Funcienummer AWWN	Funcienaam	Gegarandeerde Salarisgroep	
05.02.00.01 ©	Emmen (Allround) Productieplanner FDQ	40	
07.02.00.01 ©		41	
07.02.00.07		42	
07.02.00.02 ©		38	
07.02.00.05		41	
02.02.10.06		35	
03.02.20.01 ©		42	
03.02.20.02		42	
05.00.00.10		Arnhem (kantoren) Converting Officer	41
07.00.00.10			41
05.00.00.11	41		
05.00.00.12 ©	41		
05.01.00.10	41		
03.03.02.00	Delfzijl Medewerker Pers. & Sal Administratie	42	
06.03.03.00		41	
06.03.05.00		38	
06.03.06.00		41	
06.03.06.01		42	
06.03.06.02 ©		41	
06.03.06.03		40	
06.03.06.04		39	
06.03.06.05 ©		38	
06.03.06.06		37	
06.03.06.07		36	
04.03.02.00		43	
04.03.04.00 ©		41	
04.03.05.00		38	
04.03.03.00		41	
08.03.02.00		41	
08.03.02.01		40	
03.03.00.01 ©		42	
07.03.06.10		43	
07.03.06.15		38	
07.03.06.14		40	
07.03.06.17		41	
07.03.06.13		41	

© referentiefunctie

BIJLAGE 12

behorende bij de CAO 1 voor Teijin Twaron BV

Protocolafspraken 2007-2009

1. Sociale Innovatie en beloningsbeleid

Tijdens de looptijd van de CAO zullen CAO partijen een gezamenlijke studie uitvoeren naar Sociale Innovatie en Beloningsbeleid. De exacte opdracht en het plan van aanpak voor deze studie zullen in nader overleg worden vastgesteld. De volgende onderwerpen worden meegenomen:

- beloningsbeleid en –structuren;
- werkgelegenheid en behoud van inzetbaarheid;
- flexibilisering en variabel werken;
- arbeidstijdenmanagement;
- verdeling van gedifferentieerde WGA-premie.