

#295560

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor

Rodenstock Benelux B.V.

te

GRONINGEN

Looptijd: 1 januari 2007 – 1 april 2008

© 2007 CAO-partijen en AWWN

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

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rodenstock Benelux B.V. te Groningen

Artikel	Bladzijde	Omschrijving
1	4	Definities
2	5	Algemene verplichtingen van partijen jegens elkander
2A	5	Verplichtingen van de werkgever
2B	7	Werkgelegenheid
3	9	Verplichtingen van de werknemer
4	9	Indienstneming en ontslag
5	11	Dienstrooster en arbeidsduur
6	11	Functiegroepen en salarisschalen
7	12	Toepassing van de salarisschalen
8	14	Bijzondere beloningen
9	17	Zon- en feestdagen
10A	17	Geoorloofd verzuim
10B	18	Onbetaald verlof
11	18	Vakantie
12	21	Vakantietoeslag
12A	22	Vakbondscontributie
12B	22	Spaarloonregeling
13	22	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (1 ^e ziektedag voor 1 januari 2004)
13A	23	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (1 ^e ziektedag op of na 1 januari 2004)
14	25	Overlijden
15	25	Bedrijfsreglement
16	26	Pensioenregeling
17	26	Tussentijdse wijzigingen
18	26	Duur van de CAO
BIJLAGE I	27	Functierangschikkingslijst
BIJLAGE II	30	Salarisschalen
BIJLAGE III	32	Wet verbetering poortwachter

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Rodenstock Benelux B.V.

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht
CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Rodenstock Benelux B.V.;
- b. vakvereniging : FNV Bondgenoten en/of CNV BedrijvenBond;
- c. werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van werkgever waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te zijn opgenomen in bijlage I van deze CAO. Als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair, de vakantiewerker en de oproepkracht;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindigen.
- f. normale
 arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week waarop de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. maandsalaris : het salaris zoals vermeld in bijlage II;

- h. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag, een eventuele persoonlijke toeslag en een verschoven urentoeslag;
- i. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van partijen jegens elkander

1. Partijen verplichten zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen en geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden, anders dan volgens het bepaalde in artikel 17.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen te bevorderen dat hun leden het in deze CAO bepaalde zullen nakomen en dat zij een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaan op de grondslag van deze CAO en van het geldende bedrijfsreglement.
3.
 - a. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het bepaalde in deze CAO of in het bedrijfsreglement.
 - b. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO en het bedrijfsreglement.

Artikel 2A

Verplichtingen van de werkgever

1. Vakbondsfaciliteiten

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

1. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
2. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
3. Kaderleden, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zonedig daartoe vrijaf geven.

4. In een urgent geval aan bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.
5. Voor de beide vakverenigingen worden jaarlijks 10 "vakbondsdagen" ter beschikking gesteld. Deze dagen kunnen door kaderleden worden besteed aan vakbondsactiviteiten.

2. Fusie, sluiten, reorganisatie

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk het SER-besluit fusiegedragsregels 2000, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever, die overweegt:

- een fusie aan te gaan
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien

hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

3. Sociaal beleid

Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de ondernemingsraad zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

4. Veiligheid, milieu

1. Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.

Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.

2. In dit kader verplicht de werkgever zich de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, die in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die ter zake worden getroffen.

3. Milieu

De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de ondernemingsraad en maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.

5. Ongewenste intimiteiten

Zie hiervoor het geldende bedrijfsreglement.

6. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

7. Deeltijdarbeid

De werkgever zal de bepalingen van deze CAO zoveel mogelijk naar rato toepassen op werknemers werkzaam in deeltijdarbeid.

Verzoeken om in deeltijd te werken zullen worden behandeld conform de Wet aanpassing arbeidsduur.

Artikel 2B

Werkgelegenheid

1. Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht worden, zullen tijdens de looptijd van de CAO geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden voor werknemers, die op het moment van het afsluiten van de CAO in dienst zijn, resp. tijdens de looptijd van de CAO zullen worden aangenomen. Onder collectief wordt in dit verband verstaan een gehele - of een gedeelte van een - afdeling. In dit geval zal werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad in welk overleg met name aandacht besteed zal worden aan eerder genoemde omstandigheden. Indien er reële vacatures ontstaan door o.m. natuurlijk verloop, zal werkgever deze vacatures opvullen en daarbij eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren.
Reële vacatures zijn vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen.
De werkgever zal de ondernemingsraad en de vakverenigingen tijdig informeren over functies die niet of niet meer reëel zijn.
 - a. Bij het ontstaan van te vervullen vacatures in de onderneming worden de werknemers in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, terwijl tevens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure. Deze vacatures zullen op publicatieborden worden vermeld. Alle vacatures, zowel voor hele als halve dagen, die niet door de werknemers in de onderneming kunnen worden vervuld, worden o.m. bij het Centrum voor Werk & Inkomen (CWI) gemeld en na vervulling afgemeld, waarbij nauwkeurig wordt omschreven welke functie het betreft en welke kwaliteiten van de sollicitant worden vereist. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het CWI niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever gebruik kunnen maken van uitzendkrachten.
 - b. De werkgever zal alleen indien werkzaamheden van een dergelijke aard of omvang zijn dat deze met het aanwezige werknemersbestand niet tijdig kunnen worden uitgevoerd, gebruik maken van uitzendkrachten.

- c. Als gevolg van rationalisering/automatisering zal de werkgever een beleid gaan ontwikkelen dat er op gericht is om te voorkomen dat mensen in de WW of Bijstand terecht zullen komen. Onderdelen van dit beleid kunnen zijn opleiding voor de interne/externe markt. Gerichte ondersteuning zal hierbij van evident belang zijn. Overleg hierover zal gevoerd worden met de ondernemingsraad. Indien de ondernemingsraad en werkgever in dit overleg verschil van mening hebben/houden zal met de vakverenigingen overleg worden gevoerd.

De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, gerekend vanaf de datum waarop de betrokkene de werkzaamheden aanvangt.

Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in lid 1 voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

In het geval van een reële vacature zal iedere ingeleende arbeidskracht bij gebleken geschiktheid ook in de gelegenheid worden gesteld een dienstverband voor onbepaalde tijd met de onderneming aan te gaan.

Werkgever zal zich inspannen om het aantal inleenkrachten zoveel mogelijk te beperken en daar waar mogelijk werknemers in vaste dienst aan te stellen.

2. In het normale contact tussen de werkgever en de ondernemingsraad, resp. met de vakverenigingen zal aandacht worden besteed aan verbetering van de werkgelegenheid zowel kwalitatief als kwantitatief, aan de positie van kwetsbare groepen en aan mogelijke investeringsplannen die verband houden met de werkgelegenheid.
3. Eenmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen, en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, zal de werkgelegenheidssituatie van de onderneming in een periodiek overleg met de vakverenigingen worden besproken.

Artikel 3

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de gepubliceerde dienstroosters arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht heeft genomen. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de hygiëne, orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden gaat verrichten, is van tevoren toestemming van de werkgever vereist.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij van toepassing worden verklaard: deze CAO, het bedrijfsreglement, alsmede de pensioenregeling op grondslag van de geldende pensioenvoorwaarden.
8. De werknemer is verplicht tot geheimhouding volgens de regels vastgelegd in de voor het bedrijf geldende geheimhoudingsovereenkomst.

Artikel 4

Indienstneming en ontslag

1. Tenzij bij de indiensttreding anders is overeengekomen zullen de eerste twee maanden van het dienstverband als proeftijd gelden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt de dienstbetrekking een einde:

a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

1. Door opzegging door de werkgever met een termijn die afhankelijk is van de lengte van het dienstverband. Hierbij geldt de volgende staffel:

<u>dienstverband</u>	<u>opzegtermijn</u>
0-5 jaar	1 maand
5-10 jaar	2 maanden
10-15 jaar	3 maanden
15 jaar en langer	4 maanden.

Als overgangsregeling geldt dat van de werknemers die op 1 januari 2005 45 jaar of ouder zijn op basis van de oude systematiek wordt vastgesteld wat de opzegtermijn zou zijn op genoemde datum. De aldus vastgestelde opzegtermijn geldt voor deze werknemers als minimum.

2. Door opzegging door de werknemer met een termijn van 1 maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.
3. Zonder opzegging bij het bereiken van de voor de werknemer ingevolge de in de onderneming van de werkgever geldende pensioenregeling vastgestelde pensioendatum.

b. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7: 668 BW eerste lid. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voordat de voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.

c. Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:

Bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.

4. Het bepaalde in artikel 7: 670 BW eerste lid (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 onder b en c niet van toepassing.

Artikel 5

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur effectief per week.
 - b. Een 2-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur effectief per week.
2.
 - a. In dagdienst wordt gewerkt op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt gewerkt op maandag t/m vrijdag, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één van de diensten respectievelijk een ochtenddienst en een middagdienst is.
3.
 - a. Per 1 januari 1994 worden in het kader van arbeidsduurverkortings 11,5 roostervrije dagen/diensten per kalenderjaar toegekend.
 - b. De werkgever is gerechtigd vier roostervrije dagen, geldend voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk, aan te wijzen.
 - c. Voor de registratie van ADV en vakantiedagen worden aparte administraties gevoerd. Voor ADV is het uitgangspunt dat 11,5 roostervrije dagen per kalenderjaar worden ingeroosterd. Deze inroostering vindt per afdeling plaats, in principe in blokken van 4 of 8 uur. Een restant aan niet opgenomen ADV kan niet worden meegenomen naar een volgend kalenderjaar.
4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvond. Het aankondigen van dienstroosterwijzigingen zal door de werkgever in principe 4 weken voor de wijziging aan de werknemers worden bekend gemaakt.

Artikel 6

Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, die in bijlage I bij deze CAO zijn opgenomen.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op leeftijd en op het aantal functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II bij deze CAO.

- c. Bijlage I en II worden geacht een integrerend deel van deze CAO te zijn.
2. Iedere werknemer krijgt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld en het daarbij behorend maandsalaris.
3. **Beroepsprocedure**
 - a. Indien werknemer bezwaar heeft tegen de inhoud van zijn functiebeschrijving resp. tegen de indeling van de betreffende functiegroep, legt hij binnen drie maanden na bekendmaking van het functieniveau dit bezwaar, na overleg met zijn chef, schriftelijk voor aan de directie. Deze draagt er zorg voor dat binnen drie maanden de systeemhouder de betreffende functie onderzoekt.
 - b. Indien binnen drie maanden, nadat de werknemer de behandeling van zijn bezwaar bij de directie kenbaar heeft gemaakt, nog geen overeenstemming is bereikt, is de werknemer bevoegd zijn bezwaar voor te leggen aan de districtsbestuurder van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten.

Indien men niet is aangesloten bij een vakvereniging dan bestaat de mogelijkheid - via afdeling Personeel & Organisatie - het bezwaar voor te leggen aan een AWWN-organisatieadviseur, die niet bij het functieonderzoek van de werkgever betrokken is geweest.
 - c. Naar aanleiding van het onder b genoemde, zijn de deskundigen van de vakverenigingen bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen, in samenwerking met een deskundige van AWWN.
 - d. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn en van kracht zijn vanaf het moment dat het in a bedoelde bezwaar is gedeponereerd. Indien deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal de directie, de deskundigen gehoord hebbende, een beslissing nemen.

Artikel 7

I. Toepassing van de salarisschalen

1. a. Werknemers ontvangen het maandsalaris bij 0 functie jaren behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken. De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievouwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt.
- b. Dit maandsalaris wordt éénmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar.

- c. Herzieningen van de maandsalarissen op andere tijdstippen dan onder b genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal op grond van het bepaalde in de leden 4 en 5.
2. a. Indien, in afwijking van het in lid 1 onder a bepaalde, aan de werknemer een maandsalaris behorende bij één of meer functie jaren is toegekend, zal de eerstvolgende functie jarenverhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1 onder b.
 - b. Ligt, ingeval van bevordering zoals bedoeld in lid 4, tussen die bevordering en de daaraanvolgende datum van 1 januari een termijn van minder dan 6 maanden, dan kan bij wijze van uitzondering de eerstvolgende functie jarenverhoging ten hoogste 6 maanden later dan met ingang van 1 januari, volgende op die bevordering, worden toegekend.
 3. a. Indien naar het oordeel van de directie een werknemer slecht functioneert, kan in afwijking van lid 1 onder b geen functie jaar worden toegekend. De betreffende werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om binnen 6 maanden zijn functioneren zodanig te verbeteren dat lid 1 onder b alsnog van toepassing kan zijn.
 - b. Indien naar het oordeel van de directie een werknemer uitstekend functioneert, kan in afwijking van lid 1 onder b een extra functie jaar worden toegekend.

II. Overplaatsing naar een andere functiegroep c.q. salarisschaal

4. Bij **definitieve** overplaatsing in een hogere functiegroep (promotie) c.q. **hogere** salarisschaal van een werknemer bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschilbedrag tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de betreffende functiegroepen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functie jarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 onder b. De werknemer die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, wordt gedurende een proefperiode van 6 maanden in de hogere schaal ingedeeld. Iedere 2 maanden zal worden beoordeeld of de werknemer aan de gestelde functie-eisen voldoet. In het geval van overplaatsing naar een hogere, leidinggevende functie kan de periode van 6 maanden door de werkgever voor maximaal 6 maanden worden verlengd. Indien niet tot definitieve plaatsing in de hogere functie wordt overgegaan, vindt herindeling in de oorspronkelijke functiegroep plaats. Lid 5 onder b (toekenning persoonlijke toeslag) is bij deze herindeling in de oorspronkelijke functiegroep niet van toepassing.
5. a. Bij indeling van een werknemer in een **lagere** functiegroep c.q. **lagere** salarisschaal **door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek** anders dan op grond van medische redenen, bedraagt de verlaging van het maandsalaris de helft van het verschilbedrag tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de

betreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaerenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 onder b.

- b. Voor werknemers die echter als gevolg van verminderde arbeidsgeschiktheid dan wel wegens **bedrijfsomstandigheden** buiten hun schuld door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een **lagere** functiegroep, wordt met ingang van de maand, volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied, naar redelijkheid en billijkheid het maandsalaris vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Een en ander onverminderd het recht van de meeste gereede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.

Het verschil tussen het oude maandsalaris en het nieuwe maandsalaris zal betaald worden in de vorm van een persoonlijke toeslag.

Met ingang van 1 januari 2007 wordt een persoonlijke toeslag niet meer afgebouwd met de initiële loonstijgingen. Vanaf genoemde datum wordt een persoonlijke toeslag als nominaal bedrag eenmalig vastgesteld. Wijziging vindt alleen plaats bij indeling in een hogere salarisschaal (promotie) of bij toekenning van een verhoging volgens de salarisschaal, als gevolg van bijvoorbeeld aanpassing van het salarisgebouw. In deze gevallen wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Artikel 8

Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandsalarissen, bedoeld in artikel 6 en 7, worden geacht een beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

- a. De toeslag bedraagt gemiddeld per maand voor de 2-ploegendienst 13% van het maandsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand in ploegendienst werkt, wordt voor elke volledige dienst, waarin niet in ploegendienst is gewerkt, een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort. Voor de toepassing hiervan wordt een maand op 30 dagen gesteld.

- c. De werknemer uit de dagdienst, die per maand 10 of minder diensten in een ploegendienst moet invallen, wordt, indien hij voldoet aan het bepaalde in lid 4, beloond volgens het onder a of onder d van dat lid bepaalde; indien sprake is van 11 of meer diensten per maand geschiedt de beloning van meet af aan met de betreffende toeslag voor ploegenarbeid.
- d. Voor de werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, zal afhankelijk van de periode waarin hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, per aaneengesloten volledig gewerkte twee maanden in ploegendienst één week volledige compensatie plaatsvinden. De werkgever bepaalt of deze compensatie als bedrag ineens of gespreid over een periode van maximaal 1 jaar wordt uitbetaald.

3. Beloning voor overwerk

- a. Overwerk is het werk, dat de werknemer verricht in opdracht van de werkgever op uren boven de normale arbeidsduur en buiten het dienstrooster als bedoeld in artikel 5.
Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar is voor de werknemer verplicht, indien naar oordeel van de werkgever de eisen van het bedrijf het noodzakelijk maken en mits het niet in strijd is met het bij of krachtens de wet bepaalde. Over overwerk dat anders dan incidenteel moet worden verricht zal vooraf overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden.
- b. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden (overwerk), geldt de volgende regeling.
 - 1. Het inkomen voor overwerk bedraagt per overuur, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het, van het maandsalaris afgeleide standaard-uurloon:
 - uren op maandag t/m vrijdag: 130%
 - uren op zaterdagen vanaf 07.00 uur alsmede uren na 22.00 uur op maandag t/m vrijdag: 150%
 - uren op zon- en feestdagen: 200%.

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de in dit sublid genoemde percentages.
 - 2. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang dit niet toelaat. Het tijdstip van compensatie in vrije tijd wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.
- c. In afwijking van het bepaalde onder a geldt niet als overwerk:
 - 1. Incidenteel werk gedurende minder dan 15 minuten in aansluiting op de in artikel 5 genoemde normale arbeidsduur volgens dienstrooster, voor het afmaken van de

lopende werkzaamheden;

2. Voor werknemers van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen 120-140 of 140-160 ORBA-score, het werken gedurende minder dan 1 uur in aansluiting op de in artikel 5 genoemde normale arbeidsduur volgens dienstrooster;
3. Werk dat wordt verricht voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in artikel 9, 10 en 11.
- d. De overwerkregeling is niet van toepassing voor werknemers van wie de functie is ingedeeld in een functiegroep boven de 160 ORBA-score, alsmede voor werknemers van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen 120-140 of 140-160 ORBA-score en waarvoor een persoonlijke toeslag geldt. Het werken op zondag zal voor die functiegroepen 160-180 of 180-200 ORBA-score als overwerk worden aangemerkt, met dien verstande dat de eerste twee zondagen worden geacht bij de normale uitoefening van de functie te behoren. Het betreffende overwerk zal uitsluitend tijd voor tijd worden verrekend.

4. Verschoven urenregeling

- a. Voor de verschoven uren na 18.00 uur geldt een toeslag van 50%.
- b. Er wordt gewerkt tot uiterlijk 23.00 uur.
- c. Tussen het verschoven urenrooster moet minimaal twee weken zitten waarin in dagdienst wordt gewerkt.
- d. Het verschoven urenrooster moet minimaal twee weken van tevoren bekend worden gemaakt. Verschuivingen binnen die twee weken zijn niet meer mogelijk. Als het rooster toch binnen de periode van die twee weken moet worden aangepast, geldt de overwerkregeling.

Als het op tijd vastgestelde verschoven urenrooster minder dan twee weken van tevoren nog veranderd wordt in een dagdienstrooster, zonder dat er sprake is van overwerk, dan geldt voor veranderingen tussen twee weken tot één week van tevoren dat er toch een halve toeslag voor de verschoven uren wordt betaald. De uren die na 18.00 uur gepland stonden, maar die gewoon overdag gedraaid worden, leveren dan een toeslag op van 25%. Als het verschoven urenrooster minder dan een week van tevoren nog veranderd wordt, dan moet de volledige toeslag van 50% betaald worden.

5. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst

De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor een aaneengesloten tijdvak van 24 uur op:

- maandag tot en met vrijdag van 00.00 tot 24.00 uur: 0,75% van het maandsalaris;
- zaterdagen en zondagen van 00.00 tot 24.00 uur: 2% van het maandsalaris.

Zie hiervoor het geldende bedrijfsreglement.

6. Training en opleiding

Werknemers die door de werkgever verplicht worden deel te nemen aan een opleiding op zaterdag worden in tijd gecompenseerd.

Artikel 9

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:
nieuwjaarsdag, Koninginnedag, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Artikel 10A

Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote of partner met wie de werknemer samenwoont;
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
 - e. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind;
 - f. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkind, pleegkind, broer, zuster, schoonouder, schoonzuster, zwager, schoonzoon en schoondochter;
 - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen of diensten, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen doorbetaling van maandinkomen plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
 - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.

2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
 - c. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders of schoonouders;
 - d. gedurende twee dagen of diensten per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer.

3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

Artikel 10B

Onbetaald verlof

Aan werknemers zal onbetaald verlof worden gegeven indien zich naar de mening van de werkgever omstandigheden voordoen die dit verlof rechtvaardigen.

Artikel 11

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot 1 januari van het volgende jaar.

2. Duur van de vakantie

a. Iedere werknemer heeft per vol vakantiejaar dienstverband recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen of diensten. Daarenboven heeft de werknemer recht op bovenwettelijke dagen of diensten als volgt:

- | | |
|--------------------------------------------------|---------------------|
| • niet-leerplichtige werknemers t/m 18 jaar | 5 dagen of diensten |
| • werknemers van 19 jaar en ouder | 4 dagen of diensten |
| • werknemers met een ononderbroken dienstverband | |
| - van 5 t/m 9 jaar | 5 dagen of diensten |
| - van 10 t/m 14 jaar | 6 dagen of diensten |
| - van 15 t/m 19 jaar | 7 dagen of diensten |
| - van 20 t/m 24 jaar | 8 dagen of diensten |
| - van 25 jaar of meer | 9 dagen of diensten |

met dien verstande dat, indien het dienstverband niet het hele vakantiejaar duurt, de vakantierechten zuiver proportioneel worden berekend en wel per maand dienstverband 1/12 deel van de totale vakantie. De berekening van een maand dienstverband geschiedt volgens het bepaalde in lid 3.

- b. De werknemer heeft het recht van zijn vakantie ten minste 3 kalenderweken aaneengesloten op te nemen. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen van geval tot geval andere afspraken worden gemaakt. De overige dagen zal hij opnemen in de vorm van snipperdagen.
- c. Er wordt extra bovenwettelijke vakantie toegekend aan werknemers van 45 jaar en ouder en wel:
 - 45 t/m 49 jaar 1 dag of dienst
 - 50 t/m 54 jaar 2 dagen of diensten
 - 55 t/m 59 jaar 3 dagen of diensten
 - 60 t/m 64 jaar 4 dagen of diensten.

Bedoelde extra bovenwettelijke dagen worden toegekend per 1 januari van het jaar waarin bovenstaande leeftijd wordt bereikt.

- 3. De werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar in of uit de dienst van de werkgever treedt, heeft in dat vakantiejaar onverminderd het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.
 - a. Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, een en ander mits de dienstbetrekking ten minste 30 dagen heeft geduurd.
 - b. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand evenals bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15e van een maand, wordt hij geacht die maand in het geheel niet in dienst te zijn geweest. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Tijdstip van de vakantie

- a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de periode van 1 mei tot oktober, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de wensen van de werknemer.
- b. Snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip dat door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer wordt vastgesteld.
- c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 9, waarop vrijaf met behoud van maandinkomen wordt gegeven, zal de aaneengesloten vakantie van de betrokken werknemer dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen c.q. op te nemen.

5. Niet opgenomen vakantie

Indien de werknemer zijn vakantierecht niet heeft opgenomen voor 1 mei direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

6. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. Het aantal dagen vakantie waarop een werknemer recht heeft, wordt naar evenredigheid verminderd zodra hij zijn werkzaamheden langer dan een maand niet heeft verricht.
- b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het genieten van verlof, gebaseerd op een in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie;
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - e. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.

In de hiervoor onder a en b bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder a de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1. sub a en b in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
4. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien één van de omstandigheden zoals genoemd in artikel 7: 629 lid 3 BW van toepassing is.
5. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

7. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 6 onder b sub 1 alsmede in artikel 10A lid 1 onder a, d, e, f en g en lid 3 gelden niet als vakantie.
- b. Indien een van de onder a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de

aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 10A lid 1 onder a, d, e, f en g en lid 3 ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie. In dat geval zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd volgens de voorwaarden van het bij de werkgever geldende Arbeidsverzuimbeleid en –protocol, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.

8. Vakantie bij het eindigen van de dienstbetrekking

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig deel van zijn maandinkomen worden uitbetaald.
Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze verrekend.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van het "Verlof zonder Behoud van Loon", dat de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

9. Verjaring

Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 12

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De vakantietoeslag bedraagt per vol vakantiejaar dienstverband 8% van het totaal van de door de werknemer verdiende maandinkomens gedurende dat vakantietoeslagjaar. Betaalbaarstelling vindt plaats in mei van het lopende kalenderjaar.
3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.
4. Bij beëindiging van het dienstverband zal eventueel teveel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog worden verrekend.

Artikel 12A

Vakbondscontributie

De werkgever zal aan de werknemers die vakbondslid zijn de mogelijkheid bieden om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving, en zo lang als deze fiscale mogelijkheid in stand blijft, de contributie voor het lidmaatschap van de vakvereniging uit het bruto loon te betalen.

Artikel 12B

Spaarloonregeling

Met ingang van 1 januari 2007 kunnen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd deelnemen aan de spaarloonregeling, binnen de bestaande fiscale randvoorwaarden.

Artikel 13

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheids-verzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 100% van het maandinkomen worden doorbetaald.

De termijn van 52 weken kan worden verlengd tot maximaal 104 weken, op grond van de situaties als genoemd in artikel 7: 629 lid 11 BW.

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer, die in een verschoven urendienst werkzaam is, de gemiddelde toeslag (als bedoeld in artikel 8 lid 4 onder a) over de laatste 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag worden doorbetaald.

De werkgever zal het maandinkomen tevens doorbetalen als de werknemer, in geval van arbeidsgeschiktverklaring, een second opinion van UWV kan overleggen waaruit zijn arbeidsongeschiktheid blijkt.

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling (gedeeltelijk)

Te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en waardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- d. zonder deugdelijke grond niet mee werkt aan door de werkgever of een deskundige

- gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de Arbo-dienst c.q. UWV;
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - h. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt.

Voor wat betreft de Wet verbetering poortwachter, zie hiervoor bijlage III.

Artikel 13A

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid: loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.
3. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste periode van 52 weken als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
4. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.
5. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.
6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

7. Tijdens de eerste 2 jaar arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw voortgezet als ware de werknemer volledig arbeidsgeschikt, mits dit wettelijk en fiscaal is toegestaan.
8. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt over de eerste 2 jaar, eventueel met terugwerkende kracht, aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
9. Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld of de werknemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WIA. Bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35% zal, naast hetgeen met werken wordt verdiend, het maandsalaris in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid worden doorbetaald met een ondergrens van 85% van het laatstgenoten maandsalaris, in het vierde jaar met een ondergrens van 80% en in het vijfde jaar met een ondergrens van 75% van het laatstgenoten maandsalaris. Voor zover van toepassing zal de afbouwregeling ploegentoeslag (artikel 8 lid 2 onder d) worden gehanteerd. Bij arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80% wordt, naast hetgeen met werken wordt verdiend en naast de wettelijke uitkering (WGA), in het derde, vierde en vijfde jaar een aanvulling betaald van 5% van het laatstgenoten maandsalaris. Voor zover van toepassing zal de afbouwregeling ploegentoeslag (artikel 8 lid 2 onder d) worden gehanteerd.
10. De werkgever is bereid een collectieve verzekering te faciliteren voor de situatie dat onverhoopt door de werknemer, die tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt is, minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit wordt benut. De premie van deze verzekering is voor rekening van de werknemers.
11. Werknemers die na 2 jaar arbeidsongeschiktheid minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, blijven in beginsel in dienst van de werkgever.
Het is de verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer om deze werknemers zo veel als mogelijk te behouden voor het arbeidsproces, in beginsel bij werkgever, of, indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is, bij een andere werkgever. Indien herplaatsing bij werkgever niet mogelijk blijkt en de arbeidsovereenkomst derhalve moet worden beëindigd, zal de werkgever ondersteuning bieden met betrekking tot herplaatsing elders. De werkgever stelt hiervoor een reïntegratie-budget van 2500 euro ter beschikking.
12. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.

13. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
14. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Artikel 14

Overlijden

Bij het overlijden van een werknemer wordt een uitkering ineens gedaan. Deze overlijdensuitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, dat de werknemer zou hebben ontvangen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daarop volgende kalendermaanden.

De overlijdensuitkering wordt verleend aan de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer.

Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:

- a. de langstlevende van de partner met wie de werknemer samenleefde en niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van in gezinsverband samenleven als bedoeld onder c kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 15

Bedrijfsreglement

1. De werkgever is bevoegd bestaande regels en voorschriften vast te leggen in een bedrijfsreglement, houdende nadere regelen ten aanzien van de veiligheid en de arbeid in het bedrijf. Dit reglement mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.
2. Wijzigingen in het bedrijfsreglement zullen niet dan na overleg met de ondernemingsraad worden aangebracht.

Artikel 16

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname door de werknemers verplicht is op de grondslag van de betreffende toetredingsvoorwaarden. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of op de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden, nadat terzake overleg is gepleegd met de vakverenigingen.

Artikel 17

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 18

Duur van de CAO

Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2007 en eindigt op 31 maart 2008 zonder dat daartoe opzegging nodig is.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Rodenstock Benelux B.V.
te Groningen

Directie

BIJLAGE I behorende bij de CAO voor Rodenstock Benelux B.V. te Groningen

Partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten te Utrecht

D. de Valk, bestuurder

CNV BedrijvenBond te Houten

E. Peper, bestuurder

J. Jongejan

FUNCTIERANGSCHIKKINGSLIJST

Functie no.	Functiebenaming	ORBA-score
01060401	Concierge	52
01011404	Assistant cleaning machinery	59
01022204	Allround assistant Stockroom	61
01021406	Assistant Cleanroom/Preparation	62
01021103	Assistant Grindery	71
01021202	Assistant Control	86
01021102	Allround assistant Grindery	87
01021302	Allround assistant Preparation	93
01021403	Operator Cleanroom	93
01020107	Allround assistant Glazing	94
01021105	Allround assistant Grindery/Stockroom	95
01032302	Assistant internal sales Frames	95
01032102	Assistant internal sales Lenses	97
01032205	Assistant Logistics/Stockroom Frames	101
01021203	Foreman Control department	103
01022202	Assistant Logistics/Stockroom Lenses	103
01032103	Allround assistant internal sales dep. Lenses/Frames	105
01022205	Foreman Stockroom/Expedition	108
01060203	Junior Secretary	109
01021402	Allround operator Cleanroom	111
01030002	Allround assistant internal sales department	113

Functie no.	Functiebenaming	ORBA-score
01020108	Foreman glazing	113
01050011	Assistant Bookkeeping	116
01021106	Foreman Grindery	122
01030104	Assistant account manager	122
01030106	Assistant aftersales	124
01060202	Senior Secretary	125
01021201	Manager control department	132
01050010	Assistant accounts receivables	134
01021301	Manager Preparation department	136
01032104	Foreman internal sales department	137
01040003	Technical representative Machines & Instruments	145
01060101	Assistant salary/personnel administration	145
01020001	Troubleshooter	147
01022201	Manager Stockroom & Expedition	151
01021401	Manager Cleanroom	154
01011501	Technician	155
01021405	Shift supervisor Cleanroom/Preperation/Colouring	155
01060103	Assistant P&O/Facilitymanagement	162
01070003	IT support staff	163
01021101	Manager Grindery/Control/Glazing	164
01030109	Manager After sales	165
01010002	Manager Technical department	166
01060201	Manager Management support	166
01030203	Productmanager Frames	168

Functie no.	Functiebenaming	ORBA-score
01030202	Accountmanager frames	169
01050013	Assistant Business analysis	169
01030108	Assistant Marketing	170
01040002	Accountmanager Machines & Instruments	173
01050009	Administrator	173
01030103	Accountmanager Lenses	174
01032101	Manager Internal sales department Lenses/Frames	182
01010003	Process Technician	184
01030102	Productmanager Lenses	192
01030113	Productmanager Marketing Frames	195
01040001	Manager machines & instruments	195
01030112	Productmanager Marketing Lenses	197
01050012	Business Analist	197

BIJLAGE II behorende bij de CAO voor Rodenstock Benelux B.V. te Groningen

Salarisschalen 1 april 2007

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	21-40	41 - 60	61-80	81-100	101-120	121 - 140	141 - 160	161 - 180	181 - 200
0 functie.j.	1549	1583	1642	1710	1797	1900	2024	2175	2341
1 functie.j.	1585	1629	1684	1752	1841	1947	2077	2231	2410
2 functie.j.	1622	1673	1728	1798	1885	1995	2126	2287	2478
3 functie.j.	1657	1716	1771	1841	1930	2042	2179	2344	2546
4 functie.j.	1692	1764	1812	1883	1976	2089	2231	2402	2616
5 functie.j.	1727	1807	1856	1926	2020	2137	2283	2457	2683
6 functie.j.	1763	1852	1900	1972	2065	2187	2335	2514	2751
7 functie.j.			1941	2013	2109	2233	2386	2569	2821
8 functie.j.				2056	2154	2282	2438	2627	2889
9 functie.j.					2199	2329	2489	2684	2956
10 functie.j.						2378	2542	2739	3026
11 functie.j.							2595	2796	3094
12 functie.j.								2853	3163
A1	1311	1340	1390	1446	1519	1607	1712	1839	1981
A2	1427	1457	1512	1575	1654	1749	1864	2001	2154

Salarisschalen 1 januari 2008

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	21-40	41 - 60	61-80	81-100	101-120	121 - 140	141 - 160	161 - 180	181 - 200
0 functie.j.	1565	1599	1659	1727	1815	1919	2045	2196	2364
1 functie.j.	1601	1645	1701	1770	1859	1967	2098	2254	2434
2 functie.j.	1638	1690	1745	1816	1904	2015	2148	2310	2502
3 functie.j.	1673	1733	1789	1859	1949	2062	2201	2367	2571
4 functie.j.	1709	1781	1830	1902	1996	2110	2254	2426	2642
5 functie.j.	1744	1825	1875	1946	2040	2158	2306	2482	2709
6 functie.j.	1780	1871	1919	1992	2085	2209	2359	2539	2778
7 functie.j.			1960	2033	2130	2256	2410	2595	2849
8 functie.j.				2077	2176	2305	2463	2653	2918
9 functie.j.					2221	2353	2514	2711	2985
10 functie.j.						2401	2567	2767	3056
11 functie.j.							2621	2824	3125
12 functie.j.								2881	3194
A1	1324	1353	1404	1461	1534	1624	1729	1858	2000
A2	1441	1471	1527	1590	1670	1766	1882	2021	2175

Wet verbetering poortwachter

Met betrekking tot de Wet verbetering poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. Indien UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WAO- of WGA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 70% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling conform artikel 13 en 13A van de CAO zal met de door UWV opgelegde doorbetalingsverplichting worden verlengd. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO- of WGA-uitkering uit te stellen. Deze afspraak zal in de tekst van artikel 13 van de CAO worden opgenomen.
2. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk – zowel bij een interne als een externe functie – schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling P&O, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
3. De werkgever zal, indien de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
4. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO- en WGA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacy-reglement, klachtenregeling, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. Indien een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed

werkgeverschap van geval tot geval worden gezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loondoorbetaling op grond van artikel 13 en 13A van de CAO als uitgangspunt geldt.