

#303325

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

II

VOOR

PGI Nonwovens B.V.

Looptijd: 1 januari 2005 t/m 31 december 2006

INHOUDSOPGAVE

<u>Artikel</u>	<u>Omschrijving</u>	<u>Bladzijde</u>
1	Definities	5
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	8
4	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
5	Indienstneming en ontslag	10
6	Dienstrooster en arbeidsduur	13
6a	Ouderenbeleid	14
7	Functiegroepen en Salarisschalen	15
8	Bijzondere beloning	16
9	Christelijke en Nationale feestdagen	17
10	Verzuim	18
11	Vakantie	20
11a	ATV-dagen voor werknemers niet werkzaam in semi-continudienst	24
12	Vakantietoeslag	24
13	Arbeidsongeschiktheid	25
14	Uitkering bij overlijden	27
15	Vrijwillige ziektekostenverzekering	27
16	Pensioenregeling	27
17	Bedrijfsreglement	29
18	Tussentijdse wijzigingen	29
19	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	29

Bijlagen

Bijlage I	Functiegroepindeling
Bijlage II	Salarisstructuur
Bijlage III	Diverse regelingen en protocollen
Bijlage IV	Hay-procedure
Bijlage V	a. Deeltijdwerk
	b. Collectieve ongevallenverzekering
	c. Vakbondswerk in de onderneming
	d. Werkgelegenheid
	e. Verlofregelingen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

PGI Nonwovens B.V. te Cuijk als partij ter enerzijds

en

FNV Bondgenoten te Utrecht en De Unie te Culemborg als partij anderzijds

is de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst overeengekomen

Artikel 1Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd hij die als vakantiewerknemer of stagiaire in dienst is van de werkgever en de werknemer die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht;

onder incidenteel werk wordt verstaan dat gemiddeld niet meer dan 13 uur per week wordt gewerkt;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een tijdvak van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. periode : tijdvak van 4 weken
- g. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. schaalsalaris : het salaris bedoeld in bijlage II;
- j. periode-inkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslag en met de ploegentoeslag als bedoeld in artikel 8 lid 2;
- k. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;

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, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 18 en 19.
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 of het in artikel 17 bedoelde bedrijfsreglement bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldend bedrijfsreglement.
5. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemers, uitgaande van de van kracht zijnde regelingen van de Arbo-wet.
6. Ter bevordering van de veiligheid, de gezondheid en het welzijn en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
7. De werknemer, die als vertegenwoordiger van het personeel is gekozen in een orgaan van de onderneming, zal door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.
- 8a. Sociaal Beleid
De werkgever zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen dat aan ieder personeelslid ter beschikking zal worden gesteld, tenminste 1 maand nadat dit met de ondernemingsraad besproken is. Tegelijkertijd zal dit verslag aan de vakverenigingen worden toegezonden. Er zal via de publicatieborden bekend gemaakt worden wanneer dit verslag beschikbaar is.
- 8b. In dit sociaal jaarverslag verstrekt de werkgever de uitgangspunten en feitelijke gegevens inzake alle onderdelen van het gevoerde sociale beleid met betrekking tot het personeel.
9. De werkgever zal - behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau, onverminderd de taak die de OR op grond van de W.O.R. heeft, met de vakverenigingen overleg plegen over de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau, alsmede de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

10. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en de FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrage regeling aan de vakverenigingen, met dien verstande dat het aandeel van de bijdrage zoals het op grond van de regeling aan De Unie zou toevallen in afwijking van de regeling aan de VHP zal worden uitgekeerd.
11. De werkgever verplicht zich om CAO-bepalingen naar rato toe te passen voor werknemers, die in deeltijd werken.

Artikel 3Algemene 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, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 18 en 19, en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.
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 zal de hem opgedragen werkzaamheden goed, zorgvuldig en accuraat verrichten.
2. De werknemer zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen. Deze zullen op voldoende duidelijke wijze bekend worden gemaakt.
3. De werknemer dient de eigen veiligheid en die van anderen te bevorderen en de daartoe in het bijzonder vastgestelde voorschriften en nadere aanwijzingen op te volgen.
4. Indien de werkgever dit voor de goede voortgang van het werk noodzakelijk acht, is de werknemer gehouden tijdelijk andere dan zijn gewone werkzaamheden te verrichten, mits deze werkzaamheden onder de normale bedrijfswerkzaamheden vallen en gezien zijn persoonlijke omstandigheden in redelijkheid van hem kunnen worden geveerd.
5. De werknemer zal zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de directie geen werkzaamheden voor derden verrichten en zich onthouden van zaken doen voor eigen rekening. De toestemming zal worden verleend indien de werkzaamheden een goede functie-uitoefening niet belemmeren en geen concurrentie opleveren voor de bedrijfsuitoefening van PGI Nonwovens B.V.
6. De werknemer kan tot geheimhouding worden verplicht ten behoeve van zaken met een vertrouwelijk karakter.
7. Een psychologisch of een psychotechnisch onderzoek vindt alleen plaats als de werknemer hiermede instemt. Betrokkene neemt als eerste kennis van de uitslag en kan zelf beslissen of deze uitslag ter kennis van de onderneming wordt gebracht. De werkgever zal het advies met de grootste discretie hanteren en er voor zorg dragen dat de in dit artikel bedoelde gegevens na een termijn van drie jaar worden vernietigd.
8. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
9. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 17.
10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

Artikel 5Indienstneming en ontslag1. Aanvang dienstverband

De werknemer ontvangt voor de aanvang van zijn dienstbetrekking een schriftelijke arbeidsovereenkomst alsmede een exemplaar van de CAO.

2. In de overeenkomst wordt vastgelegd:

- a. de datum aanvang dienstbetrekking;
- b. de duur van de dienstbetrekking;
- c. de functie die de werknemer gaat uitoefenen, de functiegroep en zijn salaris;
- d. de standplaats van de werknemer;
- e. de mededeling dat deze cao voor de werknemer van toepassing is.

3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

- a. een maand, wanneer:
 - de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor een periode korter dan twee jaren;
 - einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
- b. twee maanden, wanneer:
 - de overeenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd van twee jaren of langer;
 - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

De proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen

4. De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.

5. Van een wijziging in afdeling, functie, functiegroep, en/of salaris ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging.

6a. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd:

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken die bij overeenkomst is aangegeven.
2. De arbeidsovereenkomst voor een bepaald geheel van werkzaamheden aangegaan eindigt van rechtswege, bij het beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 6a sub 4 van dit artikel van toepassing.
3. De arbeidsovereenkomst aangegaan voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door aanzegging door de werkgever of de werknemer met een

termijn van een dag voor zolang het dienstverband korter dan 2 maanden (perioden) heeft geduurd en van 1 week indien het dienstverband 2 maanden (perioden) of langer heeft geduurd, tenzij het bepaalde in lid 6a sub 4 van dit artikel van toepassing is.

4. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 5. Het bepaalde in lid 6 a sub 4 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaanders opvolger zijn.
 6. Het bepaalde in lid 6 a sub 4 eerst gedachten streepje laatste zinsnede is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
- 6b. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd
1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 3, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 672 BW.
 2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan 5 jaar heeft geduurd : 1 maand;
 - 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar duurt : 2 maanden;
 - 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar duurt : 3 maanden;
 - 15 jaar of langer heeft geduurd : 4 maanden.
 3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.
 4. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk voor de werknemer een langere opzegtermijn wordt overeengekomen, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 672 lid 6 BW, voor de werkgever een gelijke opzegtermijn, tenzij uit artikel 672 lid 2 BW een langere termijn voortvloeit.
 5. De opzegtermijn voor de werkgever wordt verminderd met een maand, wanneer een ontslagvergunning is verleend als bedoeld in artikel 6 BBA. De opzegtermijn voor de werkgever zal echter nooit minder bedragen dan 1 maand.
 6. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 in dienst was van de werkgever en die op dat moment 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze CAO, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij de werkgever in dienst blijft.

7. Het bepaalde in artikel 670 B.W. eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 6 a sub 1, 2 en 3 van dit artikel, alsmede voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
8. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt op de eerste dag van de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
9. Indien in afwijking van het in lid 8 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers van 62 jaar en ouder in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.

Artikel 6Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat;
 - b. een wisselende dienst die een periode van 2 aaneengesloten weken omvat, waarin afwisselend in dag- en nachtdienst gewerkt wordt;
 - c. een 2-ploegendienst die een periode van 2 aaneengesloten weken omvat, waarin afwisselend in ochtend- en middagdienst gewerkt wordt;
 - d. een 3-ploegendienst die een periode van 3 aaneengesloten weken omvat, waarin afwisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst gewerkt wordt;
 - e. een semi-continudienst, die een periode van 4 weken omvat, waarin afwisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst gewerkt wordt, onderbroken door roostervrije dagen;
 - f. een 5-ploegendienst, met een cyclus van 2 ochtenddiensten, 2 middagdiensten, 2 nachtdiensten en 4 diensten roostervrij, met een collectieve stop van 2,5 dag (7,5 diensten) rond Kerstmis, en een collectieve stop van 1,5 dag (4,5 diensten) rond de jaarwisseling. In het rooster zijn geen terugkomdiensten ingeroosterd.
2. De normale wekelijkse arbeidsduur voor de roosters bedoeld in lid 1 onder a t/m d bedraagt 40 uur. Het rooster bedoeld in lid 1 e kent een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 36 uur. Het rooster bedoeld in lid 1.f kent een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 33,6 uur.
3. Voor de werknemers ingedeeld in een rooster bedoeld in lid 1 a t/m d zal bij de vaststelling van werktijden en bij het opdragen van bijzondere werkzaamheden zoveel mogelijk het werken op zaterdag en zondag, alsmede op de in artikel 9 genoemde feestdagen worden vermeden.
4. De werkgever stelt de werktijden voor de werknemer vast met instemming van de ondernemingsraad. De ingevolge deze werktijden door de werknemer per dag te werken uren gelden voor hem als normale werkdag.
5.
 - a. De werkgever stelt voor de gehele onderneming of één of meer afdelingen geen ploegendienst in, dan nadat hij hieromtrent met de vakverenigingen overleg heeft gepleegd.
 - b. Indien een ploegendienst met inachtneming van het vorenstaande wordt ingesteld, is de werknemer verplicht in ploegen te werken. Deze verplichting geldt niet voor de werknemer, die of de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt of die een beroep doet of zijn gezondheidstoestand. Bij verschil van mening over dit laatste dient, met inschakeling van de bedrijfsarts, een medische verklaring te worden overlegd.
 - c. Overplaatsing van een werknemer in ploegendienst naar een andere dienst vindt slechts plaats nadat hieromtrent in een zo vroeg mogelijk stadium overleg is gepleegd met de betrokken werknemer. Tijdens dit overleg zal de reden van de overplaatsing worden genoemd.

- d. De werknemer, die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt kan een verzoek indienen om van de ploegendienst naar de dagdienst te worden overgeplaatst. Dit verzoek zal met inachtneming van het onder artikel 8 lid 3 gestelde worden ingewilligd voorzover de bedrijfsomstandigheden het toelaten.
 - e. Werknemers van 55 jaar en ouder, die werkzaam zijn in de dagdienst, zullen, indien dit enigszins voorkomen kan worden, niet verplicht worden in de ploegendienst te werken. In voorkomende gevallen zal door de werkgever nagegaan worden of een andere oplossing mogelijk is.
6. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen maximaal 1 dag per kwartaal extra vrijaf nemen. Over de extra vrije dagen wordt 85% van het bruto salaris, inclusief ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag, betaald.

Artikel 6a

Ouderenbeleid

1. De individuele (ploegendienst)medewerker in de leeftijd van 60 tot 62 jaar met een fulltime dienstverband kan, op vrijwillige basis, de voor hem geldende wekelijkse arbeidsduur verkorten door de in artikel 11 lid 12 en artikel 11 lid 13 bedoelde extra vakantiedagen waarop hij aanspraak heeft hierover in te leveren. Ook het in artikel 6 lid 6 bedoelde extra vrijaf en de in artikel 11a bedoelde ATV worden voor dit doel ingeleverd.

In ruil voor het inleveren van de hiervoor bedoelde aanspraken op extra vakantiedagen in verband met leeftijd en dienstjaren, volgens artikel 6 lid 6, artikel 11 lid 12, artikel 11 lid 13a en b en ATV ontvangt de werknemer 1 dag per week of per ploegendienst vrijaf met behoud van zijn vaste normale salaris van 100%.

Indien een werknemer van deze mogelijkheid gebruik maakt, dan heeft dit geen invloed op de opbouw van rechten in het kader van pensioen. Het aantal basisvakantiedagen waarop de werknemer aanspraak had wordt evenmin aangetast door het gebruikmaken van deze regeling.

Het vaststellen van de dag waarop vrijaf wordt genoten, geschiedt in overleg tussen de betrokken werknemer en zijn leidinggevende.

Indien er in het bedrijf sprake is van een collectieve ATV-dag en deze dag valt niet samen met de wekelijkse vrije dag van de werknemer die van bovenstaande regeling gebruik heeft gemaakt, dan neemt deze werknemer op deze dag een snipperdag op.

Als een feestdag of een dag in het kader van bijzonder verlof samenvalt met de dag, waarop de medewerker in het kader van de seniorenregeling volgens zijn normale werkschema niet ingeroosterd is, dan heeft hij geen recht op het bijboeken van een extra vrije dag. Alle deelnemers in de seniorenregeling worden nog 1 maal aangeschreven om de keuze van hun seniorendag in het licht van deze maatregel te bespreken c.q. te wijzigen.

2. Ter financiering van de in lid 1 omschreven regeling voor de groep werknemers die in het kalenderjaar 1999 de leeftijd van 60 of 61 jaar hebben bereikt, wordt door de werkgever 1% van de bruto loonsom beschikbaar gesteld.

Artikel 7

Functiegroepen en Salarisschalen

1. De functies van de betrokken werknemers zijn ingedeeld in groepen als vermeld in de functielijst, opgenomen in bijlage I. Deze functielijst is tot stand gekomen door middel van functiewaardering volgens de Hay-methode.
2. Bij de functiegroepen zoals vermeld in bijlage I behoort een salarisstructuur. Deze is, samen met de salarisgroeitabel en de bonusmaxima voor de verschillende functiegroepen opgenomen in bijlage II.
3. De procedure rond de Hay-functiebeschrijvingen en de daarop gebaseerde beloning is opgenomen in bijlage IV. Wijzigingen in de procedure vinden plaats na overleg met de vakvereniging.
4. Jaarsalaris
Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris. Dit jaarsalaris wordt als volgt uitbetaald:
 - een vakantietoeslag welke in de maand mei wordt uitbetaald ter grootte van 8%. De vakantietoeslag wordt berekend conform het bepaalde in artikel 12;
 - het restant van het jaarsalaris wordt gelijkelijk verdeeld over dertien periodesalarissen.
5. De jaarsalarissen vermeld in bijlage II gelden indien de werknemer gedurende het gehele jaar in dienst van de werkgever is.
Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar wordt een evenredig deel van het jaarsalaris betaald.

Artikel 8Ploegentoeslag

1. De werknemers, die volgens een vastgesteld dienstrooster in ploegen werken, ontvangen boven hun salaris (inclusief P.T.) een ploegentoeslag. Deze ploegentoeslag wordt betaald vanaf het moment, dat zij in ploegendienst zijn gaan werken.
2. De procentuele toeslag voor ploegendienst bedraagt:

- een wisselende dienst	14%
- 2-ploegendienst	15%
- 3-ploegendienst	22%
- semi-continudienst	27%
- 5-ploegendienst	28%
3. Indien een werknemer op eigen verzoek van ploegendienst verandert of op dagdienst overgaat, vervallen zijn rechten op de tot dan toe genoten ploegentoeslag.
4. Indien dit plaatsvindt op verzoek van de werkgever, is de navolgende regeling van toepassing, met dien verstande dat bij werknemers van 60 jaar en ouder geen afbouw plaatsvindt.
 - a. indien hij korter dan 3 perioden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende periode
 - b. indien hij langer dan 3 perioden doch korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode
 - c. langer dan 1 jaar ononderbroken ploegendienst: de nog lopende periode plus 1 periode zijn oude ploegentoeslag, en vervolgens:

- 2 perioden	80% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
- 2 perioden	60% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
- 1 periode	40% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
- 1 periode	20% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag.
 - d. langer dan 5 jaar ononderbroken ploegendienst: de nog lopende periode plus 1 periode zijn oude ploegentoeslag, en vervolgens:

- 4 perioden	80% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
- 4 perioden	60% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
- 3 perioden	40% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
- 3 perioden	20% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag.
 - e. bij 55-jarige leeftijd en ouder, mits 5 jaar onafgebroken ploegendienst: de nog lopende periode plus 1 periode zijn oude ploegentoeslag, vervolgens:

- 6 perioden	80% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
- 6 perioden	60% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
- 6 perioden	40% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag;
- 6 perioden	20% v.h. verschil tussen zijn oude en zijn nieuwe ploegentoeslag.

Artikel 9Christelijke en nationale feestdagen

1. Op Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en Koninginnedag wordt, voor zover deze dagen op een werkdag vallen vrijaf gegeven met behoud van salaris.
Daarnaast zal op Oudejaarsdag en de dag voor Kerstmis de middagdienst eindigen om 18.00 uur met behoud van salaris.
Deze dagen komen niet in mindering van het aantal krachtens artikel 11 lid 6 geldende vakantiedagen.
2. Voor de 3-ploegendienst en de semi-continudienst wordt de nachtdienst, aanvangende op de dag onmiddellijk voorafgaande aan Christelijke of Nationale feestdagen een vrije dienst met behoud van salaris. Bij afwezigheid bestaat geen recht op compensatie.
3. Werknemers in de 5-ploegendienst hebben geen recht op extra beloning voor het volgens rooster werken op feestdagen.

Artikel 10Verzuim1. Kort verzuim

Aan de werknemer, voor wie wegens bijzondere omstandigheden (kort) verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt hiervoor onder bepaalde voorwaarden toestemming verleend.

2. Bij zodanig verzuim wordt het salaris doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen tot de daarbij vermelde duur:

a. over 4 dagen:

- bij overlijden van de echtgeno(o)t(e);
- bij overlijden van een inwonend kind;

b. over 2 dagen:

- bij wettelijk of kerkelijk huwelijk van de werknemer;
- bij overlijden van een niet inwonend kind;
- bij overlijden van een der ouders;

c. over 1 dag:

- bij bevalling van de echtgenote;
- bij 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
- bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer, alsmede 50- of 60-jarighuwelijk van de grootouders van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e);
- bij huwelijk van een kind of pleegkind, broer, zuster, alsmede bij huwelijk van broers of zusters van de echtgeno(o)t(e);
- bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van:
 - een der grootouders van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e);
 - een zuster;
 - een broer;
 - een der schoonouders;
 - een schoonzuster;
 - een zwager;
 - een schoondochter;
 - een schoonzoon;
 - een kleinkind;
- bij keuring van militaire dienst;
- bij verhuizing, indien dit gebeurt op initiatief van de werkgever.

d. over een naar redelijkheid te bepalen tijd tot ten hoogste 1 dag:

- bij het voldoen aan een oproep om als bloeddonor te fungeren;

e. over maximaal 2 uur:

- in geval van aangifte bij de burgerlijke stand.

3. Voor de toepassing van de leden 1 en 2 kunnen duurzaam samenwonenden gelijkgesteld worden met gehuwden. In elk voorkomend geval beslist de werkgever.

4. Dokter- en specialistenbezoek

- a. Aan werknemers, die in kantoor-/dagdienst werkzaam zijn, wordt na vooraf gepleegd overleg met hun directe chef de benodigde tijd betaald verlof gegeven wanneer zij een huisarts, tandarts of fysiotherapeut bezoeken.
- b. Aan werknemers, die in kantoor-/dagdienst werkzaam zijn, wordt na vooraf gepleegd overleg met hun directe chef de benodigde tijd betaald verlof gegeven wanneer zij een medisch specialist bezoeken.

5. Daar de werknemers die in ploegendienst werkzaam zijn, op andere tijden naar de dokter gaan, vallen zij buiten bovengenoemde regeling. Indien de afspraak niet anders dan in werktijd kan vallen, zal de dagdienstregeling van kracht zijn.

6. Indien een werknemer, werkzaam in de nachtdienst tijdens de daarop aansluitende morgen (tot 12.00 uur) een afspraak heeft bij een specialist dan wordt hiervoor 4 uur betaald verlof gegeven.

7. Onbetaald verlof

De werkgever verleent toestemming aan de werknemer tot het nemen van onbetaald verlof, tenzij het bedrijfsbelang zich naar oordeel van de werkgever hiertegen verzet.

8. Ouderschapsverlof

De werkgever hanteert de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof, waarbij de pensioenopbouw tijdens het ouderschapsverlof doorloopt op het niveau van het overeengekomen dienstverband, mits de werknemer zijn/haar eigen bijdrage in de pensioenpremie blijft betalen.

Artikel 11Vakantie1. Omschrijving

Vakantie is het onvervreemdbaar recht op een betaalde onderbreking van de arbeid.

2. Als vakantie worden niet beschouwd:

- a. de Christelijke en Nationale feestdagen:
Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Kerstdag, tweede Pinksterdag en de Nationale feestdag (Koninginnedag);
- b. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens de arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet heeft verricht;
- c. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens andere omstandigheden, genoemd in artikel 10, de bedongen arbeid niet verricht;
- d. de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht, omdat hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiende uit een verbintenis, door hem jegens de Overheid aangegaan ten aanzien van 's Lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
- e. de tijd gedurende welke de vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling.

3. De werknemer die tijdens voor hem vastgestelde vakantiedagen arbeidsongeschikt wordt, zal dit onverwijld op de voorgeschreven wijze melden. Indien er in verband met vastgestelde ziekte salaris wordt doorbetaald of wanneer een uitkering wordt toegekend gelden de dagen van arbeidsongeschiktheid niet als vakantie, met uitzondering van de dagen waarover het salaris of de uitkering in verband met gedragingen van de werknemer is geweigerd.

4. Wanneer de werknemer tijdens de voor hem vastgestelde vakantiedagen in omstandigheden verkeert als bedoeld in lid 2 onder c tot en met f, gelden deze dagen slechts dan niet als vakantie, indien de werkgever voor de aanvang van de vakantie van deze omstandigheden op de hoogte is.

5. Vakantierechten

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

6. De werknemers genieten, ongeacht hun dienst of functie en onverminderd hetgeen in lid 3 van dit artikel is bepaald per vol kalenderjaar, de hierna genoemde vakantiedagen(-diensten):

werknemers in dagdienst	25 dagen
werknemers in 2-ploegendienst	25,5 dagen
werknemers in 3-ploegendienst	25,5 dagen
werknemers in semi-continudienst	25,5 dagen
werknemers in 5-ploegendienst	25,5 dagen.

7. Vakantie wordt naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar opgebouwd met in achtneming van het hierna onder a en b gestelde.
- a. 1. voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
- Deze berekening geldt ook voor medewerkers die gedurende het jaar worden overgeplaatst van de ene ploegendienst naar de andere ploegendienst waarbij bij beide ploegendiensten een verschillend aantal snipperdagen van toepassing is.
2. Voor de berekening van het aantal extra vakantiedagen waarop de werknemer ingevolge lid 13, 14 of 15 recht heeft wordt altijd een afronding op halve dagen ten gunste van de werknemer toegepast.
- b. 1. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- 2a. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
- volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - het anders dan voor de eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst.
- In het hiervoor onder 2 a eerste gedachten streepje bedoelde geval wordt slechts vakantie verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengesteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- 2b. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
- 2c. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 7 sub 2a eerste en tweede gedachtestreepje van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierboven bedoelde onderbreking is het in lid 7a van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- 2d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

8. Vaststelling vakantie

Vakantie wordt genoten als aaneengesloten vakantie en in de vorm van snipperdagen; zowel de aaneengesloten vakantie als de snipperdagen kunnen collectief of individueel worden vastgesteld.

9. Van het in lid 6 genoemde aantal vakantiedagen (diensten) zullen tenminste 10 aaneengesloten werkdagen collectief worden vastgesteld. Het tijdstip van de vakantie wordt voor de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever vastgesteld na instemming van de ondernemingsraad.
10. De werkgever kan van de individuele snipperdagen na instemming van de ondernemingsraad een aantal dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het kalenderjaar geschiedt.
11. De werkgever verleent de individuele snipperdagen op aanvraag van de werknemer, tenzij het bedrijfsbelang zich naar het oordeel van de werkgever hiertegen verzet.

12. Extra vakantie bij langdurig dienstverband

De werknemer, die het hieronder vermelde aantal jaren onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op de navolgende extra dagen vakantie:

5 jaar: 1 dag per jaar
10 jaar: 2 dagen per jaar

13. Senioren

- a. De werknemer die 50 respectievelijk 55 jaar of ouder is, ontvangt ingaande de dag dat hij die leeftijd heeft bereikt per kalenderjaar, 3 respectievelijk 5 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens lid 6 recht heeft.
- b. De werknemer
 - die 60 jaar is ontvangt, ingaande de dag dat hij die leeftijd heeft bereikt, per kalenderjaar 6 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens lid 6 recht heeft;
 - die 61 jaar is ontvangt, ingaande de dag dat hij die leeftijd heeft bereikt, per kalenderjaar 7 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens lid 6 recht heeft;
 - die 62 jaar is ontvangt, ingaande de dag dat hij die leeftijd heeft bereikt, per kalenderjaar 8 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens lid 6 recht heeft;
 - die 63 jaar is ontvangt, ingaande de dag dat hij die leeftijd heeft bereikt, per kalenderjaar 9 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens lid 6 recht heeft;
 - die 64 jaar is ontvangt, ingaande de dag dat hij die leeftijd heeft bereikt, per kalenderjaar 10 vakantiedagen meer dan waarop hij krachtens lid 6 recht heeft.

14. Verjaring

Ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantie verjaart na verloop van vijf jaren na het einde van het kalenderjaar waarin het recht is opgebouwd.

15. Afrekening bij einde dienstverband

Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd zal de werkgever de teveel genoten vakantiedagen verrekenen met het salaris. Hierbij geldt dat snipperdagen en ATV-dagen naar rato van de duur van het dienstverband verrekend zullen worden. Seniorendagen en dienstverbanddagen worden jaarlijks toegekend, en worden derhalve bij einde dienstverband niet naar rato verrekend.

16. Nog niet genoten vakantie

- a. Voor de werknemer, die de dienst verlaat, kan de hem overeenkomstig lid 7 nog toekomende vakantie uitsluitend in overleg tussen werkgever en werknemer voor het einde van de arbeidsovereenkomst alsnog worden vastgesteld. Werkgever kan op basis van bedrijfsbelangen, zoals voortgang van het werk tijdens de opzegtermijn van werknemer, het aantal op te nemen vakantiedagen beperken.
- b. Indien van de in sub a genoemde mogelijkheid geen gebruik wordt of kan worden gemaakt, heeft de werknemer aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van zijn salaris over een tijdvak gelijk aan de hem toekomende vakantie.
- c. De werkgever verstrekt de werknemer een verklaring vermeldende het aantal vakantiedagen waarop het bedrag, bedoeld in sub b, betrekking heeft.
- d. Bij het eindigen van het dienstverband door overlijden van de werknemer geschiedt de in sub b bedoelde uitkering aan zijn nagelaten betrekkingen.

17. Doorbetaling en verrekening gedurende het dienstverband

De werknemer behoudt gedurende de vakantie aanspraak op zijn salaris.

18. De werkgever heeft de bevoegdheid teveel genoten vakantiedagen te verrekenen met nog te verdienen vakantiedagen.
19. Zolang de dienstbetrekking duurt mag het recht op vakantie niet worden vervangen door een uitkering in geld.
20.
 - a. De werknemer kan per vakantiejaar maximaal 5 vakantiedagen of ATV-dagen verkopen teneinde daarmee pensioenaanspraken, zoals bedoeld in artikel 16 lid 2 onder d, te verhogen.
 - b. De werknemer kan in overleg met de werkgever per vakantiejaar maximaal 5 vakantiedagen of ATV-dagen opsparen teneinde deze dagen voor een vooraf in overleg vastgelegd doel en op een vooraf in overleg vastgesteld tijdstip te genieten.
 - c. De onder a en b genoemde rechten kunnen slechts worden geëffectueerd indien en voorzover niet wordt gehandeld in strijd met het bepaalde in artikel 1638bb BW.

21. Bovenwettelijke vakantiedagen

Vanaf 1 februari 2004 heeft een werknemer het recht bovenwettelijke vakantiedagen gedurende het dienstverband te laten uitbetalen.

- Bovenwettelijke dagen zijn alle dagen die volgens de volgende formule berekend worden:

- Verstreckte basissnipperdagen (25 resp. 25,5 in de ploegendiensten) -/- 4 x het normale aantal werkdagen per week. Alle snipperdagen uit voorafgaande jaren worden ook als bovenwettelijk aangemerkt
- Dit betekent dus, dat ATV- dagen, dienstverbanddagen en leeftijdsdagen niet als bovenwettelijk aangemerkt worden.
 - De medewerker dient elk jaar het wettelijk aantal snipperdagen op te nemen, zijnde 4 x het normale aantal werkdagen per week.

Artikel 11a

ATV-dagen voor werknemers niet werkzaam in semi-continudienst of 5-ploegendienst

- a. Onder een ATV-dag wordt verstaan een te voren door de werkgever vastgestelde dag of dienst voor de werknemer, die op die bepaalde dag of dienst, waarop de werknemer normaal volgens rooster (met in achtneming van het bepaalde in artikel 9) zou werken, moet worden opgenomen. Gebeurt dit niet, door arbeidsongeschiktheid of anderszins, dan is deze dag vervallen.
- b. Het aantal ATV-dagen per jaar 11,5 per werknemer.
- c. ATV-dagen worden naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende het kalenderjaar opgebouwd met inachtneming van de berekening zoals gesteld in artikel 11 lid 7a punt 1.
- d. Voor parttime medewerkers wordt het aantal ATV-dagen naar rato berekend op basis van het aantal te werken contracturen per periode.

Artikel 12

Vakantietoeslag

1. De werkgever keert de werknemer jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag uit, welke wordt opgebouwd in de periode van 1 juli tot en met 30 juni.
2. De vakantietoeslag bedraagt 8%. Bij de berekening wordt uitgegaan van het laatstgenoten periodesalaris (inclusief persoonlijke toeslag en ploegentoeslag). De uitbetaling vindt plaats in de maand mei. Deze vakantietoeslag zal bij uitbetaling tenminste 8% van het bruto minimum loon van het lopende jaar bedragen voor werknemers van 21 jaar en ouder.
3. De vakantietoeslag wordt berekend over het volle aantal kalenderweken dat men in dienst is geweest van 1 juli van het voorafgaande jaar tot en met 30 juni van het daarop volgende jaar, evenwel verminderd met het aantal dagen dat men geen salarisaanspraken heeft.
4. De werknemer die arbeidsongeschikt is ontvangt de vakantietoeslag indien en voorzover deze niet is begrepen in de uitkering krachtens de wet.

Artikel 13Arbeidsongeschiktheid

ARTIKEL A

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag voor 1 oktober 2005 ligt

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 oktober 2005 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2.
 - a. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende 52 weken het volledige overeengekomen loon worden doorbetaald onder aftrek van hetgeen de werknemer aan ziekengeld van de bedrijfsvereniging ontvangt.

 - b. In afwijking van het gestelde in artikel 13 lid 2.a zal bij de derde en elke daaropvolgende ziekmelding binnen een kalenderjaar slechts 95% van het nettoloan worden doorbetaald.

 - c. Gedurende het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid zal de werkgever de uitkeringen ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen in samenhang met eventuele andere verzekeringswetten, dan wel uitkeringen vanuit de WAO-hiaatverzekering, dan wel de uitkeringen krachtens de werkloosheidswet waarop betrokkene aanspraak heeft als rechtstreeks gevolg van gebleken ongeschiktheid tot het verrichten van de oorspronkelijke arbeid, zodanig aanvullen dat bedoelde uitkeringen, vermeerderd met eventueel periode inkomen, samen gelijk zijn aan 100% van het netto loon dat de werknemer verdiend zou hebben indien hij normaal gewerkt zou hebben.

3. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het gedeerde netto periode-inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. Het bepaalde in lid 2 is niet van kracht indien en voorzover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden.
Indien en voorzover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in lid 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou hebben moeten ontvangen, als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.
De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

5. Bij zwangerschaps- c.q. bevallingsverlof wordt het ziekgeld tot 100% van het netto-inkomen aangevuld gedurende 16 weken.
6. De werkgever zal ten behoeve van de werknemers een collectieve verzekering sluiten die voorziet in het volgende:
 - a. De verzekering voorziet in een aanvulling op de WAO-uitkering tot 70% van het laatstgenoten jaarinkomen, voor zover dit jaarinkomen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag niet overstijgt.
 - b. Voor gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemers geldt de aanvulling naar rato.
 - c. Het door de UWV vastgestelde percentage van arbeidsongeschiktheid wordt door de verzekeringsmaatschappij zonder nadere medische keuring overgenomen.
 - d. Alle werknemers zullen zonder voorbehoud worden toegelaten tot de verzekering.
 - e. Deelname aan deze verzekering is mogelijk voor iedere werknemer voor het inkomensdeel tussen de maximum WAO-uitkeringsgrondslag en het wettelijk minimumloon.
 - f. De werknemer die niet wenst deel te nemen aan de verzekering dient een afstandsverklaring te ondertekenen.
Voor werknemers in dienst na 1 juli 1993 is deelname aan de verzekering verplicht.
 - g. De premie voor deze verzekering verschuldigd met ingang van 1 juli 1993, is voor rekening van de werknemer en procentueel voor alle werknemers gelijk.
 - i. Gerealiseerde overrente kan worden aangewend voor indexatie van de aanvullende uitkering of voor toekomstige premieverlagingen.
 - j. Werknemers van 57 jaar en ouder zijn vrijgesteld van premiebetaling.

ARTIKEL B

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 oktober 2005

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 oktober 2005, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken

Gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 26 weken**
Gedurende de tweede 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 26 weken**
Gedurende de tweede 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 95% van het maandinkomen.
5. **Wettelijke loondoorbetaling derde periode van 26 weken**
Gedurende de derde 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
6. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling derde periode van 26 weken**
Gedurende de derde 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.
7. **Wettelijke loondoorbetaling vierde periode van 26 weken**
Gedurende de vierde 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
8. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling vierde periode van 26 weken**
Gedurende de vierde 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen.
9. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
10. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
 - . *loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - . loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - . aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;

- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Artikel 14

Uitkering bij overlijden

Nagelaten betrekkingen van een werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering overeenkomende met 13 weken salaris. Deze uitkering wordt als bedrag ineens uitbetaald. Deze uitkering komt ten laste van de werkgever voor zover zij niet wordt gedaan door een uitvoeringsorgaan van de Ziektewet respectievelijk WAO (Artikel 35 van de Ziektewet of artikel 53 van de WAO).

Artikel 15

Vrijwillige ziektekostenverzekering

- a. De werkgever vergoedt aan de werknemer, die niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet, 50% van de premie voor een door de werkgever afgesloten collectieve standaard ziektekostenverzekering.
Indien de medewerker niet deelneemt aan de door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering, komt de medewerker niet in aanmerking voor de bijdrage ziektekostenverzekering van de werkgever.
- b. Indien de werkgever de collectieve standaardziektekostenverzekering bij een andere maatschappij wil onderbrengen wordt hierover tijdig overleg gepleegd met de ondernemingsraad.

Artikel 16

Pensioenregeling (zie ook pensioenafspraken in protocol)

1. Alle werknemers die de leeftijd van 22 jaar hebben bereikt, worden opgenomen in de pensioenregeling. De regeling is vastgelegd in een afzonderlijk reglement. Aan de deelnemers wordt een schriftelijk bewijs van deelnemerschap en een pensioenreglement uitgereikt. Dit reglement is doorslaggevend bij eventuele geschillen inzake de pensioenregeling.
2. De pensioenregeling met betrekking tot het basissalaris is als volgt opgebouwd:
 - een ouderdomspensioen (OP) vanaf de 62-jarige leeftijd, dat gelijk is aan 1,83% van het laatstverdiende salaris per dienstjaar.
 - vanaf de 65-jarige leeftijd wordt het ouderdomspensioen aangevuld met AOW.
 - bij het opbouwen van OP wordt uitgegaan van een franchise die jaarlijks conform de schaalverhoging wordt aangepast (2006 € 16.823,-).
3. De pensioenregeling met betrekking tot de ploegentoeslag betreft een middelloonregeling met na-indexatie. Het opbouwpercentage voor de ploegentoeslag regeling is gelijk aan 1,83 %, echter reeds bestaande opbouwpercentages blijven gehandhaafd met een maximum van 2,04%.

4. Een individuele spaarregeling op grond waarvan iedere deelnemer aan de pensioenregeling op jaarbasis tot het fiscaal toegestane maximum extra kan sparen teneinde pensioenaanspraken te verhogen.
5. Wijzigingen in het reglement van de in lid 1 genoemde regeling vinden slechts plaats met instemming van de vakverenigingen.

Artikel 17

Bedrijfsreglement

1. Onverminderd de wettelijke voorschriften terzake, gaat de werkgever niet tot invoering of wijziging van het bedrijfsreglement over dan nadat met de ondernemingsraad hierover overeenstemming is bereikt.
2. Het bedrijfsreglement bevat geen bepalingen welke in strijd zijn met de letter of de geest van deze CAO.

Artikel 18

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen vier weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke 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 19

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2005 en eindigt op 31 december 2006 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde

PGI Nonwovens B.V. te Cuijk

Partijen ter andere zijde

FNV Bondgenoten te Utrecht
De Unie te Culemborg

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst-II voor PGI/Chicopee B.V. te Cuijk

FUNKTIEGROEPINDELING

GROEP 1	Assistent hoofd Mechanische Groep Assistent hoofd Electro Groep Directie-assistente Assistent Operations Controller Credit Controller Hoofd Boekhouding Systeemanalist/Programmeur Salaris Administrateur Inkoper Technische Materialen
GROEP 2	Process Engineer Project Engineer Product Engineer Manager Computer Operations Assistant Manager Converting Manager Safety/Quality/En.assurance Research Engineer
GROEP 3	Operations Controller Marketing Controller MIS Coördinator Industrial Engineer Manager Verwerving Market Manager Converting Specialist Sales Representative Account manager Market Specialist

BIJLAGE II als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst-II voor
PGI Nonwovens B.V. te Cuijk

SALARISGROEITABEL 2005

RSP	ROOD	GEEL	BLAUW	GROEN
70 - 80	0	4 - 8	6 - 10	8 - 12
80 - 90	0	3 - 6	5 - 8	7 - 10
90 - 100	0	0 - 4	4 - 6	6 - 8
100 - 105	0		0 - 5	0 - 15
105 - 115	0			0 - 15

RSP MAX	70	100	105	115
----------------	-----------	------------	------------	------------

SALARISSTRUCTUUR 2005 2004 + 2,60%

IN EURO

(€)

FUNCTIE GROEP	70%	100% MIDPOINT	115%
1	27583	39404	45314
2	31384	44834	51559
3	35819	51171	58846
4	41508	59297	68192
5	48378	69112	79479
6	55609	79442	91358

BONUSMAXIMA 2005 2004 + 2,60%

IN EURO

(€)

FUNCTIE GROEP	GEEL	BLAUW	GROEN
1	1539	3078	4617
2	1746	3463	5180
3	1983	3937	5920
4	2279	4558	6837
5	2664	5298	7933
6	3078	6157	9332

Diverse regelingen en protocollen

1. Pensioenen

Partijen verplichten zich tot het bereiken van een overeenkomst met betrekking tot het aanpassen van de huidige (vroeg)pensioen regeling om wijzigingen in de wetgeving op te vangen. Dit zal voor PGI kosten neutraal moeten gebeuren. Het niet bereiken van een overeenkomst leidt tot ontbinding van deze CAO.

- Pensioenregeling blijft een eindloon systeem
- Uittredingsleeftijd blijft 62 jaar
- Het opbouwpercentage wordt 1,83 % per dienstjaar
- Het opbouwpercentage voor de ploegentoeslag regeling wordt ook 1,83 %, echter reeds bestaande opbouwpercentages blijven gehandhaafd met een maximum van 2,04 %.
- De leeftijdsmitigatie (tussen 57 en 62 jaar) komt te vervallen waardoor er sprake is van een volledige eindloonregeling. De in het verleden verlaagde pensioengrondslag blijft echter gehandhaafd.
- PGI neemt de kosten van het vervallen van de mitigatie voor het jaar 2006 voor haar rekening, echter deze extra kosten zullen onderdeel zijn van de onderhandelingen over de loonruimte voor 2007 en verder.
- De eigen bijdrage van werknemers over het volledige salaris van 1,25 % komt te vervallen
- De eigen bijdrage van werknemers over de pensioengrondslag (salaris +/- franchise) wordt verlaagd van 4 % naar 1,8 %
- Tijdens de eerste 2 jaar van arbeidsongeschiktheid wordt pensioen opgebouwd over 100 % van het salaris dat men ontving voorafgaand aan de 1^e dag van arbeidsongeschiktheid.
- Voor medewerkers die in aanmerking komen voor een IVA-uitkering wordt de pensioenopbouw gecontinueerd conform bestaande regeling.
- Voor medewerkers die in aanmerking komen voor een WGA-uitkering en binnen PGI herplaatst worden, geldt dat zij vanaf het moment dat zij herplaatst worden pensioen opbouwen over het nieuw overeengekomen salaris. Voor het gedeelte WGA wordt de pensioenopbouw gecontinueerd conform bestaande regeling.

2. Loondoorbetaling bij Arbeidsongeschiktheid;

Voor situaties van arbeidsongeschiktheid ontstaan vanaf 1 oktober 2005 geldt dat PGI de arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvult tot een totaal van gemiddeld (2220/24)%, volgens de navolgende staffel:

Loonbetaling in maand 1 tot en met 6 van de ziekte:	100%
Loonbetaling in maand 7 tot en met 12 van de ziekte:	95%
Loonbetaling in maand 13 tot en met 18 van de ziekte:	90%
Loonbetaling in maand 19 tot en met 24 van de ziekte:	85%

Voor bestaande ziekmeldingen geldt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2005 de volgende staffel:

Loonbetaling in maand 1 tot en met 12 van de ziekte:	100%
--	------

Loonbetaling in maand 13 tot en met 24 van de ziekte: 85%

Aanvullende afspraken:

- In geval van een bedrijfsongeval wordt 24 maanden 100% loon doorbetaald, mits het ziektegeval de medewerker niet verwijtbaar is, d.w.z. dat er geen sprake is van opzet en/of bewuste roekeloosheid
- Indien een medewerker vanaf 1/1/2006 in aanmerking komt voor de IVA, zal terugwerkend 100% over de volledige ziekteperiode, maximaal 24 maanden doorbetaald worden
- In geval bij een medewerker door de bedrijfsarts restcapaciteit voor werkzaamheden binnen PGI wordt vastgesteld, welke door PGI binnen het eigen bedrijf onbenut gelaten wordt, zal over deze periode de loondoorbetaling aangevuld worden tot 100%, voor zover er sprake is van een volledige restcapaciteit, d.w.z. 8 uur inzetbaar in eigen of aangepast werk. Indien de restcapaciteit voor minder uren geldt, zal de aanvulling naar rato aangepast worden.
- In geval van een derde ziekmelding binnen hetzelfde kalenderjaar wordt de loondoorbetaling in de eerste zes maanden op 95% vastgesteld.
- De pensioenopbouw tijdens de perioden van loondoorbetaling wordt nader bestudeerd.

3. Ketenaanpak WAO (IVA/ WGA)

Er komt een werkgroep om de overige gevolgen van de nieuwe WAO (IVA / WGA) te onderzoeken en om met voorstellen te komen.

4. Nieuwe ziektekostenstelsel

Er komt een werkgroep van bonden en PGI om te onderzoeken wat de gevolgen zijn van de nieuwe wet ziektekostenverzekering. Tevens zal deze werkgroep bestuderen hoe er kosten neutraal additionele vergoedingen verstrekt kunnen worden voor verzekeringen boven op de basisverzekering.

5. Sociaal plan

In geval van ontslag wegens bedrijfseconomische noodzaak geldt het bestaande sociaal plan (zoals eerder verlengd in de CAO 2004)

6. Communicatieplan

PGI werkt in samenwerking met de OR aan een communicatieplan. Dit wordt verder in de OR besproken.

7. Opleidingsplan

PGI zal in nauw overleg met de bonden en de OR een opleidingsplan opstellen.

8. Investerings

De investeringen in Lijn 18 en de SDF folder worden in Cuijk gerealiseerd. Verplaatsing van deze lijnen buiten de Cuijk locatie is adviesplichtig conform artikel 25 WOR.

BIJLAGE IV als bedoeld in artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst-II PGI Nonwovens B.V. te Cuijk

1. HAY-functiebeschrijvingen

Functiebeschrijving:

De door Hay vervaardigde functiebeschrijvingen worden gebruikt als basis voor functiewaardering, bepaling van onderlinge rangorde van functies, functionerings- en beoordelingsgesprekken en beloningsaspecten.

Doelgroep en procedure:

Alle functies boven CAO-I niveau (functiegroep 8 ORBA-methode) die qua inhoud zodanig wijzigen dat wijziging in functieniveau te verwachten is, zullen aan Hay Management Consultants worden aangeboden ter beschrijving/waardering in punten. Dit geldt uiteraard ook voor nieuwe functies. Via de afdeling P&O zullen de beschrijvingsopdrachten aan Hay worden aangeboden.

De Hay-afdelingskarakteristieken vormen de basis voor de functiebeschrijvingen en dienen eventueel ook bij functiewijzigingen te worden aangepast.

Functie Evaluatie Commissie:

Deze commissie bestaat uit de Management Boardleden en de Hay-consultant. De functies worden, nadat de conceptfunctiebeschrijving door medewerker en chef voor akkoord zijn ondertekend, gewaardeerd door Hay Management Consultants. Het aldus verkregen profiel wordt besproken in de Functie Evaluatie Commissie en ingedeeld in een functiegroep.

2. Bezwaar/beroep

Beroepscommissie:

Er zal een beroepscommissie worden samengesteld waarin de Directeur P&O, een Hay-consultant en twee leden van de Evaluatie-commissie zitting hebben, niet zijnde het eindverantwoordelijke MB-lid van de medewerker die in beroep is gegaan.

De beroepscommissie kwalificeert geen nieuwe en gewijzigde functies maar bespreekt de bezwaren en adviseert de Directie.

Bezwaarprocedure

- * met betrekking tot de functiebeschrijving

Hoewel er bij het beschrijven van de functie zorgvuldig te werk is gegaan, is het mogelijk dat de medewerker toch bezwaren heeft tegen de inhoud van de beschrijving. In dit geval tekent de medewerker in het vak GEZIEN EN NIET AKKOORD.

Op het bezwarenblad dient dan aangegeven te worden wat de bezwaren zijn. Hiervoor krijgt de medewerker twee weken de tijd.

Het bezwarenblad wordt ingeleverd bij de direct leidinggevende, die het op zijn beurt bespreekt met de betreffende Sector Personeelsfunctionaris. De conclusie van deze bespreking wordt voorgelegd aan het verantwoordelijke MB-lid, die vervolgens beslist of de bezwaren gegrond of ongegrond zijn. Indien de bezwaren gegrond zijn wordt de functiebeschrijving aangepast. Daarna kan de medewerker de functie voor GEZIEN tekenen. Hierna wordt de functie behandeld in de Evaluatiecommissie.

- * met betrekking tot de indeling in een functiegroep

De medewerker maakt bezwaar kenbaar bij de afdelingschef.

Indien in het overleg hierover het bezwaar niet wordt opgeheven, legt de medewerker het bezwaar vast op een daartoe bestemd bezwaarformulier. De medewerker dient het bezwaarformulier bij de afdelingschef in, binnen 4 weken na de schriftelijke bekendstelling van de indeling.

Het bezwaarformulier wordt door de chef aangeboden aan het betreffende MB-lid en Sector Personeelsfunctionaris.

Binnen twee weken wordt over het ingediende bezwaar overleg gevoerd tussen medewerker, MB-lid en Sector Personeelsfunctionaris.

In dit overleg wordt de medewerker inzicht gegeven in de factoren die een rol hebben gespeeld bij de indeling van de functie.

Indien dit overleg niet leidt tot intrekking van het bezwaar vraagt het MB-lid advies aan de Hay-beroepscommissie. Voornoemde commissie bespreekt het bezwaar en brengt advies daarover uit aan de Algemeen Directeur.

De Algemeen Directeur neemt een beslissing en deelt deze mede aan de afdelingschef. Deze informeert de medewerker.

De gehele procedure zal vanaf de indiening van het bezwaarformulier door de medewerker, maximaal 3 maanden in beslag nemen.

Voor de coördinatie en voortgangsbewaking is de afdeling P&O verantwoordelijk. Indien deze procedure niet tot overeenstemming leidt, kan het bezwaar worden kenbaar gemaakt aan één van de Vakorganisaties. Een salariswijziging, voortvloeiend uit deze bezwaarprocedure wordt ingevoerd op het moment waarop de in het bezwaar betrokken indeling schriftelijk aan betrokkene bekend is gemaakt.

3. Beloning

Aan de functiebeschrijvingen zijn door Hay punten toegekend. Per functiegroep is een zgn. midpoint (100%) vastgesteld.

Salarisverhoging:

Medewerkers ontvangen jaarlijks een verhoging afhankelijk van r.s.p. en beoordeling en een verhoging op basis van de aanpassing van het midpoint conform het advies van Hay.

De "bovenvakkers" ontvangen in ieder geval de voor cao-I overeengekomen schaalsalarisverhoging.

Indien de gronden voor toekenning van het salarisbedrag, op basis van beoordeling van de performance, boven het eindsalaris in de schaal (positie in de schaal groter dan 100%) niet meer of niet meer in dezelfde mate aanwezig zijn, wordt het meerdere per jaar afgebouwd in stappen van 2% van het eindsalaris.

Bonus:

Ook over de bonus worden vooraf afspraken gemaakt. Deze is afhankelijk van de bereikte resultaten (vooraf overeengekomen) en kent maxima per functiegroep (zie onder 5).

Salarisgarantie:

Onder salarisgarantie Hay valt het positieve verschil tussen het huidige salaris en de midpoint van de functiegroep op het moment van de implementatie van Hay (rsp. > 100%). Ook bij terugplaatsing blijft de salarisgarantie van kracht.

4. Terugplaatsing

Terugplaatsing naar lagere functiegroep Hay:

- A. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie in CAO-II, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. Bij indeling in een lagere salarisschaal, om bovenstaande redenen, bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen het feitelijk salaris en midpoint van de lagere schaal.
- B. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie in CAO-II worden geplaatst, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

Het verschil tussen het laagste bedrag van salaris en midpoint van de nieuwe functiegroep enerzijds en midpoint van de nieuwe functiegroep anderzijds wordt omgezet in een persoonlijke toeslag (p.t.). Deze wordt nominaal bevroren. Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.

De financiële gevolgen van terugplaatsing zullen worden beperkt tot maximaal 2 functiegroepen.

Voorbeeld:

a.	salaris > midpoint salaris:	100
	midpoint functiegroep	80
	midpoint nieuwe functiegroep	60
	persoonlijke toeslag	20
b.	salaris < midpoint salaris:	70
	midpoint functiegroep	80
	midpoint nieuwe functiegroep	60
	persoonlijke toeslag	10

Terugplaatsing naar ORBA (CAO-I):

- A. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie in ORBA, worden in de overeenkomende lagere functiegroep ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
Bij indeling in een lagere functiegroep om bovenstaande redenen bedraagt de verlaging van het salaris het verschil tussen het feitelijke salaris en het maximale functiegroepsalaris ORBA.
- B. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie in ORBA worden geplaatst, worden in de overeenkomende lagere functiegroep ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. Het verschil tussen het laagste bedrag van salaris en midpoint van de huidige salarisschaal enerzijds en het maximum van de ORBA functiegroep (max. aantal periodieken) wordt omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze wordt nominaal bevroren.

Bij herindeling in een hogere functiegroep wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.

De financiële gevolgen van terugplaatsing worden beperkt tot maximaal 2 functiegroepen.

BIJLAGE V als bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst-II
PGI Nonwovens B.V. te Cuijk

A. Aanpassing arbeidsduur

1. Het beleid van de werkgever is gericht op het bevorderen van mogelijkheden tot aanpassing van de arbeidsduur binnen de mogelijkheden in de onderneming. Aanpassing van de arbeidsduur is in principe voor alle functies mogelijk. Individuele verzoeken worden door de werkgever getoetst op technisch-organisatorische haalbaarheid. De werkgever zal de vakorganisaties in het periodiek overleg informeren over de uitwerking van het gevoerde beleid.
2. Wijzigingen in werktijden van werknemers met aangepaste arbeidsduur worden in onderling overleg gerealiseerd.
3. Werknemers met aangepaste arbeidsduur hebben gelijke toegang tot opleidingen en cursussen.
4. In het promotiebeleid wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijd- en deeltijdwerknemers.

B. Collectieve ongevallenverzekering

De werkgever heeft voor het totale personeel een collectieve ongevallenverzekering afgesloten.

Bij overlijden of blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval wordt een bedrag van maximaal drie maal het brutojaarsalaris uitgekeerd.

C. Vakbondswerk in de onderneming

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakverenigingen;
 - b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;

- d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.
- e. het vrijaf geven aan leden, werkzaam in ploegendienst, voor het bijwonen van een ledenvergadering betreffende de CAO of een voorstel betreffende arbeidsvoorwaarden of reorganisatie door de werkgever bij vakorganisaties ingediend geschiedt alleen in overleg met de werkgever

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever jaarlijks maximaal 1 uur per jaar per lid van de betrokken vakbond beschikbaar, dat in de onderneming werkzaam is.
Hierin zijn dan alle uren begrepen die door medewerkers van ons bedrijf tijdens hun werktijd in verband met het bondswerk in het bedrijf worden besteed.
Het bestuur van een bedrijfsledengroep bepaalt op welke wijze deze uren worden besteed en dient jaarlijks een begroting hiervoor in.
De tijdstippen waarop deze uren worden besteed, worden overigens bepaald aan de hand van de bedrijfsomstandigheden, in overleg met de directe chef van iedere betrokkene.
De besturen van de bedrijfsledengroepen houden ieder voor zich hiertoe een urenregistratie bij.
In verband met de in dit lid aangegeven faciliteiten doen de vakverenigingen jaarlijks opgave van het aantal werknemers dat lid is van hun vakvereniging alsmede van de namen van de bestuursleden van de bedrijfsledengroep.
4. 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 dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
5. Medewerkers krijgen de mogelijkheid hun vakbondscontributie te voldoen door middel van het inleveren van vakantiedagen. De bruto-waarde zal dan gebruikt worden om via PGI Nonwovens B.V. de contributie te betalen. ("bronnen / doelen", waarbij dit beperkt is tot bron = snipperdag en doel = contributie), e.e.a. binnen de fiscale grenzen.

D. Werkgelegenheid

1. Partijen achten het van belang dat tegen de achtergrond van de economische situatie, in het belang van de werknemers en van de gemeenschap verdere aandacht wordt besteed aan de kwantitatieve en kwalitatieve aspecten van de werkgelegenheid bij de werkgever. Zij onderkennen het belang van het behoud van de werkgelegenheid en de verbetering van de kwaliteit daarvan.
2. Overwegende, dat de werkgever verantwoordelijk is voor de continuïteit en rentabiliteit van de onderneming en daardoor voor de werkgelegenheid, dat het geven van garanties van arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de werkgever ligt, dat in redelijkheid mag worden verwacht dat bij een eventuele noodzakelijke vermindering van de werkgelegenheid gedwongen collectieve ontslagen zoveel mogelijk worden voorkomen, althans tot het uiterste worden beperkt, gelden de volgende afspraken.

- a. De vakorganisaties zullen twee maal per jaar worden ingelicht over de gang van zaken bij de werkgever, de bestaande toekomstverwachtingen, vooruitzichten over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de eventuele afwijkingen, die zich hebben voorgedaan ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
 - b. Indien werkgever plannen voorbereidt - waaronder investeringsplannen - die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding kunnen geven en die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin, zullen de vakorganisaties en de ondernemingsraad op een zodanig tijdstip over deze problemen worden geïnformeerd, dat zij op de voorgenomen activiteiten, alsmede de te verwachten gevolgen nog kunnen inspelen.
 - c. Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken de bestaande omvang van werkgelegenheid in te krimpen, zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen collectieve ontslagen zoveel mogelijk te vermijden.
 - d. Onder gedwongen collectieve ontslagen worden in dit verband verstaan ontslagen - wegens overtolligheid - waarbij betrokkenen niet het verwijt treft dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of een anderszins tekort schieten in medewerking.
 - e. Teneinde een zo zinvol mogelijke werkgelegenheid en een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met haar werknemers te kunnen nastreven zal de werkgever:
 - in vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde werknemers hierbij rekening houdende met de mogelijkheden en omstandigheden van de werknemer.
 - indien vacatures niet binnen het bedrijf kunnen worden vervuld, bij de werving het Gewestelijk Arbeidsbureau inschakelen.
 - in alle vorenvermelde situaties zal ook de ondernemingsraad worden geïnformeerd en zullen de terzake geldende wettelijke voorschriften in acht worden genomen.
3. De werkgever zal zich inspannen om een of meerdere werkervaringsplaatsen te creëren. Het ter zake gevoerde beleid zal met vakorganisaties geëvalueerd worden.

E. Verlofregelingen

In het kader van Wet Arbo en Zorg volgt PGI Nonwovens B.V. voor alle verlofvormen de wettelijke regelingen. Indien een werknemer beroep doet op zorgverlof, moet hij/zij een doktersverklaring kunnen overleggen.