

#298294

## INHOUDSOPGAVE

### behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor SigmaKalon B.V. te Uithoorn

ARTIKEL 1 - DEFINITIES.....	3
ARTIKEL 2 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER .....	4
ARTIKEL 3 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN .....	9
ARTIKEL 4 - ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	9
ARTIKEL 5 - AANNEMING EN ONTSLAG.....	10
ARTIKEL 6 - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN .....	12
ARTIKEL 7 - FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN .....	13
ARTIKEL 8 - TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN .....	14
ARTIKEL 9 - BIJZONDERE BELONINGEN .....	17
ARTIKEL 10 - ZON- EN FEESTDAGEN.....	21
ARTIKEL 11 - VERZUIM .....	21
ARTIKEL 12 - VAKANTIE .....	24
ARTIKEL 13 - VAKANTIETOESLAG .....	27
ARTIKEL 14 - ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	28
ARTIKEL 15 - PRIVACY-REGLEMENTERING.....	29
ARTIKEL 16 - PENSIOENREGELING.....	30
ARTIKEL 17 - VERVROEGD UITTREDEN.....	30
ARTIKEL 18 - EXTRA UITKERING .....	30
ARTIKEL 19 - SPAARLOONREGELING.....	30
ARTIKEL 20 - TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN .....	30
ARTIKEL 21 - DUUR DER CAO .....	31
<b>BIJLAGE I BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V. ....</b>	<b>32</b>
FUNCTIE-RANGORDELIJST.....	32
<b>BIJLAGE II BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.....</b>	<b>37</b>
SALARISSCHALEN PER 1 JUNI 2006 (INCL. 1,5%).....	37
<b>BIJLAGE III BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V. ....</b>	<b>39</b>
OVERGANGSREGELING VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN .....	39
<b>BIJLAGE IV BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V. ....</b>	<b>42</b>
VAKBONDSFACILITEITEN .....	42
<b>BIJLAGE V BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.....</b>	<b>43</b>
PROTOCOL SCHOLING EN WERKERVARINGSPLAATSEN, BEHOREND BIJ DE CAO I EN II VAN SIGMAKALON B.V. .....	43
<b>BIJLAGE VI BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V. ....</b>	<b>45</b>
ONGEWENSTE INTIMITEITEN .....	45
<b>BIJLAGE VII BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.....</b>	<b>46</b>
BELEID INZAKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID .....	46
<b>BIJLAGE VIII BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V. ....</b>	<b>47</b>
DEZE BIJLAGE BETREFT HET PENSIOENREGLEMENT BASISREGELING; DEZE IS SEPARAAT VERSTREKT AAN ALLE DEELNEMERS VAN DE REGELING. ....	47
<b>BIJLAGE IX BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V. ....</b>	<b>48</b>
LEVENSLAOP.....	48

<b>BIJLAGE X BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.</b> .....	<b>49</b>
ARBO-CONVENANT VERF- EN DRUKINKTINDUSTRIE .....	49
<b>BIJLAGE XI BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.</b> .....	<b>52</b>
PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER .....	52
<b>BIJLAGE XII BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.</b> .....	<b>54</b>
WETSARTIKELN, WAARNAAR IN DE CAO WORDT VERWEZEN. ....	54

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Tussen SigmaKalon Deco Nederland B.V. te Uithoorn  
(mede uit naam van en ten behoeve van SigmaKalon Marine and Protective Coatings  
Netherlands B.V. en Sigma Coatings Industry Netherlands B.V.)

als partij ter ener zijde

en

FNV Bondgenoten te Amsterdam  
CNV Bedrijvenbond te Houten  
De Unie te Houten

elk als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de per 31 mei 2006 tussen hen geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst voor de duur van 24 maanden zal worden verlengd tot en met 31 mei 2008 en dat de bepalingen in de tot expiratiedatum bestaande CAO II, waar deze afweek van de bepalingen in CAO I, volledig in deze CAO zijn opgenomen.

### **Artikel 1 - definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : elk der contractanten ter ener zijde;
- b. Vakvereniging : elk der contractanten ter andere zijde;
- c. Werknemer : de mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever, waarvan de functie is ingedeeld, of naar zijn aard dient te worden ingedeeld, in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- d. Maand : een kalendermaand;
- e. Schaalsalaris : het salaris als aangegeven in de salarisschalen in bijlage II.
- f. Maandsalaris : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag en met een eventuele vaste nominale toeslag;
- g. Maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, lid 3 onder a, voor zover deze een vast karakter hebben, lid 4a en b, voor zover deze in het vaste dienstrooster zijn opgenomen;
- h. Ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden of een commissie van deze raad.

## Artikel 2 - algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden, op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 20 en 21.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden die per jaar en in totaliteit gezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer bij indiensttreding schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement. De werkgever zal bij de indiensttreding aan de werknemer een CAO uitreiken. Wijzigingen in de tekst van de CAO zullen schriftelijk aan de werknemers kenbaar gemaakt worden.
5. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en de FNV Bongenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
6. De werkgever zal, indien daarvoor een geschikte functie aanwezig is, in samenwerking met de desbetreffende sociale verzekeringsinstanties, al het mogelijke doen een werknemer die partieel arbeidsongeschikt is, geheel of gedeeltelijk werkzaam te doen blijven in dienst van de werkgever.
7. Werkgelegenheid
  - a.1. Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de vakverenigingen.
  - a.2. Ingeval overgegaan zal moeten worden tot collectief ontslag van werknemers, zal de werkgever voor de ontslagaanzegging in overleg treden met partijen ter andere zijde omtrent de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.
  - b.1. De werkgever zal de vakverenigingen desgewenst tenminste 1 maal per jaar informeren omtrent de sociale en financieel-economische gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen.
  - b.2. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder a.2.

b.3. Indien de werkgever investeringsplannen voorbereidt, waarvan het waarschijnlijk is dat die tot een duidelijke verandering in de werkgelegenheidssituatie aanleiding kunnen zijn en waarover hij verplicht is de ondernemingsraad advies te vragen, dan zal de werkgever hiervan gelijktijdig mededeling doen aan de vakverenigingen, die partij zijn bij deze CAO en hen in de gelegenheid stellen met betrekking tot de sociale facetten van die plannen te adviseren.

c. Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

- c.1. bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in de onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
- c.2. teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante, volledige en deeltijdvacatures melden aan het desbetreffende RBA c.q. afmelden;
- c.3. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zgn. zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers) alsook aan hun arbeidsomstandigheden;
- c.4. het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de Ondernemingsraad hierover worden geïnformeerd en geraadpleegd; overigens onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover inlichtingen te vragen.

d. Ingeleende arbeidskrachten

- d.1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht; een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode van 6 maanden worden verricht. Onder 'ingeleende arbeidskrachten' 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 is aangegaan. De werkgever zal ernaar streven het percentage uitzendkrachten beneden 10 % te houden. Ingeleende arbeidskrachten die langere tijd (langer dan 4 maanden) werkzaam zijn komen in aanmerking voor de basale opleidingen ten behoeve van hun functie.

- d.2. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder 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, adres en vergunning van de uitlener(s)
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden
  - het aantal ingeleende arbeidskrachten
  - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten
- d.3. Het loon van ingeleende arbeidskrachten zal worden afgeleid van de loonschaal van bijlage IIA, die past bij het gestelde eisenniveau.
- e. Organisatiebureaus

De werkgever zal, als overwogen wordt een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau waarbij de werkgelegenheid direct in het geding is, de vakverenigingen en de Ondernemingsraad c.q. COR hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakverenigingen en de Ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hun visie kenbaar te maken.

- f. Fusie - reorganisatie - sluiting
- f.1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt
- een fusie aan te gaan
  - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
  - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren
- bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
- f.2. In verband daarmee zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de Ondernemingsraad.
- f.3. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
- f.4. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

g. Kwaliteit van de arbeidsplaats

- g.1. De werkgever zal alle maatregelen nemen, welke redelijkerwijs nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de Ondernemingsraad, indien nodig, regelingen opstellen. Alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, kunnen in de Ondernemingsraad aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, zo mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad uitvoeren.
- g.2. Werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.

h. Deeltijdarbeid

Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever bevorderen deeltijdarbeid mogelijk te maken in de onderneming. De werkgever zal een procedure vaststellen inzake aanvraag en behandeling van verzoeken tot deeltijdarbeid. De werkgever zal op werknemers met een deeltijddienstverband de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk naar rato toepassen. Ten aanzien van meeruren is dit nader uitgewerkt in artikel 9 lid 7 van deze overeenkomst.

j. Sociaal beleid

- j.1. De werkgever zal de door hem gehanteerde uitgangspunten, normen en regels voor het sociaal beleid schriftelijk formuleren en motiveren.
- j.2. Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:
- werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen daaromtrent;
  - promotiebeleid en loopbaanontwikkeling;
  - vacature-, aanstelling- en ontslagbeleid;
  - opleidings- en beoordelingsbeleid.
- De werkgever zal zich binnen haar sociaal beleid rekenschap geven dat sleutelposities in de organisatie zoveel als redelijkerwijs mogelijk uit de eigen organisatie worden vervuld. Daartoe zal het bestaande systeem verder worden ontwikkeld teneinde te komen tot een planmatige, systematische afstemming van behoeften en mogelijkheden van werknemer. Dit dient te resulteren in een individuele loopbaanplanning en daaruit voortvloeiende activiteiten met het doel:
- een continue en adequate bezetting van (managerial en specialistische) functies te waarborgen;
  - optimale ontwikkelingsmogelijkheden te scheppen voor de werknemers.
- j.3. Ter beoordeling van de beleidsuitgangspunten en het gevoerde sociale beleid in de onderneming verstrekt de werkgever ten minste eenmaal per jaar een jaarverslag waarin de uitgangspunten zijn opgenomen, alsmede de feitelijke gegevens.

j.4. De werkgever zal dit verslag toezenden aan de vakverenigingen en op aanvraag aan ieder personeelslid ter beschikking stellen.

k. Gelijke kansen

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

l. Automatisering

De werkgever zal de vakverenigingen informeren over investeringen en/of desinvesteringen, alsmede over invoering van nieuwe technologieën (waaronder automatisering en personeelsinformatiesystemen), die aanleiding kunnen geven tot een duidelijke verandering van de bedrijfssituatie en de kwaliteit en kwantiteit van de arbeid, alsmede over de plannen van de werkgever ter opvang van de gevolgen. Deze informatie zal op een zodanig tijdstip worden verstrekt, dat met de vakverenigingen nader overleg kan plaatsvinden over de gevolgen van de te nemen beslissingen.

8. Ongewenste omgangsvormen

Het beleid van de werkgever ten aanzien van ongewenste omgangsvormen c.q. ongewenste intimiteiten is opgenomen bij deze CAO als bijlage VI.

9. Wet Poortwachter

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Poortwachter zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. Werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen. Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad nadere invulling geven aan de uitvoering van de Wet Poortwachter. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.

10. Kinderopvang

De werkgever stelt een jaarlijks bedrag van € 140.000,- ter beschikking ten behoeve van kinderopvang.

11. Vakbondscontributie

De werkgever maakt het de leden van de vakorganisaties mogelijk de verschuldigde contributie op fiscaalvriendelijke wijze te voldoen. Een en ander zolang de fiscus dit faciliteert.



### **Artikel 3 - algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 20 en 21 en hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

### **Artikel 4 - algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook als 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 in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden overwerk te verrichten.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.

7. Het is de werknemer, als de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werknemer de werkgever hiervan schriftelijk in kennis heeft gesteld en de werkgever daartegen geen bezwaar heeft gemaakt. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen van het bedrijfsreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen vier weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

## **Artikel 5 - aanneming en ontslag**

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
  - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

- a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

- a.1. door opzegging van de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen. Deze termijn wordt voor een werknemer ouder dan 45 jaar doch jonger dan 65 jaar voor elk vol jaar, waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met een week verlengd, terwijl voor deze verlenging eveneens een maximum van 13 weken geldt;
  - a.2. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste zes weken zal bedragen. Met dien verstande dat de termijn van opzegging voor beide partijen ten minste een maand zal bedragen en de opzegging alleen zodanig mag geschieden dat de einddatum van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
  - 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 668 BW eerste lid.
  - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei: bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.
  - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard: door opzegging door de werkgever of werknemer met een termijn van één week tegen elke dag der loonweek.
  - e. De aankondiging van beëindiging zoals genoemd sub b, c en d van dit artikel zal uiterlijk een week vóór het einde van de afgesproken termijn plaatsvinden.
4. Als een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer minimaal één week voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen. De werkgever zal in principe een tijdelijk dienstverband niet meer dan eenmaal verlengen. Afwijkingen van deze gedragslijn worden gemeld aan de sociale commissie van de Ondernemingsraad.
  5. Het bepaalde in artikel 670 BW eerste en derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid resp. buitenlandse dienstplicht) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel, alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder, niet van toepassing. Indien het dienstverband van buitenlandse werknemers, aansluitend aan hun militaire dienstplicht of vervangende regeling, wordt voortgezet, wordt voor de berekening van opzegtermijnen en voor de berekening van dienstjubilea, de periode van dienstverband vóór deze onderbreking meegerekend.
  6. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, tenzij werknemer en werkgever anders overeenkomen.

7. Bij de aanzegging van het ontslag als bedoelt in artikel 2 lid 7 f, zullen als regel de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang en/of de sociale omstandigheden der betrokken werknemers zich tegen deze regel verzetten.
8. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en er niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag.

## **Artikel 6 - arbeidsduur en werktijden**

- 1.a. Iedere werknemer werkt volgens één der in lid 2 vermelde dienstroosters. Onder het dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever vastgestelde werktijdregeling van een week of langer.
- 1.b. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 2 bedoelde werkweken.
- 1.c. Over een algemene wijziging van een dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de Ondernemingsraad, c.q. de betrokken vestigingscommissie, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg met de werkgever te voeren. Als de wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, pleegt de werkgever overleg met de vakverenigingen.
2. Overzicht van dienstroosters
  - 2.a. Een dagdienstrooster met werktijden die liggen tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week met een roostermatige arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, met 5 % verkort door toevoeging van 11 ½ roostervrije dag per jaar. Indien op grond van de verkeersmobiliteit op vrijwillige basis afspraken gemaakt worden voor werktijden die in beperkte mate buiten het bestaande dagvenster vallen geldt tevens dat afgezien wordt van de daarvoor geldende verschoven uren toeslag. Het dagdienstvenster wordt in een dergelijk geval uitgebreid van 06.00 uur tot 19.00 uur. Vastlegging van een (halve) roostervrije dag geschiedt tevoren door de bevoegde chef in overleg met de werknemer. Bij arbeidsongeschiktheid of recht op bijzonder verlof op een roostervrije dag vervalt het recht hierop. Indien alsnog gewerkt wordt op een roostervrije dag, wordt een vervangende roostervrije dag in overleg vastgesteld. Indien in overleg met de Ondernemingsraad meerdere roostervrije dagen aaneengesloten worden vastgelegd, vervalt bij arbeidsongeschiktheid niet meer dan het recht op één dag. Maximaal kunnen 3 roostervrije dagen per jaar collectief worden vastgelegd. Over vaststellen c.q. gewijzigd vaststellen van de 3 zgn. collectieve roostervrije dagen vindt overleg met de Ondernemingsraad plaats. Indien en voor zover inroosteren niet mogelijk is, vindt uitbetaling van een dergelijk saldo plaats bij beëindiging van het dienstverband.
  - 2.b. Een dagdienstrooster met werktijden tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag t/m zaterdag, waarin de individuele werknemer evenredig gespreid op 4 van deze 6 dagen werkt, met een effectieve werktijd van 9 uur per dag. Indien dit rooster wordt ingevoerd, zal de OR/LORC vooraf overleg plegen met betrokken werknemers. Voorts geldt een wachttijd van 4 weken na de besluitvormingsprocedure met OR/LORC, zowel bij invoering (tenzij betrokken werknemers in meerderheid instemmen met eerdere invoering), als bij overgang vanuit dit rooster naar een ander rooster (tenzij deze overgang reeds bij invoering

vaststond).

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht in dit rooster te gaan werken, tenzij zij voorafgaand werkzaam waren in de 2-ploegendienst. Voor dit rooster geldt de toeslag zoals vermeld in artikel 9.2.a.

- 2.c. Een dagdienstrooster met werktijden tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag t/m vrijdag, waarin de individuele werknemer in ploegendienst evenredig gespreid op 4 van deze 5 dagen werkt, met een effectieve werktijd van 9 uur per dag. Voor de besluitvormings- en invoeringsprocedure geldt het gestelde onder lid 2 sub b.
- 2.d. Een 2-ploegendienst met werktijden tussen 05.00 en 24.00 uur op maandag t/m vrijdag, waarbij per week afwisselend in een vroege of late dienst wordt gewerkt, met een effectieve werktijd van 7 uur en 15 minuten per dag; daarnaast gelden per jaar 3 roostervrije dagen, collectief in te roosteren indien daartoe voor het overige personeel wordt besloten. Voor dit rooster geldt de toeslag zoals vermeld in artikel 9.2.a. Voor de bewakingsdienst gelden afwijkende regelingen.
- 2.e. Een 3-ploegendienst met een werktijd van 36 uur per week, waarin door de werknemer per week afwisselend in een ochtend-, middag- of nachtdienst wordt gewerkt. De werktijden worden zodanig vastgesteld dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een ononderbroken rustperiode van ten minste 36 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag. Voor dit rooster geldt de toeslag zoals vermeld in artikel 9.2.a.
- 2.f. In overleg tussen partijen kan worden besloten dat ook tijdens de looptijd van de CAO buiten productieafdelingen experimenten met andere dienstroosters, gebaseerd op een 36-urige werkweek, worden uitgevoerd. Dergelijke initiatieven zullen centraal worden gemeld en het management zal binnen 3 maanden na ontvangst van een dergelijk verzoek een uitspraak doen over het inwilligen c.q. afwijzen van het verzoek. Belangrijke criteria voor het inwilligen van dergelijke verzoeken is dat meetbare voordelen te behalen zijn voor zowel werkgever als voor de werknemer.
3. Oudere werknemers kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per jaar:
  - voor 62-jarigen 240 uur, (30 dagen of diensten);
  - voor 63-jarigen 240 uur, (30 dagen of diensten);
  - voor 64-jarigen 552 uur, (69 dagen of diensten);
  - voor 60- en 61-jarigen die aansluitend gebruik maken van de regeling vrijwillig vervroegd uitreden: 256 uur, (32 dagen of diensten).

Over bovenstaande niet gewerkte tijd zal 85 % van het maandsalaris worden uitbetaald. De besteding van deze uren dient per kwartaal te worden vastgesteld in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en betrokkene. Niet opgenomen toegekende uren vervallen aan het einde van het kwartaal respectievelijk bij het einde van het dienstverband. Voor werknemers in deeltijd wordt het recht op bovenstaande aantallen uren naar rato toegekend.

## **Artikel 7 - functiegroepen en salarisschalen**

1. Algemeen.

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van het systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze CAO.
  - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die bestaat uit functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze CAO. De daarin vermelde salarissen worden geacht een normale beloning te zijn bij een normale arbeidsduur als aangegeven in artikel 6. Ingeval van deeltijdwerk zal het salaris naar rato daarvan worden vastgesteld.
  - c. De werknemer ontvangt (ook bij wijziging) schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris met het aantal functiejaren waarop zijn salaris is gebaseerd.
2. Nieuw ontstane of gewijzigde functies zullen eveneens door middel van ORBA-functiewaardering worden gewaardeerd, ingedeeld in de functiegroep die passend wordt bevonden en in bijlage I als zodanig worden opgenomen.
  3. Werknemers, die een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 8 lid 8 bepaalde.
  - 4.a. Indien een werknemer het niet of niet meer eens is met de beschrijving van de functie waarin hij is aangesteld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen de vestiging, c.q. het bedrijf (directe chef, Human Resources).
  - 4.b. Indien langs de onder lid a aangegeven weg niet binnen drie maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan een daartoe uit OR en Human Resources gevormde commissie, die afhankelijk van de eventueel geconstateerde onjuistheid van de functieomschrijving de directie om herclassificatie van de functie kan verzoeken.

### **Artikel 8 - toepassing van de salarisschalen**

1. Aanloopschaal.  
De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen trainings/opleidingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris van de functiejaarschaal.
2. Functiejaarschaal.  
De werknemer die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens de functiejaarschaal. De functiejaarschaal kent een minimum en een maximum maandsalaris. Herziening van het maandsalaris vindt op grond van beoordeling in beginsel éénmaal per jaar op 1 januari plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van geen, één of meerdere functiejaren. Een en ander totdat het maximum van zijn schaal is bereikt.

Ingeval van een beoordeling geldt voor het gehele CAO-gebied dat functiejaren als volgt worden toegekend:

beoordeling:

voldoet niet/matig/voldoet nog niet aan de verwachtingen: geen functiejaar

voldoet aan de verwachtingen/overstijgt de verwachtingen: één functiejaar

excellent: twee functiejaren

Bij de beoordeling zal gebruik worden gemaakt van vijf niveaus, t.w. onvoldoende, matig, voldoende, goed en zeer goed. In de vertaling naar financiële consequenties zal gebruik worden gemaakt van bovenstaande 3 niveaus.

Evaluatie van het flexibel belonen-systeem vindt plaats per 1 april 2004. Afhankelijk van de uitkomsten van deze evaluatie zullen partijen overleggen over de mogelijke invoering van bonussen voor uitgeschaalde werknemers in CAO-I per 1 januari 2005 (een en ander conform de afspraken met betrekking tot flexibel belonen in CAO-II).

3. Als een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.
- 4.a. Als bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren na een beoordeling van minimaal voldoende met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
- b. De werknemer, die met het oog op een overplaatsing in een hogere salarisschaal dan groep II in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariering dan die welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van die leertijd, die ten hoogste 6 maanden kan bedragen, wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de werknemer medegedeeld.
5. Overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie.

Bij indeling in een hogere salarisschaal van een in de functiejarenschaal ingedeelde werknemer, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen met een minimum van €34,- dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris 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 plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

6. Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie.
  - a Bij indeling in een lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een in de functiejarenschaal ingedeelde werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal. Deze

verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.

- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de bedrijfsomstandigheden, het opheffen van de functie of op grond van een medisch attest, anders bedoeld dan in lid 8 van dit artikel, van een werknemer die beloond wordt volgens de functiejaarschaal, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om zijn oorspronkelijke salaris te handhaven. Deze indeling in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal vindt plaats met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. Als het toekennen van extra functiejaren niet voldoende is om het salaris te handhaven, zal een persoonlijke toeslag worden gegeven. Persoonlijke toeslagen maken geen deel uit van het schaalsalaris en stijgen niet mee met verhogingen van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekennen van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

7. Indien een van de onder artikel 5 of 6 bedoelde omstandigheden zich voordoet, zal de werkgever aan de werknemer schriftelijk mededeling doen van de functiegroep waarin zijn nieuwe functie is ingedeeld, het daarbij behorende schaalsalaris en de hoogte van de eventuele persoonlijke toeslag.

8. Tijdelijke waarneming.

De in de functiejaarschaal ingedeelde werknemer die gedurende ten minste 5 achtereenvolgende diensten een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van de helft van het verschilbedrag bij 0 functiejaren tussen de twee betrokken schalen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemers voor wie bij de indeling van zijn functie in de functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

9. Onvolledige functievervulling door een arbeidsgehandicapte.

Het maandsalaris van hen, die door geestelijke of lichamelijke gebreken niet meer hun oorspronkelijk functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van arbeidsgehandicapte werknemers die een arbeidsprestatie leveren die duidelijk minder is dan in de desbetreffende functie als normaal wordt beschouwd, kan door de werkgever na overleg met de meeste gerede partij in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

10. Vermindering maandinkomen.

Voor elke volledige dienst of gedeelte van een dienst waarin een werknemer in een maand niet heeft gewerkt om redenen als geoorloofd verzuim, arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris (zoals eerste oefening militaire dienst of werkloosheid of schorsing), wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd. Indien niet gewerkt is wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in de artikelen 11 en 14 van deze CAO.



## 11. Uitbetaling salaris.

De vastgestelde salarissen zijn uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

## Artikel 9 - bijzondere beloningen

### 1. Algemeen.

De maandsalarissen worden geacht een normale 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 en/of roosters.

Voor geregelde arbeid in rooster anders dan dagdienst op maandag t/m vrijdag wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

#### 2.a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

- dagdienst met zaterdagdienst (ex artikel 6 lid 2b) 10 % van het maandsalaris;
- 2-ploegendienst (ochtend- en middagdienst) 13 % van het maandsalaris;
- 2-ploegendienstbewaking 12½ % van het maandsalaris;
- 3-ploegendienst 21 % van het maandsalaris.

De hiergenoemde toeslagen maken deel uit van het maandinkomen en komen in aanmerking voor de bijzondere pensioenopbouw voor ploegentoeslag.

#### 2.b. Als een werknemer gedurende een gedeelte van de maand geen arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag ingehouden voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

#### 2.c. Werknemers uit de dagdienst die in een maand gedurende 10 of minder diensten in ploegendienst invallen, worden in die maand beloond volgens het lid 4 onder a respectievelijk onder b bepaalde. Werknemers die in een maand gedurende 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die maand de in lid 2 onder a en b van dit artikel genoemde toeslag.

#### 2.d. De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst c.q. in een dagdienstrooster met toeslag heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldsbedrag aan ploegentoeslag c.q. roostertoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode (waarbij het bepaalde t.a.v. ploegentoeslag ook geldt t.a.v. dagdienst met roostertoeslag):

1. indien hij 3 maanden of korter in ploegendienst heeft gewerkt, geldt het bepaalde in lid 2 b van dit artikel;

2. indien hij 3 maanden of langer doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:

100 % gedurende de lopende maand;

3. indien hij 6 maanden of langer doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;

4. indien hij 3 jaar of langer doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

80 % gedurende 2 maanden

60 % gedurende 2 maanden

40 % gedurende 1 maand

20 % gedurende 1 maand.

5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:

100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

80 % gedurende 4 maanden

60 % gedurende 4 maanden

40 % gedurende 3 maanden

20 % gedurende 3 maanden.

6. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien op het moment van overplaatsing 60 jaar of ouder is:

100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand

80 % gedurende 9 maanden

60 % gedurende 9 maanden

40 % gedurende 9 maanden

20 % gedurende 9 maanden

Voor deze categorie werknemers geldt deze afbouwregeling eveneens als ter vervulling van een dagdienstvacature de ploegendienst op eigen verzoek wordt verlaten;

7. als bovenstaande regeling van toepassing is omdat de ploegendienst op grond van bedrijfseconomische omstandigheden is beëindigd, is de werknemer gehouden om bij hervatting van die ploegendienst wederom in die dienst te werken.

De op dat moment van hervatting lopende afbouwperiode wordt dan opgeschort voor de tijd dat wederom in ploegendienst wordt gewerkt. Wordt na hervatting langer dan 6 maanden in ploegendienst gewerkt, dan zal bij beëindiging de bovenstaande regeling wederom onverkort van toepassing zijn, met dien verstande dat de laatstelijk in ploegendienst gewerkte tijd geacht wordt te behoren tot de onafgebroken periode waarop de afbouwregeling voor de hervatting was gebaseerd.

- 2.e. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek, ter vervulling van een vacature in de dagdienst, uit de ploegendienst worden overgeplaatst naar de dagdienst. Indien een dergelijke overplaatsing plaatsvindt zal de afbouwregeling sub b van dit lid worden toegepast.

- 2.f. Een werknemer die ten minste gedurende een volle kalenderweek in ploegdienst heeft gewerkt en tijdens een kalenderweek in opdracht van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 1,16 % van zijn maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald als de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 5 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
- 2.g. Als een werknemer, werkzaam in ploegdienst, wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere ploegentoeslag geldt, ontvangt hij deze hogere toeslag met onmiddellijke ingang van de dag van aanvang van de nieuwe dienst. Ingeval van tijdelijke plaatsing vanuit 2-ploegendienst in dagdienst (korter dan 6 weken) wordt voor die periode de ploegendiensttoeslag gehandhaafd. Over de in dagdienst te werken periode wordt recht op roostervrije tijd toegekend conform art. 6 lid 1 (NB: de toeslag ad. 1,16 % zoals vermeld in artikel 9 lid 2.f is van toepassing).
3. Vergoeding van consignatie en extra opkomst
- 3.a. Consignatie is een periode tussen twee elkaar opvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer geen arbeid verricht, maar wel verplicht is om bereikbaar te zijn. Bij onvoorziene omstandigheden moet hij, na oproep, de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk verrichten. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag van maandag tot en met vrijdag 0,6 %, op zaterdagen en zon- en feestdagen 1,8 % van hun maandsalaris.
- 3.b. Werknemers, die voor het verrichten van werkzaamheden in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen per extra opkomst een vergoeding van 0,6 % van hun maandsalaris.
4. Beloning van overschrijdingen en afwijkingen van het dienstrooster
- 4.a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
1. de beloning van de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt per uur inclusief het doorbetaalde salaris, de volgende percentages van het maandsalaris:

- op maandag tot en met zaterdag 07.00 uur	0,91 %
- op zaterdag vanaf 07.00 uur tot zondag 24.00 uur	1,22 %
- op feestdagen	1,83 %
  2. deze percentages worden per maand getotaliseerd;
  3. overschrijdingen van het dienstrooster, inclusief de daarvoor geldende toeslag worden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, bij voorkeur gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen drie maanden na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning verrekend op basis van 0,61 % per uur;
  4. rusttijd buiten het dienstrooster die in het bedrijf wordt doorgebracht en die noodzakelijk is door overschrijding van de arbeidstijd, zal met 0,30 % van het maandsalaris worden vergoed, tenzij de overschrijding 30 minuten of minder bedraagt.

5. Voor de werknemer in ORBA schaalgroep 8, 9 of 10 wiens functie inhoudt dat hij regelmatig buiten kantoor of bedrijf werkzaam moet zijn en/of op tijdstippen buiten de normale werktijd gelegen, of die uit hoofde van zijn functie de vrijheid heeft zijn werktijden aan te passen aan de bedrijfssituatie, geldt geen aanspraak op betaling van overuren, tenzij het overwerk in opdracht of met instemming van de werkgever wordt verricht.

#### 4.b. Verschoven uren toeslag.

Als in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6.2 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maand salaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur van maandag tot en met zaterdag 0,30 %, op zondag 0,61 % en op feestdagen 1,22 % van het maandsalaris.

#### 5. Verzuimuren.

Als een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid heeft verricht na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer deze arbeid op of na 04.00 uur 's ochtends is aangevangen of zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

#### 6. Inconveniëntentoeslag.

Alle direct productiegebonden werknemers, incl. de werknemers in het Distributie Centrum, de SSC's en de vestiging Waddinxveen, ingeschaald in de functiegroepen I t/m VI ontvangen een inconveniëntentoeslag van € 23 bruto per maand. Deze inconveniëntentoeslag zal uitsluitend over de gewerkte tijd worden uitbetaald. Deze toeslag maakt geen deel uit van de grondslagen voor de berekening van alle procentuele toeslagen, van vakantietoeslag en van extra uitkeringen, van pensioen en van bovenwettelijke aanvullingen op wettelijke uitkeringen (met uitzondering van de wettelijke loondoorbetaling resp. –aanvulling bij arbeidsongeschiktheid). Indien bovenstaande regeling t.a.v. andere Sigma werknemers tot grove onbillijkheden aanleiding geeft is nader overleg mogelijk.

#### 7. Overwerk voor deeltijdwerknemers.

Werknemers met een deeltijddienstverband, die werkzaamheden verrichten buiten de met hen overeengekomen werktijden, doch binnen de voor voltijdwerknemers geldende normale werktijden, ontvangen over deze zgn. meeruren een betaling van 0,75 % van een voor hen geldend, naar voltijd omgerekend maandsalaris (dit is inclusief een dertiende maand-, vakantietoeslag-, vakantie- en roostervrije-urenopslag). Overwerk voor deeltijdwerknemers op tijdstippen die ook voor voltijdwerknemers buiten de normale werktijden vallen, worden op dezelfde wijze als voor voltijdwerknemers beloond, met dien verstande dat het salaris dat de basis is voor de toeslagberekening, wordt omgerekend tot een voltijsalaris.

## **Artikel 10 - zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:
  - 1.a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen;
  - 1.b. de door de overheid aangewezen dag ter viering van de verjaardag van H.M. de Koningin of van de nationale bevrijdingsdag. (De keuze van partijen is voor onbepaalde tijd de dag ter viering van de verjaardag van H.M. de Koningin).
2. Op zon- en feestdagen wordt in de regel niet gewerkt.
3. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
4. Als op een op een werkdag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. Aan de werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal in overleg met betrokkene met voorrang onbetaald verlof worden verleend, dan wel gelegenheid worden gegeven hiervoor vakantie of roostervrije dagen op te nemen.

## **Artikel 11 - verzuim**

In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. ingeval van ziekte of ongeval van de werknemer geldt het in artikel 14 bepaalde;
2. voor de toepassing van lid 3 wordt duurzaam samenwonen van ongehuwden gelijkgesteld met gehuwd zijn, waarbij de werkgever naar redelijkheid oordeelt of in een concreet geval sprake is van samenwoning;
3. in de hierna te noemen gevallen heeft de werknemer aanspraak op buitengewoon verlof met behoud van salaris op of direct na de dag dan wel dagen van de gebeurtenis. Gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, tenzij de gebeurtenis buiten tegenwoordigheid van de werknemer plaatsvindt:
  - 3.a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie van de echtgeno(o)t(e), (schoon)zoon, (schoon)dochter of pleegkind van de werknemer en indien er een aantoonbare zorgplicht bestaat voor een (schoon)vader of (schoon)moeder;
  - 3.b. gedurende twee dagen bij overlijden en/of de begrafenis/crematie van een niet onder 3.a. genoemd eigen kind of pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, broer of zuster van de werknemer;
  - 3.c. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van echtgeno(o)t(e), kleinkind, zwager of schoonzuster

en, voor zover zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloed- en aanverwanten;

- 3.d. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer;
- 3.e. gedurende twee dagen bij huwelijk van de werknemer;
- 3.f. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, zuster, broer, zwager of schoonzuster van de werknemer;
- 3.g. gedurende twee dagen bij bevalling van de echtgenote op te nemen binnen 5 weken na de bevalling;
- 3.h. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- 55- en 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer;
- 3.i. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- 3.j. gedurende één dag bij priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind;
- 3.k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de Wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding die de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
- 3.l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter en tot maximum één dag voor bezoek aan een specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en hij bij derden geen aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden;
- 3.m. gedurende één dag bij verhuizen;
- 3.n. gedurende twee weken aansluitend aan het wettelijk zwangerschaps- en bevallingsverlof van de vrouwelijke werknemer, mits het dienstverband aansluitend daarna wordt voortgezet;
- 3.o. gedurende de benodigde tijd met een maximum van 1 dag in omstandigheden van een persoonlijke calamiteit en/of noodsituatie waarbij onmiddellijk dringend handelen vereist is en voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats, danwel wordt het verlof in mindering gebracht op het vakantieverlof. De werknemer zal zo spoedig mogelijk het calamiteitenverlof melden aan de werkgever. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.
- 3.p. De werknemer kan doorbetaald verlof gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis opnemen ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
  - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon
  - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont

c. de eigen ouder van de werknemer.

Voor wat betreft de betaling geldt het volgende:

a. gedurende maximaal een maal de arbeidsduur per week zal de vergoeding 100% van het maandinkomen bedragen

b. voor overige dagen zal de vergoeding 70 % van het maandinkomen bedragen (zoals bedoeld in artikel 5.1. van de Wet Arbeid en Zorg).

3.q. Het zal de werknemer worden toegestaan om, in overleg met de werkgever, verlof op te nemen indien de werknemer tijdelijk de zorg op zich neemt voor een partner, kind of ouder in de terminale fase. Gedurende dit verlof zal maximaal 70 % van het maandinkomen worden doorbetaald.

3.r. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

4. Als de werknemer als officieel afgevaardigde van een landelijke vergadering van een van de contracterende vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem verzuim met behoud van salaris toestaan, voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten.

5.a. vorming.

Niet leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens een cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het desbetreffende cursusjaar voltooien. Als voor het deelnemen aan een cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Als ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de desbetreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

5.b. vakopleiding.

Werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingenstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding, die niet onder het leerlingenstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming een ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Als van één werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming van vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever genoemde faciliteiten intrekken.

Cumulatie van a en b vindt niet plaats.

- 6.a. artikel 628 BW is van kracht met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de werknemer door te betalen over uren, gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
1. schorsing van de werknemer door de werkgever overeenkomstig het bedrijfsreglement en bij het ontbreken van een bedrijfsreglement in alle gevallen, waarin een werknemer krachtens artikel 678 BW op staande voet ontslagen zou kunnen worden; 2. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen);
- 6.b. 1. als de werkgever overgaat tot het invoeren van een verkorte werkweek als bedoeld onder a juncto 2, zal hij daarvan tijdig aan de vakverenigingen mededeling doen;
2. ten aanzien van het geval als bedoeld onder a juncto 2, gaat de in dit lid getroffen regeling uit van de situatie, waarin artikel 8 BBA ten deze van toepassing is;
- 6.c. als de desbetreffende wettelijke bepalingen worden gewijzigd, zullen de partij ter ene zijde en de vakverenigingen overleg plegen over het herzien van de in dit lid getroffen regeling;
7. Pensioenrechten bij ouderschapsverlof.

Indien de werknemer van dit wettelijk recht gebruik maakt, wordt voor de berekening van het nabestaandenpensioen uitgegaan van terugkeer naar de oorspronkelijke werktijd.

## **Artikel 12 - vakantie**

1. Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar.
2. Onder werkdagen worden verstaan alle dagen waarop men volgens het dienstrooster moet werken.
3. Duur der vakantie.
- 3.a. De werknemer heeft recht op een basisvakantie van 25 dagen (200 uur).

Hiervan zullen als regel ten minste 10 werkdagen (=diensten) aaneengesloten worden genoten. Voor werknemers werkzaam in een dienstrooster als bedoeld in artikel 6 lid 2 sub b resp. c bedragen de vakantierechten 25 dagen (200 uur). De werknemer wordt geacht minimaal 20 vakantiedagen (160 uur) per jaar op te nemen.
- 3.b. De werknemer die 15, 20, 25 of 30 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is of de leeftijd van 45, 50, 55 of 60 jaar heeft bereikt heeft recht op resp. 26 (208 uur), 27 (216 uur), 28 (224 uur) of 29 dagen (232 uur) vakantie, vanaf 1 januari van het kalenderjaar, waarin die leeftijd/diensttijd wordt bereikt.
4. De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of voor het einde van het lopende vakantiejaar uit de dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 3 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.



5. Berekening van het aantal vakantiedagen.

Voor de berekening van vakantierechten wordt in geval van in- of uitdiensttreding gekeken naar de werkelijke datum ten behoeve van de bepaling van een zuiver proportioneel recht op vakantie.

6. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet opgenomen heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

7. Aaneengesloten vakantie.

7.a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven op het door de werknemer gewenste tijdstip voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.

7.b. Als de werkgever het bedrijf of een gedeelte daarvan stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan. Aanwijzing van dat tijdvak zal zo mogelijk voor 1 december daaraan voorafgaand plaatsvinden.

7.c. Ingeval een werknemer, als het voorafgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantie-uren heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:

1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
2. zoveel vakantie-uren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

7.d. Als de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 8a van dit artikel of een feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantie-uren toe te kennen of op te nemen.

8. Vakantiedagen.

8.a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste drie dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar in overleg met de Ondernemingsraad geschiedt.

- 8.b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen als geheel of gedeeltelijk opnemen, op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
9. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden.
- 9.a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- 9.b.1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
  - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
  - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
  - zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de laatste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de respectieve oorzaken samen geteld wordt.

- 9.b.2. Als een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- 9.b.3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- 9.b.4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen, als de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat, behoudens ingeval van beëindiging wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, dan wel bij verandering van werkkring op medische indicatie.
10. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.
- 10.a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 9 sub b onder 1, alsmede in artikel 11 lid 3 sub a, b, c, g en k gelden niet als vakantiedagen.
- 10.b. Als een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantie-uren worden geteld als de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Als het in de gevallen van artikel 11, lid 3 sub a, b, c, g en k niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet als de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de

Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

10.c. Als ingevolge sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die uren alsnog kunnen worden genoten.

11. Vakantie bij ontslag.

11.a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, als het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mag worden begrepen.

11.b. Als de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet heeft opgenomen, zullen deze hem worden uitbetaald.

11.c. Als de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking teveel vakantie-uren heeft genoten, zullen deze bij de laatste salarisbetaling worden verrekend.

11.d. De werkgever geeft de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring, waaruit de duur van de vakantie zonder behoud van salaris blijkt, die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

12. Uitvoeringsbepalingen

12.a. De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie- of snipperdag een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.

12.b. Er zal een vakantie-aanvraagprocedure worden ingevoerd voor die afdelingen waar er tot een vakantierooster gekomen moet worden. In overleg met de Ondernemingsraad zal een procedure worden afgesproken om deze afdelingen vroegtijdig te benoemen.

13. Vakantie bij arbeidsongeschiktheid.

Bij beëindiging van het dienstverband na 2 jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid, zullen aan de werknemer de nog uitstaande vakantierechten worden uitbetaald, met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

### **Artikel 13 - vakantietoeslag**

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 augustus van enige jaar tot 1 augustus van het volgende jaar.
2. De werknemer ontvangt 8 % vakantietoeslag van 12 x het gemiddelde maandinkomen dat vanaf 1 augustus van het voorafgaande jaar voor hem gegolden heeft, inclusief ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid, ziekte of ongeval, doch exclusief overwerkverdiensten, extra uitkeringen en de vakantietoeslag zelf. Voor werknemers geldt een minimum

vakantietoeslag op jaarbasis van € 1.815,-. Voor werknemers met een deeltijddienstverband wordt dit minimum naar rato berekend.

3. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering geniet, zal het bedrag dat hem als vakantietoeslag krachtens deze wet wordt toegekend in mindering worden gebracht op de door de werkgever krachtens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.
4. Bij beëindiging van het dienstverband heeft de werknemer aanspraak op deze vakantietoeslag over de maanden waarover deze nog niet is uitgekeerd. Het bepaalde in artikel 12 lid 5 betreffende de berekening van de duur van het dienstverband is van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 14 - arbeidsongeschiktheid**

1. Als een werknemer door ziekte, zwangerschap, bevalling, of door ongeval verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem - zulks in afwijking van het in artikel 629 van het BW bepaalde voor zover is toegestaan - uitsluitend de bepalingen van de Ziektewet, respectievelijk de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zover hierna niets anders wordt bepaald.
2. Aan de werknemer zal gedurende de arbeidsongeschiktheid de navolgende uitkering respectievelijk aanvulling worden verstrekt, als de betrokkene kan aantonen dat hij hiervoor een arts heeft geraadpleegd:
  - 2.a. Arbeidsongeschiktheid voor 1-1-2004  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 70 % van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100 % van het maandinkomen.
  - 2.b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal gedurende maximaal 1 jaar de uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering worden aangevuld tot 100 % van het in lid 3 genoemde netto-inkomen; met uitzondering van de werknemer die op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid jonger is dan 38 jaar en die geen aanvullende verzekering heeft afgesloten als bedoeld in dit artikel, lid 7. Laatstbedoelde werknemer ontvangt - binnen het tijdvak van 104 weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid - over het tijdvak waarover hij een vervolguitkering op grond van de WAO ontvangt een zodanige aanvulling, dat deze tezamen met een fictieve WAO-uitkering van 70 % van zijn WAO-dagloon, een uitkering van 100 % van zijn gederfde netto salaris oplevert.
  - 2.c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer, die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling toekennen tot 100 % van het netto-inkomen gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 8 lid 6 van de CAO.  
Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien en voor zover de werknemer een WAO-uitkering en een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling toekennen tot 100 % van het netto-inkomen, gedurende maximaal 2 jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. Ook indien

- de werknemer arbeidsongeschikt is geworden voor de eigen functie,
  - geschikt is voor andere passende arbeid waarin de werkgever niet kan voorzien,
  - niet in aanmerking komt voor een WAO uitkering,
  - wel in aanmerking komt voor een volledige uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW),
  - het dienstverband niet verbroken is,
- zal de werkgever aan de werknemer een aanvulling verstrekken tot 100 % van het netto-inkomen gedurende twee jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, eveneens met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.

Ten aanzien van de werknemer die op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid jonger is dan 38 jaar en die geen verzekering als bedoeld in dit artikel, lid 7, heeft afgesloten, zal de bepaling in sub b van dit artikellid naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid worden toegepast.

- 2.d. Onder netto-inkomen wordt in dit artikel lid 2 sub a t/m c verstaan het gederfde netto-inkomen dat de werknemer op grond van het voor hem geldende vaste rooster zou hebben verdiend, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
3. Arbeidsongeschiktheid na 1-1-2004
- Gedurende het eerste ziektejaar wordt het loon voor 100 % doorbetaald. In het tweede ziektejaar wordt in beginsel 70 % doorbetaald, maar vindt een aanvulling plaats van 30 %, indien de medewerker zich houdt aan de bij werkgever ter zake van re-integratie geldende richtlijnen alsmede aan de bepalingen van de Wet Poortwachter.
  - Werkgever zal een collectieve verzekering aanbieden aan zijn werknemers voor de dekking van het WGA-hiaat. De premie zal door de werknemer worden betaald. Werknemers kunnen aangeven dat zij niet wensen te participeren in deze verzekering.
  - Werkgever zal ter zake van herplaatsen van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers een uiterste inspanning doen, maar geen garanties kunnen geven.
  - Werkgever biedt medewerkers boven de loongrens de mogelijkheid tot een WIA Excedentverzekering. Een en ander is vastgelegd in het pensioenreglement.
4. Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel geldt **niet** indien de werknemer de in de onderneming in overleg met de ondernemingsraad (conform WOR artikel 27) vastgestelde voorschriften bij ziekte niet nakomt.
5. Op basis van de in lid 4 aangegeven voorschriften heeft de werkgever het recht om, na overleg met de Ondernemingsraad, de geldende regels toe te passen. De uitvoering van dit overleg geschiedt via de sociale commissie van de Ondernemingsraad; deze zal t.b.v. deze werkzaamheden een oordeel vragen van de desbetreffende lokale OR-commissie.
6. De werkgever zal geen overeenkomst met de werknemer afsluiten met als strekking bij ziekte één of meer vakantiedagen af te boeken.
7. In bijlage XI bij deze CAO is opgenomen het protocol "Wet Verbetering Poortwachter".

## **Artikel 15 - privacy-reglementering**

In de onderneming zal een reglement inzake bescherming privacy persoonsgegevens gelden, overeen te komen met de Ondernemingsraad; hierin wordt een inzagerecht voor geautomatiseerde personeelsgegevensopslag opgenomen.

### **Artikel 16 - pensioenregeling**

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waaraan deelname voor de werknemer, voor onbepaalde tijd aangesteld, verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas worden goedgekeurd, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.

### **Artikel 17 - vervroegd uittreden**

Aan werknemers (geboren in 1949 of eerder) wordt de mogelijkheid geboden vervroegd uit te treden, resp. in overleg met en met instemming van de werkgever partieel vervroegd uit te treden, vanaf de leeftijd van 62 jaar (afhankelijk van de leeftijd op 1 januari 2005) met een netto-uitkering van 85 % van het laatstgenoten netto-inkomen, éénmalig vast te stellen en vervolgens het bijbehorende bruto-bedrag aan te passen met algemene CAO-verhogingen. De regeling is gedetailleerd uitgewerkt opgenomen als bijlage III bij deze CAO-I.

### **Artikel 18 - extra uitkering**

De werknemer ontvangt in de maand december een extra uitkering van 8 1/3 % van de in het desbetreffende kalenderjaar verdiende en/of te verdienen maandsalarissen, daarbij inbegrepen eventuele:

- ploegentoeslag;
- inconveniëntentoeslag;
- afbouw ploegentoeslag;
- persoonlijke toeslag en eventuele andere toeslagen met een permanent karakter.

Bij beëindiging van het dienstverband wordt deze extra uitkering berekend over bovengenoemde inkomensbestanddelen, verdiend in het verstreken deel van het kalenderjaar.

### **Artikel 19 - spaarloonregeling**

De werknemer kan deelnemen aan de spaarloonregeling. Voor de spaarloonregeling geldt het wettelijk maximum.

### **Artikel 20 - tussentijdse wijzigingen**

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

2. Als 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 collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

### **Artikel 21 - duur der CAO**

Deze CAO treedt in werking op 1 juni 2006 en eindigt op 31 mei 2008 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ener zijde:

SigmaKalon B.V.

Partij ter andere zijde:

FNV Bondgenoten te Amsterdam  
CNV BedrijvenBond te Houten  
De Unie te Houten

## BIJLAGE I behorende bij de CAO van SigmaKalon B.V.

### Functie-rangordelijst

Hoewel in de functie-rangordelijst zowel specifiek vrouwelijke als mannelijke benamingen voorkomen, wordt ervan uitgegaan dat alle functies, tenzij omstandigheden dat momenteel onmogelijk maken, zowel door mannen als door vrouwen vervuld kunnen worden.

Functienummer	Functiebenaming	ORBA-punten
<b>functiegroep 2</b>		
<b>28 - 53,5 punten</b>		
0308.20.11	Schoonmaker Brummen	048,0
<b>functiegroep 3</b>		
<b>54 – 79,5 punten</b>		
0308.20.04	Hulpoperator Brummen	059,0
0302.70.08	Medewerker Intern Transport EEE	061,0
0700.00.04	Medewerk(st)er Algemene zaken	064,0
0310.01.12	Medewerk(st)er Bedrijfsrestaurant	067,0
0220.10.19	Administratief medewerker Klantenservice	068,0
0240.20.13	Medewerker Operations	068,0
0307.20.07	Medewerker Productgroep VFU	069,0
0302.60.07	Junior medewerker Grondstoffen	071,0
0303.10.03	Medewerker Huishoudelijke Zaken Den Bosch	071,0
0303.40.02	Medewerker Productie/GEEM Den Bosch	072,0
0307.40.07	Medewerker GEEE VFU	073,0
<b>functiegroep 4</b>		
<b>80 – 105,5 punten</b>		
0300.02.16	Aankomend medewerker Bouwkundig Onderhoud	081,0
0700.30.16	Medewerker Kleurproductie	082,0
0700.00.02	Receptioniste / telefoniste	083,0
0302.70.06	Medewerker Expeditie EEE	083,0
0700.30.02	Medewerker Magazijn & Expeditie	086,0
0303.10.04	Telefoniste/receptioniste Den Bosch	086,0
0210.01.03	Orderverwerkster	088,0
0700.30.11	Kleurmaker	089,0
0210.01.15	Junior Medewerker Verkoopondersteuning	090,0
0302.05.33	Schilder	091,0
0307.20.06	1 <sup>e</sup> medewerker Productgroep VFU	092,0
0230.00.83	Magazijnmedewerker	093,0
0302.60.06	Medewerker Grondstoffen VFA	093,0
0310.01.10	Receptioniste/telefoniste	093,0
0302.05.13	Medewerker HASA	093,5
0210.02.06	Medewerker SSC	094,0
0230.00.31A	Medewerker A Applicatiecentrum	094,0
0240.20.11	1 <sup>e</sup> medewerker Operations	094,0
0307.40.06	1 <sup>e</sup> medewerker GEEE VFU	095,0
0400.00.02	Assistent secretaresse	097,0
0303.40.03	Eerste medewerker Productie/GEEM	097,0
0210.30.02	Junior Servicemonteur Dispensercentrum	098,0
0308.20.03	Operator Brummen	099,0



Functienummer	Functiebenaming	ORBA-punten
<b>functiegroep 5</b>		
<b>106 – 131,5 punten</b>		
0240.10.09	Medewerker Bedrijfsanalyse / Voorraad en Magazijn	107,0
0302.70.05	Allrounder EEE	107,0
0700.30.22	Medewerker Logistieke Services	109,0
0220.10.07	Allround administratief medewerker Verkoopbinnendienst	109,0
0210.02.07	Allround medewerker SSC	110,0
0700.30.03	Allround medewerker Magazijn & Expeditie	110,0
0240.10.07	Medewerker Bedrijfsanalyse / Controlling	110,0
0300.11.11	Junior technicus	112,5
0700.30.12	Allround kleurmaker	114,0
0307.40.05	Allround medewerker GEEE VFU	114,0
0220.10.05	Allround medewerker Verkoopbinnendienst	115,0
0302.60.05	Allround medewerker Grondstoffen VFA	115,0
0308.20.05	Allround operator	115,0
0230.00.32	Medewerker B – R&D	117,0
0310.01.15	Medewerker Operationele Services	117,5
0310.01.11	Administratief medewerk(st)er	118,0
0220.35.09	Merchandiser	118,0
0210.01.32	Medewerker Distributieondersteuning VO&L	119,0
0240.10.05	Medewerker Bedrijfsanalyse / Registratie	120,0
0400.00.03	Secretaresse A	120,0
0307.20.05	Allround productgroepmedewerker VFU	120,0
0100.02.11	Aankomend medewerker Credit Control	121,0
0308.20.12	Monteur Brummen	121,0
0210.01.16	Medewerker Verkoopondersteuning	122,0
0210.30.03	Servicemonteur Dispensercentrum	122,0
0230.00.32A	Medewerker B Applicatiecentrum	122,0
0230.00.32B	Medewerker B Analysis department Amsterdam	122,0
0230.00.32C	Medewerker B Assistent technicus kleurkwaliteit	122,0
0230.00.32E	Medewerker B Verflaboratoria	122,0
0303.40.04	Allround medewerker Productie/GEEM Den Bosch	122,0
0302.90.04	Medewerker Bedrijfsanalyse VFA	124,0
0240.20.09	Allround medewerker Operations	125,0
0308.20.08	Commercieel adm. secr. medewerker	126,0
0350.10.14	Medewerk(st)er Inkoopsoort	127,0
0210.50.28	Medewerker Customer Services Veveo	128,0
0210.03.08	Medewerker Customer Services Brander	129,0
<b>functiegroep 6</b>		
<b>132 – 157,5 punten</b>		
0230.00.81	Chef Magazijn / Distributie	132,0
0100.02.04	Medewerker Crediteurenadministratie	133,0
0100.02.06	Medewerker Kostendeclaraties & Archiefbeheer	134,0
0308.10.02	Administratief medewerkster Brummen	134,0
0302.05.10	Afdelingschef HASA	134,5
0210.01.02	Administratief medewerkster	135,0
0220.20.19	Traffic medewerker	135,0
0210.02.08	1 <sup>o</sup> medewerker SSC	135,0
0240.40.03	Werkvoorbereider	136,0
0308.20.02	Meewerkend voorman Brummen	136,0
0300.10.03	Medewerker Kwaliteitszorg	137,0
0210.22.03	Junior verftechnisch adviseur Adviescentrum	138,0
0210.01.06	Area sales medewerker VBB	138,0
0307.50.01	Medewerkster Bedrijfsadministratie VFU	138,0
0100.01.02	Medewerker Accounting & Controlling	139,0
0220.30.05	Vertegenwoordiger Grootchaligenmarkt	140,0
0240.20.05	Informatie-assistent Operations	141,0
0220.10.17	Verftechnisch adviseur	142,0
0700.30.04	Chef Magazijn / Expeditie	142,0
0310.01.16	Hoofd Operationele Services	142,0
0700.30.25	Allround medewerker logistieke services	145,0
0700.30.15	Chef Kleurproductie	145,0
0308.20.06	Allround commercieel adm. secr. medewerker	146,0
0230.00.33B	Medewerker C assistant technicus kleurinformatiesystemen	147,0
0400.00.04	Secretaresse B	147,0
0303.10.02	Medewerker Bedrijfsadministratie Den Bosch	147,0

Funcienummer	Funciebenaming	ORBA-punten
0210.30.04	Allround Servicemonteur Dispensercentrum	148,0
0230.00.33	Medewerker C – R&D	150,0
0230.00.33E	Medewerker C Applicatiecentrum	150,0
0230.00.33G	Medewerker C verflaboratoria	150,0
0230.00.33D	Medewerker C analysis department Amsterdam	150,0
0600.40.01	Aankomend Inspecteur	150,0
0210.50.29	Manager Customer Services Veveo	152,0
0308.30.02	Medewerker Technologie/Grondstofbeheer Brummen	152,0
0300.11.09	Senior technicus	152,0
0700.40.33	Medewerker Customer Services	152,0
0100.11.05	Medewerker Credit Control	154,0
0302.80.50	Technisch assistent Planbureau	157,0
<b>functiegroep 7</b>	<b>158 – 183,5 punten</b>	
0110.40.02	Productiebegeleider	159,0
0220.10.03	Teamleader Verkoopbinnendienst	159,0
0300.01.05	Assistent Packaging engineer	159,0
0210.05.07	Ontwerper/werktekenaar	160,0
0220.10.15	Allround verftechnisch adviseur	160,0
0302.90.12	Assistent Bedrijfsinformatie VFA	160,0
0100.02.08	Allround medewerker Crediteurenadministratie	161,0
0210.22.04	Verftechnisch adviseur Adviescentrum	161,0
0240.10.03	Assistent supervisor Bedrijfsanalyse	161,0
0700.40.14	Allround technical advisor Wood	161,0
0220.40.05	Medewerker Informatievoorziening	161,0
0320.10.07	HR medewerker allround	161,0
0210.01.04	Medewerker System Support VBB	162,0
0210.01.07	Area Sales Coördinator VBB	162,0
0240.05.03	Logistiek planner	162,0
0240.40.01	Planner	164,0
0240.07.05	IT-specialist A DCA	164,0
0240.07.07	IT-specialist B DCA	164,0
0303.20.02	Medewerker Technologie Den Bosch	164,0
0307.40.02	Wachtchef GEEE VFU	165,0
0210.03.15	Manager Customer Services Brander	166,0
0400.00.05	Managementsecretaresse	166,0
0300.02.31	Engineer Besturingstechniek	166,0
0210.01.18	Assistent hoofd Verkoopondersteuning	167,0
0230.00.34	Medewerker D – R&D	167,0
0230.00.50	Kalibratiedeskundige	167,0
0100.03.03	ARBO coördinator kantoren	168,0
0302.60.02	Wachtchef Grondstoffen VFA	168,0
0307.20.02	Wachtchef VFU	168,0
0110.30.03	Productspecialist	169,0
0302.70.02	Wachtchef EEE	169,0
0302.80.23	Procesengineer	171,0
0320.10.03	Medewerker B Personeels- / Salarisadministratie	171,0
0210.30.01	Adm./comm. Medewerker Dispensercentrum	172,0
0210.50.24	Commercieel technisch adviseur Veveo	172,0
0210.05.04	Traffic manager V&C Bouw	173,0
0220.35.07	Verkoopadviseur	173,0
0230.00.34B	Medewerker D – technisch kleurinformatiesystemen	173,0
0302.90.03	1 <sup>e</sup> assistent Bedrijfsanalyse VFA	173,0
0230.00.34A	Medewerker D Applicatiecentrum	174,0
0230.00.34E	Medewerker D Analysis department Amsterdam	174,0
0230.00.34F	Medewerker D Verflaboratoria	174,0
0300.11.07	Allround technicus	174,0
0302.05.20	Veiligheidskundige/commandant Bedrijfsbrandweer	174,5
0210.03.12	Commercieel technisch adviseur Sigma	175,0
0201.20.05	Coördinator Sales Projecten	175,0
0201.11.10	Office manager	176,0
0230.00.34G	Medewerker D medewerker Colourants Ontwikkeling	176,0
0307.10.03	Medewerker Technologie VFU	176,0
0600.40.03	Inspecteur	181,0
0700.40.32	Senior medewerker Customer Services	182,0

<b>functiegroep 8</b>	<b>184 – 209,5 punten</b>	
0300.07.01	Veiligheidsinspecteur	184,0
0210.01.05	Allround System Support medewerker VBB	185,0
0240.07.03	Allround IT-specialist DCA	185,0
0350.10.12	Assistent Informatievoorziening	185,0
0100.03.05	Gezondheidscoördinator	186,0
0110.30.02	Senior productspecialist IS	186,0
0201.21.09	Technisch adviseur PC&M Nederland	186,0
0210.23.01	Assistent technisch productmanager	186,0
0300.01.01	Packaging engineer	186,0
0210.02.03	Manager SSC	187,0
0210.22.06	Technisch documentalist Adviescentrum	187,0
0300.04.20	Senior medewerker Goederen Control	187,0
0300.04.30	Senior medewerker Kostprijscalculaties	187,0
0230.00.25	Demonstrateur/applicatietechnicus	188,0
0240.20.01	Supervisor Operations	188,0
0240.50.01	SHEQ-coördinator Operations	188,0
0210.22.05	Senior verftechnisch adviseur Adviescentrum	189,0
0220.10.13	Teamleader Klantenservice	189,5
0110.20.04	Adviseur Technische Informatievoorziening	190,0
0210.01.09	1 <sup>e</sup> Assistent Verkoop Binnendienst	190,0
0210.03.20	Assistent Controller Bouw	190,0
0210.50.25	Allround verftechnisch adviseur Binnendienst Veveo	190,0
0230.00.71	Assistent controller Milieu	190,0
0320.10.02	Medewerker A personeels-/salarisadministratie	190,0
0700.50.25	Allround verftechnisch adviseur Bidi VEVEO Bouw	190,0
0210.07.03	Medewerker Informatievoorziening Bouw	191,0
0100.01.05	Senior medewerker Accounting & Controlling	192,0
0201.21.05	Fieldengineer	193,0
0210.50.27	Allround commercieel technisch adviseur Veveo	193,0
0100.03.07	Veiligheidscoördinator	194,0
0100.11.06	Senior medewerker Credit Control	194,0
0220.35.05	Allround verkoopadviseur	194,0
0100.02.19	Sr. medewerker Account Payables & Receivables	195,0
0110.40.01	Hoofd Productie en Verwerking	195,0
0230.00.23	Medewerker Produktontwikkeling	196,0
0303.40.20	Chef GEEM Den Bosch	196,0
0700.30.05	Coördinator Logistieke Services	197,0
0110.10.04	Adviseur Bestuurlijke Informatievoorziening	198,0
0230.90.10	Hoofd Klachtenservice	198,0
0300.02.33	Procesbesturingsengineer	198,0
0302.80.22	Senior procesengineer VFA	198,0
0307.10.02	Allround medewerker Technologie VFU	199,0
0210.04.02	Officemanager Bouw	200,0
0600.40.05	Allround inspecteur	200,0
0303.40.10	Chef Productie Den Bosch	201,0
0308.20.01	Productieleider Brummen	201,0
0230.00.13	Groepsleider	202,0
0201.20.08	Junior accountmanager	204,0
0210.03.13	Allround commercieel technisch adviseur Sigma	204,0
0350.10.13	Hoofd Logistieke Support	205,0
<b>functiegroep 9</b>	<b>210 – 235,5 punten</b>	
0210.03.14	Accountmanager Brander	210,0
0240.05.01	Supply Chain planner	211,0
0320.10.06	Hoofd HR secretariaat	211,0
0700.00.01	Manager Support BU Industry	211,0
0700.20.01	Sales engineer General Industry	211,0
0210.01.30	Adviseur Distributieondersteuning VO&L Bouw	212,0
0308.30.05	Manager maintenance/HSE	212,0
0210.07.02	Automatiseringsadviseur Bouw	213,0
0230.00.27	Sr. Demonstrateur / applicatietechnicus	213,0
0310.01.20	Hoofd Facilitaire Dienst	213,0
0700.40.31	Hoofd Customer Services	213,0
0201.21.04	Coördinator Technical Services	214,0
0210.01.20	Hoofd Verkoopondersteuning Bouw	214,0
0210.01.31	Adviseur Beheerssystemen SSC's	214,0

0210.01.33	Adviseur Logistieke Systemen	215,0
0220.40.03	Coördinator Informatievoorziening	215,0
0308.20.13	Manager productie	217,0
0308.30.01	Chef Technologie / Grondstofbeheer Brummen	217,0
0110.20.03	Senior adviseur Technische Informatievoorziening	217,0
0307.40.01	Sectiechef GEEE VFU	217,0
0210.06.47	Market manager Bouw	218,0
0700.50.16	Accountmanager VEVEO Coatings Arnhem	218,0
0210.23.02	Technisch productmanager Bouw	219,0
0302.90.11	Hoofd Bedrijfsinformatie VFA	219,0
0307.20.01	Productgroepchef VFU	219,0
0340.11.01	Milieuconsultant	219,0
0210.05.30	Technisch coördinator Veveo	220,0
0302.70.01	Sectiechef EEE	221,0
0110.30.01	Hoofd Informatiecentrum	222,0
0210.01.10	Hoofd Verkoop Binnendienst Bouw	222,0
0210.03.21	Informatiemanager Bouwdivisie	223,0
0210.05.10	Hoofd Voorlichting & Communicatie Bouw	223,0
0302.20.02	Productgroepchef VFA	223,0
0320.10.16	Human Resources Adviseur	225,0
0110.10.03	Senior adviseur Bestuurlijke Informatievoorziening	226,0
0210.22.09	Commerciële klachtencoördinator Bouw	226,0
0230.00.12	Sectiechef	226,0
0302.05.01	Manager Safety, Infrastructuur & Security	228,0
0230.00.22	Productspecialist R&D	229,0
<b>functiegroep 10</b>		
0210.50.26	Districtmanager Veveo	236,0
0220.35.15	Accountmanager formules	236,0
0700.10.23	Product manager General Industry	236,0
0100.01.20	Manager Accounting & Controlling	237,0
0100.11.20	Manager Credit Control	237,0
0220.10.01	Manager Customer Services	237,0
0220.35.01	Field Salesmanager	237,0
0240.07.01	Manager IT-Support DCA	237,0
0210.30.10	Hoofd Dispensercentrum	238,0
0302.80.20	Hoofd Processing VFA	238,0
0304.40.10	Hoofd Technische Voorlichting	238,0
0308.30.07	Manager Technology/Quality&Customer Service	238,0
0700.20.02	Senior Sales Engineer General Industry	238,0
0100.02.20	Manager Account Payables & Receivables	239,0
0300.04.10	Manager/Hoofd material Management/FA	239,0
0201.21.10	Manager Technical Services	240,0
0600.30.05	Marketing Operations and Communication manager	241,0
0320.10.01	Hoofd personeels- / salarisadministratie	242,0
0220.30.03	National accountmanager Grootchaligenmarkt	242,0
0600.20.03	Projectmanager	242,0
0230.00.14	Senior sectiechef	243,0
0307.10.01	Hoofd Technologie VFU	243,0
0610.10.41	Areamanager	244,0
0110.20.02	Projectadviseur Technische Informatievoorziening	244,0
0201.20.10	Accountmanager	245,0
0210.04.01	Segment manager	245,0
0210.06.49	Senior Marketmanager	245,0
0210.07.01	Hoofd Managementinformatie Bouw	245,0
0100.00.03	Support Controller	246,0
0210.03.17	Accountmanager Bouw	247,0
0700.30.01	Logistiek Manager BU Industry	247,0
0230.00.20	Projectleider R&D	248,0
0210.23.03	Senior technisch Productmanager	249,0
0110.10.02	Projectadviseur Bestuurlijke Informatievoorziening	251,0
0302.20.01	Groepsmanager VFA	253,0
0230.00.24	Senior Product Specialist	254,0
0240.00.01	Manager Operations	255,0

## BIJLAGE II behorende bij de CAO van SigmaKalon B.V.

### Salarisschalen per 1 juni 2006 (incl. 1,5%)

Salarisschalen per: 1 juni 2006

Structurele verhoging: 1,5%

Schaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Trede	a1	1.207	1.246	1.457	1.518	1.712	1.861	2.035			
	a2	1.358	1.403	1.539	1.603	1.758	1.910	2.088			
	0	1.509	1.558	1.619	1.687	1.803	1.959	2.142	2.388	2.817	3.240
	1	1.523	1.584	1.642	1.715	1.841	2.001	2.186	2.450	2.888	3.334
	2	1.536	1.598	1.667	1.749	1.880	2.039	2.231	2.512	2.959	3.427
	3	1.552	1.618	1.694	1.780	1.914	2.078	2.275	2.572	3.034	3.519
	4	1.569	1.640	1.721	1.814	1.947	2.118	2.324	2.635	3.103	3.605
	5	1.584	1.663	1.751	1.846	1.983	2.160	2.366	2.695	3.175	3.691
	6	1.605	1.687	1.782	1.881	2.023	2.200	2.419	2.758	3.246	3.778
	7		1.711	1.812	1.915	2.057	2.244	2.460	2.817	3.320	3.864
	8				1.947	2.093	2.285	2.504	2.879	3.392	3.953
	9					2.133	2.328	2.554	2.939	3.460	4.038
	10						2.366	2.599	3.001	3.528	4.126
	11							2.646	3.061	3.597	4.214
	12							2.692	3.121	3.667	4.300

Aanloopschaal 1: tot en met 20 jaar

Aanloopschaal 2: boven de 20 t/m 23 jaar

### Salarisschalen per 1 juni 2007 (incl. 1,5%)

Salarisschalen per: 1 juni 2007

Structurele verhoging: 1,5%

Schaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Trede	a1	1.225	1.265	1.479	1.541	1.738	1.889	2.066			
	a2	1.378	1.424	1.562	1.627	1.784	1.939	2.119			
	0	1.532	1.581	1.643	1.712	1.830	1.988	2.174	2.424	2.859	3.289
	1	1.546	1.608	1.667	1.741	1.869	2.031	2.219	2.487	2.931	3.384
	2	1.559	1.622	1.692	1.775	1.908	2.070	2.264	2.550	3.003	3.478
	3	1.575	1.642	1.719	1.807	1.943	2.109	2.309	2.611	3.080	3.572
	4	1.593	1.665	1.747	1.841	1.976	2.150	2.359	2.675	3.150	3.659
	5	1.608	1.688	1.777	1.874	2.013	2.192	2.401	2.735	3.223	3.746
	6	1.629	1.712	1.809	1.909	2.053	2.233	2.455	2.799	3.295	3.835
	7		1.737	1.839	1.944	2.088	2.278	2.497	2.859	3.370	3.922
	8				1.976	2.124	2.319	2.542	2.922	3.443	4.012
	9					2.165	2.363	2.592	2.983	3.512	4.099
	10						2.401	2.638	3.046	3.581	4.188
	11							2.686	3.107	3.651	4.277
	12							2.732	3.168	3.722	4.365

Aanloopschaal 1: tot en met 20 jaar

Aanloopschaal 2: boven de 20 t/m 23 jaar

In de maand januari zal per afzonderlijke business unit het operationeel resultaat bepalend zijn voor de hoogte van een bonus.

De hoogte van de bonus is afhankelijk van:

1. Het bedrijfsresultaat van de Business Unit (uitgangspunt hiervoor is de gebudgetteerde EBITDA\*);
2. de individuele performance.

Medewerkers die in de loop van het kalenderjaar in dienst zijn getreden, alsmede degene die in de loop van het kalenderjaar gebruik hebben gemaakt van de VUT-regeling ontvangen deze uitkering naar rato.

De bonusuitkering wordt berekend over een grondslag van 12,96 x het maandsalaris van de maand december van het jaar waarover de performance van het bedrijf en individu wordt gemeten.

Het EBITDA voor de business units Deco North (SigmaKalon B.V.) en Sigma Coatings Industry Netherlands BV wordt in deze zin gevormd door de Nederlandse activiteiten van de individuele business units. Voor het operationele resultaat EBITDA van SigmaKalon Marine and Protective Coatings B.V. geldt het wereldwijde operationele resultaat van de totale business unit SigmaKalon Marine and Protective Coatings.

De hoogte van de te behalen bonus wordt als volgt berekend:

Beoordeling	Trede (binnenschalig)	>95% budget Bonus:	100% budget Bonus:	>105% Budget Bonus:	>110% Budget Bonus:
Voldoet niet (VN)	0	0%	0%	0%	0%
Matig (M)	0	0%	0%	0%	0%
Voldoet nog niet aan de verwachtingen (VNAV)	0	0%	0.5%	0.75%	1%
Voldoet aan de verwachtingen (VAV)	1	0.5%	1.0%	1.5%	2.0%
Overstijgt de verwachtingen (OV)	1	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%
Excelleert (EXC)	2	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%

\* EBITDA: Afkorting van Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortisation ofwel winst vóór rente, belastingen, afschrijvingen en herwaarderingen.

## **BIJLAGE III BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.**

### **Overgangsregeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden**

#### **Artikel 1 - deelname/aanmelding**

1. De deelname aan de regeling is vrijwillig.
2. Aan werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn en geboren zijn vóór 1 januari 1950, wordt de mogelijkheid geboden vervroegd uit te treden. Het moment van uittreden is afhankelijk van de leeftijd die de deelnemer heeft op 1 januari 2005:
  - Bij een leeftijd van 60 jaar of ouder is de uittreedleeftijd 62 jaar (geboren voor 1-1-1945)
  - Bij een leeftijd van 59 jaar en jonger dan 60 jaar is de uittreedleeftijd 62,5 jaar (geboren tussen 1-1-1945 en 1-1-1946)
  - Bij een leeftijd van 58 jaar en jonger dan 59 jaar is de uittreedleeftijd 63 jaar (geboren tussen 1-1-1946 en 1-1-1947)
  - Bij een leeftijd van 55 jaar of ouder maar jonger dan 58 jaar is de uittreedleeftijd 63 jaar en 3 maanden (geboren tussen 1-1-1947 en voor 1-1-1950)
3. De regeling is niet van toepassing op 62-jarigen en ouder, die aanspraak hebben op een volledige uitkering krachtens de WAO of WIA, AWW, ZW of WW dan wel recht hebben op loondoorbetaling bij ziekte, alsmede 62-jarigen en ouder die onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling vallen.
4. Voor de onder 2 van dit artikel genoemde werknemers die aanspraak hebben op een gedeeltelijke uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten en die op het moment dat ze aan de regeling zouden kunnen gaan deelnemen nog arbeid verrichten, is deelneming wel mogelijk. In dit geval wordt de uitkering in mindering gebracht op de uitkering bedoeld in artikel 2.
5. Het dienstverband voorafgaande aan de datum waarop vervroegd wordt uitgetreden moet ten minste 10 jaar ononderbroken hebben bestaan.
6. Toetreding tot de regeling is slechts mogelijk als alle vrije dagen zijn opgenomen.
7. Uittreding is mogelijk vanaf de 1<sup>e</sup> dag van de maand waarin betrokkene de voor hem/haar geldende VUT-leeftijd zoals omschreven in artikel 1 lid 2 bereikt. Een daartoe strekkend verzoek moet ten minste drie maanden voor de ingangsdatum door de betrokken werknemer bij de afdeling Human Resources worden ingediend.
8. Van de werknemer die vervroegd uittreedt, eindigt de dienstbetrekking met de onderneming ingaande de datum waarop de vervroegde uittreding plaatsvindt.

#### **Artikel 2 - uitkeringen**

De netto VUT-uitkering wordt vastgesteld op 85 % van het netto-inkomen op de dag van uittreding berekend op jaarbasis. De daarbij behorende bruto uitkering wordt vastgesteld (rekening houdend met bijdrage pensioenregeling) en deze is vervolgens bepalend.

De aldus vastgestelde bruto uitkering wordt aangepast met eventuele algemene

loonmaatregelen, die bij de werkgever worden getroffen. Partijen zullen tijdig overleg plegen indien naar hun mening deze wijze van vaststellen tot onbillijkheden kan leiden.

### **Artikel 3 - uitstel of vervroeging van de ingangsdatum van de uitkering**

1. In overleg met de werkgever kan de werknemer de uitkering later laten ingaan dan de datum waarop voor het eerst wordt voldaan aan de voorwaarden voor uitkering, mits wordt doorgewerkt in dienstverband bij de werkgever.
2. In overleg met de werkgever kan de werknemer de uitkering eerder laten ingaan dan de datum waarop voor het eerst wordt voldaan aan de voorwaarden voor uitkering, echter nooit eerder dan de leeftijd van 62 jaar. Indien werknemer en werkgever hier overeenstemming over hebben zal er een actuariële herberekening dienen plaats te vinden.

### **Artikel 4 - sociale verzekeringen**

1. Beëindiging van het dienstverband heeft tot gevolg dat de deelnemer niet meer verzekerd is ingevolge de werknemersverzekeringen WAO of WIA en WW. Dit betekent dat de deelnemer geen aanspraak meer heeft op uitkeringen op grond van deze verzekeringen en dat er geen premie meer behoeft te worden betaald.
2. De deelnemer blijft verzekerd ingevolge de volksverzekeringen AOW, ANW, AKW en AWBZ, mits aan de gebruikelijke te stellen voorwaarden wordt voldaan.
3. Indien de deelnemer tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten (exclusief AKW) of overeenkomstige regelingen, worden deze in mindering gebracht op de hem krachtens de regeling toekomstige uitkeringen. De deelnemer is gehouden de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan van een recht op bovengenoemde uitkeringen of wijzigingen van dit recht.

### **Artikel 5 – ziektekosten en pensioen inhoudingen**

1. Door de werkgever worden op de VUT- uitkering als bedoeld in artikel 2 ingehouden de inkomensafhankelijke bijdrage volgens de Zorgverzekeringswet, een eventuele nominale premie zorgverzekering en de Pensioenpremie.
2. De ingehouden bedragen genoemd worden door de werkgever afgedragen aan de betrokken instantie.

### **Artikel 6 - pensioenverzekering**

De opbouw van de pensioenaanspraken zal voor de deelnemer worden voortgezet overeenkomstig de reglementaire bepalingen, als ware er geen sprake van vervroegde uitkering.

### **Artikel 7 - overlijdensuitkering**

Bij overlijden tijdens het deelnemerschap vindt aan de nabestaanden (conform Art. 674 lid 3 BW) een éénmalige einduitkering plaats, gelijk aan de uitkering over de maand waarin de deelnemer is overleden plus nog twee maanden.

### **Artikel 8 - algemene bepalingen**



1. De deelnemer verplicht zich tijdig alle inlichtingen en gegevens aan de werkgever te verstrekken, die van belang zijn voor een goede uitvoering van de regeling. Bij nalatigheid zullen eventueel ten onrechte verstrekte uitkeringen teruggevorderd worden door de werkgever en kan de betrokkene voor de toekomst van de regeling worden uitgesloten.
2. Het is de deelnemer slechts in beperkte mate toegestaan tijdens de periode van vervroegde uittreding betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren. De deelnemer dient inlichtingen te verstrekken over de te ondernemen activiteiten voordat hij daarmee aanvangt, alsmede over de uit die activiteiten te verwerven inkomsten. Latere wijzigingen in de activiteitsgraad en in de inkomsten dienen eveneens aan de werkgever te worden gemeld. Indien de uit de activiteiten verkregen inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen het inkomen, dat de deelnemer het laatst bij de onderneming ontving en de uitkeringen uithoofde van de regeling, zal het meerdere op deze uitkeringen in mindering gebracht worden. Bij het vorenstaande blijven inkomsten, verworven uit nevenwerkzaamheden waarmee de deelnemer ten minste een jaar voor het tijdstip van uittreding is begonnen, buiten beschouwing.
3. In onvoorziene gevallen beslist de werkgever zoveel mogelijk in de geest van deze regeling na overleg met de Ondernemingsraad.

#### **Artikel 9 - duur van de regeling**

1. Partijen bij deze CAO hebben afgesproken deze regeling ook na afloop van de looptijd van deze CAO voort te zetten, doch uiterlijk tot en met 31 december 2011; e.e.a. behoudens wijziging van wetgeving.
2. Individuele rechten van toetredende deelnemers verkregen op grond van deze regeling, worden na eventuele beëindiging van deze regeling gehandhaafd.

## **BIJLAGE IV BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.**

### **Vakbondsfaciliteiten**

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om deze 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, zonodig 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. Aan de gezamenlijke vakverenigingen een redelijk aantal werkuren voor boven aangegeven activiteiten beschikbaar stellen. Daarbij zal een maximum van 40 werkuren per jaar per 100 werknemers niet overschreden worden.

In voorkomend geval zal tijdig overlegd worden, teneinde een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen. Als regel zal een zelfde vakbondsvertegenwoordiger binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand van de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst worden vrijgesteld.

6. Voor normale communicatie met vakbonden kan van e-mail gebruik worden gemaakt, waarbij de werkgever de privacy zal waarborgen.

Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden in overleg met werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging, die ter zake passende interne richtlijnen zal geven. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

## **BIJLAGE V BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.**

### **Protocol scholing en werkervaringsplaatsen, behorend bij de CAO I en II van SigmaKalon B.V.**

#### **Paragraaf 1**

Partijen stellen vast, dat er sprake is van een continue noodzaak tot opleiding, training, ontwikkeling en voorlichting, teneinde de werknemers in staat te stellen hun huidige en toekomstige functies adequaat te kunnen vervullen. Dit uitgangspunt wordt door werkgever en werknemer gedeeld.

1. De werknemer wordt via een introductieprogramma vertrouwd gemaakt met de organisatie. De werkgever zal dit introductieprogramma in werktijd doen plaatsvinden.
2. De verantwoordelijkheid voor het op peil brengen en houden van het voor de functie vereiste kwalificatieniveau (kennis en vaardigheden) van de werknemer ligt gedeeld bij zowel de werknemer als bij de werkgever (meer specifiek: de direct leidinggevende) daarbij ondersteund door de afdeling Human Resources van SigmaKalon B.V. Deze visie wordt door partijen gedeeld.
3. Tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek tussen werkgever en werknemer wordt een kwalificatieanalyse gemaakt tenzij de voorafgaande kwalificatieanalyse nog actueel is, of tenzij er in gezamenlijk overleg (met schriftelijke vastlegging) van wordt afgezien, die uit kan monden in een individueel opleidings-/trainingsplan voor de werknemer. In deze analyse worden eigen initiatieven van de werknemer uitdrukkelijk meegenomen en krijgen een hoge prioriteit. Partijen stellen vast dat het van groot belang is deze procedure t.a.v. functioneringsgesprekken in de hele organisatie toe te passen.
4. Collectieve opleidingen/trainingen voor groepen van werknemers worden jaarlijks in overleg tussen de afdeling Human Resources en het verantwoordelijke lijnmanagement gedefinieerd en vastgelegd in bedrijfs- c.q. afdelings- opleidingsplannen. Deze plannen zullen na overleg met werknemers worden geïmplementeerd.

Gezien bovenstaande uitgangspunten, acht SigmaKalon B.V. het noodzakelijk dat jaarlijks gemiddeld drie tot vijf werkdagen per werknemer aan opleiding, training, ontwikkeling en voorlichting worden besteed. Voor elke werknemer zal een Persoonlijk Opleidings Plan worden opgesteld.

5. De in punt 3 en 4 genoemde opleidingen worden – indien direct functiegericht – volledig door de werkgever vergoed, waarbij de werknemer tevens kan verzoeken om een tegemoetkoming in de vorm van tijd. De vergoedingen voor niet direct functiegerichte opleidingen worden in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

6. Voor de functie-uitoefening vereiste intern georganiseerde en wettelijk verplichte opleidingsinspanningen, zullen zoveel mogelijk binnen de normale werktijd plaatsvinden.  
Indien deze scholing – na overleg met de lokale OR-commissie – toch buiten normale werktijd moet plaatsvinden, worden deze uren tegen het normale uurtarief beloond en daarmee bij voorkeur in vrije tijd omgezet.
7. De Begeleidingscommissie Scholing, samengesteld uit vertegenwoordigers van vakorganisaties, ondernemingsraad en werkgever komt minimaal tweemaal jaarlijks bijeen ter toetsing en evaluatie van bovengenoemde uitgangspunten.  
  
Deze Begeleidingscommissie zal – op basis van de door de afdeling Human Resources verstrekte kengetallen – de werkgever, de ondernemingsraad en de vakverenigingen eenmaal per jaar informeren over de bestaande kwalificatie-analyses, de opleidings- en trainingsplannen en over de uitvoering daarvan.
8. De afdeling Opleidingen zal een door alle werknemers te raadplegen “opleidings informatie centrum” worden.
9. De werkgever zal in het periodiek overleg van partijen rapporteren over de voortgang van dit beleid.

## **Paragraaf 2**

SigmaKalon B.V. zal gedurende de contractperiode 1 juni 2006 tot 1 juni 2008 in totaal 14 personen in werkervaringsplaatsen boven de normale sterkte tewerkstellen. Hiervan zullen er 4 plaatsen worden ingevuld door de SWA Uitzendorganisatie B.V.; het georganiseerde leer/werkproject procesindustrie Noord Holland (VAPRO). Daarnaast nog 10 reguliere werkervaringsplaatsen.

## **BIJLAGE VI BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.**

### **Ongewenste intimiteiten**

Ongewenste intimiteiten kunnen worden omschreven als ongewenste, seksueel getinte aandacht, tot uiting komend in verbaal, fysiek of ander non-verbaal gedrag dat, opzettelijk of niet, tot gevolg kan hebben dat er een (zeer) onprettige werksfeer ontstaat.

Werkgever is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van ongewenste intimiteiten op de werkplek. De directie zal als haar mening uitdrukkelijk en bij herhaling kenbaar maken, dat zij dergelijke intimiteiten volstrekt onduldbaar vindt.

De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen van ongewenste intimiteiten.

De werkgever heeft een vrouwelijke werknemer als “vertrouwenspersoon” aangesteld, die de volgende taken heeft:

- klager/klaagster bij te staan en van advies te dienen;
- de mogelijkheden te onderzoeken tot een oplossing van het probleem te komen;
- klager/klaagster door te verwijzen naar instanties die het probleem kunnen behandelen: de directe chef, Arbo Unie Amsterdam e.o. (of gelijkwaardige instantie), Human Resources, vakorganisaties e.a. Tijdens de procedures met deze instanties kan zij haar ondersteuning continueren;
- gevraagd en ongevraagd adviseren t.a.v. preventieve maatregelen.

De werknemer dient t.o.v. een collega zich te onthouden van gedragingen waarvan deze duidelijk laat blijken, en/of de pleger redelijkerwijze moet begrijpen, dat betrokkene deze ervaart als een ongewenste intimiteit.

## **BIJLAGE VII BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.**

### **Beleid inzake arbeidsongeschiktheid**

- a. Ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid treft de werkgever maatregelen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
  - het voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met de Ondernemingsraad worden besproken;
  - het voortzetten en waar mogelijk verbeteren van beleid met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden, -
  - voorlichting en ondersteuning geven aan leidinggevenden over hun rol in het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid;
  - het invoeren en onderhouden van een integraal zorgsysteem;
  
- b. Om re-integratie van de zieke werknemer te bevorderen zal werkgever:
  - en werknemer de in de onderneming in overleg met de ondernemingsraad (conform WOR artikel 27) vastgestelde voorschriften en de wet verbetering Poortwachter bij ziekte nakomen (artikel 14)
  - na een aaneengesloten ziekteperiode van drie maanden overleggen met de werknemer en de zorg dienstverlener (of gelijkwaardige instantie) om een re-integratieplan vast te stellen, waarbij onder meer aanpassingen van de werkplek en/of de werkzaamheden, dan wel herplaatsing of om-, her- en bijscholing aan de orde kunnen komen;
  -
  
- d. Een evaluatie van de effectiviteit van het gevoerde beleid zal door partijen worden besproken.

**BIJLAGE VIII BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.**

**Deze bijlage betreft het pensioenreglement basisregeling; deze is separaat verstrekt aan alle deelnemers van de regeling.**

## **BIJLAGE IX BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.**

### **Levensloop**

- Een collectieve regeling wordt via Nationale Nederlanden aangeboden aan de medewerkers.
- Een reglement ter uitvoering van de regeling is door SigmaKalon opgesteld.
- Het VUT-overschot 2005-2006 wordt opgespaard en nog niet uitgekeerd.



## **BIJLAGE X BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bereide verf- en drukinktindustrie

### **Arbo-convenant verf- en drukinktindustrie**

inzake reductie van blootstelling aan oplosmiddelen

#### **MAATREGELLEN**

##### **Algemeen**

##### **Artikel 4**

1. Om de in artikel 2 en 3 genoemde doelstellingen te realiseren verplichten partijen zich uitvoering te geven aan het Plan van Aanpak.
2. Met betrekking tot het onderwerp stand van de techniek<sup>1</sup> zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak opgenomen:
  - a. het vaststellen van de stand van de techniek in de branche, zoals omschreven in de hoofdstukken 2.15 en 4.3. van het Plan van Aanpak, onder meer op basis van het rapport Alternatieve reinigingsmiddelen voor de verf- en drukinktindustrie en het BAT-document van CEPE;
  - b. het vertalen van de stand der techniek in maatregelen volgens de arbeidshygiënische strategie conform hoofdstuk 4.3 van het Plan van Aanpak;
  - c. het (eventueel) vertalen van de maatregelen zoals vermeld in lid b in een beleidsregel.  
Hiertoe is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk "Stand van de techniek" opgenomen. Teneinde de effecten van de afgesproken doelstellingen, maatregelen of inspanningsverplichtingen te meten is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk Monitoring opgenomen.
3. Met betrekking tot het onderwerp Arbo- en verzuimbeleid in bedrijven zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak opgenomen:
  - a. het ontwikkelen en toepassen van een model voor een branchespecifieke RI&E inzake de blootstelling aan oplosmiddelen. Dit model dient zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op 31 december 2003 gereed te zijn;
  - b. het bevorderen dat alle werkgevers in de branche zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op 31 december 2004, hun RI&E, gebaseerd op het branchespecifieke model, met inbegrip van het daarbij behorende plan van aanpak, gereed hebben;
  - c. het uitvoeren van de stappen zoals beschreven in hoofdstuk 5.1 Geneeskundig Onderzoek van het Plan van Aanpak.  
Hiertoe is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk "Arbo- en Verzuimbeleid in bedrijven" opgenomen. Teneinde de effecten van de afgesproken doelstellingen, maatregelen of inspanningsverplichtingen te meten is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk Monitoring opgenomen.
4. Met betrekking tot het onderwerp kennisontwikkeling is de volgende activiteit in het Plan van Aanpak opgenomen:  
het (preventief) scholen en trainen van werknemers inzake het voorkomen c.q. reduceren van blootstelling aan oplosmiddelen, zoals omschreven in hoofdstuk 5.2 van Plan van Aanpak.  
Hiertoe is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk "Kennisontwikkeling" opgenomen.

---

<sup>1</sup> Waar in dit convenant staat geschreven "stand van de techniek" kan ook worden gelezen "Stand van de wetenschap"

Teneinde de effecten van de afgesproken doelstellingen, maatregelen of inspanningsverplichtingen te meten is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk monitoring opgenomen.

5. Met betrekking tot het onderwerp Arbo-dienstverlening zijn de volgende activiteiten in het Plan van Aanpak opgenomen:
- het maken van afspraken met Arbo-dienst(en) over toepassing van de branchespecifieke RI&E in de branche;
  - het maken van afspraken met Arbo-dienst(en) over hun inspanningen om te bevorderen dat alle werkgevers in de branche beschikken over een plan van aanpak op bedrijfsniveau behorend bij de RI&E;
  - het maken van afspraken met Arbo-dienst(en) over hun inspanningen om te bevorderen dat de blootstelling aan oplosmiddelen in de branche wordt gereduceerd. Hiertoe is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk "Arbo-dienstverlening" opgenomen.

Met het oog op de realisatie van de afspraken vermeld onder a) t/m c) zal:

- een modelcontract met een Arbo-dienst alsmede een lijst met (kwaliteits)eisen waaraan een Arbo-dienst moet voldoen worden vastgesteld;
- jaarlijks via monitoronderzoek de feitelijke voortgang met betrekking tot de realisatie van de afspraken vermeld onder a) t/m c) worden getoetst en hiervan geanonimiseerd verslag worden gedaan aan partijen.

6. Met betrekking tot het onderwerp monitoring is de volgende activiteit in het Plan van Aanpak opgenomen:
- Rapportage van de leden aan de VVVF, respectievelijk van de VVVF aan de BBC, van de voortgang van de inspanningsverplichting volgens het volgende tijdpad:
- Juli 2002: Resultaten met betrekking tot de reductie van de blootstelling aan oplosmiddelen. Richtlijn: B.I. < 0.75. Evaluatie zoals onder 2.6 van het Plan van Aanpak genoemd;
  - Eind 2002: Rapportage van de inspanningsverplichtingen op bedrijfsniveau (PAGO, verder reductie B.I. etc);
  - Begin 2003: Rapportage en evaluatie van de inspanningsverplichtingen op bedrijfsniveau. Vaststellen van de termijn waarop B.I. < 0.5 wordt gerealiseerd. Deze termijn ligt binnen de looptijd van het convenant tenzij blijkt dat dit op basis van de stand van de techniek onhaalbaar is.
- Hiertoe is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk "Monitoring" opgenomen.

Na de rapportage van de leden zal de VVVF een inventarisatie maken van het gerapporteerde en dit, met inachtnaam van het gestelde in hoofdstuk 2.16 (Evaluatiecommissie van sociale partners) van het Plan van Aanpak met de BBC bespreken. Indien en voor zover de positie van een individueel bedrijf in de BBC aan de orde zou komen zullen de vertegenwoordigers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Arbeidsinspectie zich terugtrekken uit de vergadering. In de notulen van de BBC zal de naam van het individuele bedrijf niet worden vermeld.

## **Communicatie**

### **Artikel 5**

Om de in artikel 2 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich het convenant met gerichte communicatie te ondersteunen. Daartoe is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk "Communicatie" opgenomen. De volgende activiteiten maken deel uit van het communicatietraject:

- a. het regelmatig informeren van werkgevers en werknemers over het convenant en over de voortgang van de implementatie van de convenantafspraken o.a. door middel van publicaties in hun periodieken (procescommunicatie);
- b. het gericht geven van voorlichting ter bevordering van de bewustwording van werkgevers en werknemers over het gevaar van arbeidsrisico's en over het belang van goede arbeidsomstandigheden (bewustwording);
- c. het gericht geven van voorlichting aan werkgevers en werknemers over de mogelijkheden om de hier bedoelde risico's te beperken en te voorkomen (instructie en instrumentele voorlichting);
- d. het communiceren over de resultaten van de monitoring en van de afspraken zoals vastgelegd in dit Arbo-convenant inclusief de daarbij behorende bijlagen, zoals bedoeld in artikel 10.

Teneinde de effecten van de afgesproken doelstellingen, maatregelen of inspanningsverplichtingen te meten is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk monitoring opgenomen.

### **Betrokkenheid werknemersvertegenwoordigingen**

#### **Artikel 6**

Om de in artikel 2 en 3 genoemde doelstellingen te realiseren, verplichten partijen zich werknemersvertegenwoordigingen (WVT'en) actief bij de implementatie van het Plan van Aanpak te betrekken, in het bijzonder bij de maatregelen op bedrijfsniveau. Hiertoe zijn in het Plan van Uitvoering onder het hoofdstuk "Communicatie" de nodige acties opgenomen. De volgende activiteiten maken deel uit van de verplichting:

- a. het kunnen raadplegen van werknemersvertegenwoordigers werkzaam binnen de bedrijfstak tijdens de implementatiefase van het convenant;
- b. het vormgeven van structureel contact tussen werkgever en WVT over voortgang en implementatie van convenantafspraken;
- c. het bevorderen van contacten tussen Arbo-dienst en WVT over voortgang en implementatie van convenantafspraken;
- d. het waarborgen van medezeggenschap bij de implementatie van de branchespecifieke RI&E op bedrijfsniveau;
- e. het uitvoeren van een bewustwordingscampagne over de afspraken uit het convenant richting WVT'en en hun achterban, als onderdeel van het communicatieplan zoals bedoeld in artikel 5;
- f. het vormgeven van een Werkpakket Arbo voor WVT'en, inzake implementatie van convenantafspraken;
- g. het organiseren van een training 'Arbo-convenant voor WVT'en, VGW(M)-commissies en staffunctionarissen;
- h. het monitoren van afspraken over betrokkenheid van WVT'en en in de nul-, tussen- en eindmeting van het Arbo-convenant, zoals bedoeld in artikel 10.

Teneinde de effecten van de afgesproken doelstellingen, maatregelen of inspanningsverplichtingen te meten is in het Plan van Uitvoering een hoofdstuk monitoring opgenomen.

## BIJLAGE XI BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.

### Protocol Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet verbetering Poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden als volgt zijn neergelegd, t.w.:

SigmaKalon B.V. zal er in overleg met de Ondernemingsraad (OR) en de Arbo-dienst zorg voor dragen dat er t.a.v. de Wet Verbetering Poortwachter volledige informatie gaat plaatsvinden aan de werknemers over de gevolgen resp. juiste toepassing van deze wet bij SigmaKalon B.V.

Dat zal, daar waar het om algemene informatie gaat, voor zover mogelijk schriftelijk plaatsvinden, dan wel dat het werkoverleg daarvoor benut wordt.

Individueel geldt dat SigmaKalon B.V. de werknemer, waarvoor de re-integratie wordt ingekocht, tijdig en aantoonbaar zal informeren over doel en inhoud van het traject voordat het traject zal starten. Met name moet hierin duidelijk worden wat de (ex) werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde re-integratiebedrijf en welke eisen aan cliënt gesteld mogen worden.

Het contract tussen SigmaKalon B.V. en re-integratiebedrijf (en/of Arbo Unie) is voor betrokken werknemer ten minste beschikbaar voor inzage via de OR.

De privacy ter zake gegevens van de werknemer wordt in alle fasen gegarandeerd en de klachtenregeling SigmaKalon B.V. is van toepassing.

Verder hebben partijen afgesproken dat:

- a.) een aantal definities nader zal worden omschreven; zoals normen en kwaliteitseisen voor re-integratiediensten, normen voor succesvolle re-integratie, etc.;
- b.) recht op second opinion duidelijk wordt vastgelegd;
- c.) gedurende periode van second opinion het loon zal worden doorbetaald tot 100 % hangende de beslissing van de UWV, mits de second opinion binnen 10 dagen wordt aangevraagd;
- d.) het re-integratietraject met de werknemer zal worden opgesteld;
- e.) gedurende het re-integratietraject, voor de uren die de werknemer werkt, het loon zal worden aangevuld tot 100 %, en voor het deel dat de werknemer niet werkt de bepalingen in de CAO met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WAO van toepassing zijn. Het re-integratietraject eindigt wanneer:
  - de werknemer intern een andere passende functie aanvaardt, dan wel extern een arbeidsovereenkomst is afgesloten bij de nieuwe werkgever,
  - het re-integratietraject is gestaakt op advies van het re-integratiebedrijf en/of Arbo-dienst,
  - de maximale duur van 104 weken wordt overschreden.
- f.) indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan werkgever waarbij de nalatigheid van de werkgever moet vastgesteld zijn door de UWV, de aanvulling tot 100 % op de verplichte loondoorbetaling zal worden gecontinueerd.
- g.) de onder lid f bedoelde regeling tevens van toepassing is indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen;

- h.) de totale periode van aanvulling op het maandinkomen (d.w.z. aanvulling tot 100 % tijdens re-integratie en aanvulling tot 100 % gedurende WAO) in totaal maximaal 104 weken zal bedragen, tenzij er sprake is van de situatie als bedoeld in de leden f en g. In deze gevallen zal nog gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld conform de CAO van SigmaKalon B.V.
- i.) de vakorganisaties ten minste 2 x per jaar in het periodiek overleg zullen worden geïnformeerd over de feitelijke toepassing en uitkomsten van de nieuwe re-integratieaanpak.

## **BIJLAGE XII BEHORENDE BIJ DE CAO VAN SIGMAKALON B.V.**

### **Wetsartikelen, waarnaar in de CAO wordt verwezen.**

#### **Burgerlijk Wetboek**

##### **Artikel 628**

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

##### **Artikel 629**

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70 % van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijd van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;

- c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
5. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
6. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
7. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
8. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
9. Voor de toepassing van de leden 1 en 8 worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

#### **Artikel 668**

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

#### **Artikel 670**

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ontvangen.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of een verloskundige verlangen.  
Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij ingevolge de artikelen 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen recht op ziekengeld of recht op een uitkering heeft in verband met haar bevalling en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op die periode dan wel aansluitend op de periode, bedoeld in artikel 29a, zevende lid, van de Ziektewet of op de periode die aanvangt na een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap aansluitend op de dag, bedoeld in artikel 22 vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt.
8. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.



## Artikel 674

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

## Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben, dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
  - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid, waarvoor hij zich heeft verbonden;
  - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
  - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
  - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn mede-werknemers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
  - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten of zijn mede-werknemers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
  - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
  - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
  - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
  - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
  - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen, waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

## Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben, dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de dienstbetrekking te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
  - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een zijner huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
  - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
  - d. wanneer hij, waar kosten en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
  - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
  - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
  - g. wanneer hij op ander wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
  - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
  - i. wanneer de voortdrijving van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
  - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waardoor aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten, of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen trainings/opleidingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris van de functiejaarschaal.