

#298337-v3

**FAVINI**  
**Paper FlexAbility**

**collectieve arbeidsovereenkomst**

**van 1 april 2007 tot en met 31 maart 2008**

# COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Favini Apeldoorn bv te Apeldoorn

als partij ter ene zijde en

FNV Bondgenoten	te Utrecht
CNV BedrijvenBond	te Houten

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende CAO gesloten:

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

## INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1	4
Definities	4
ARTIKEL 2	5
Algemene verplichtingen van:	5
ARTIKEL 3	6
Kwaliteit van de onderneming	6
ARTIKEL 4	7
Aanvang/einde dienstverband	7
ARTIKEL 5	8
Arbeidsduur en dienstroosters	8
ARTIKEL 6	10
Functiegroepen en salarisschalen en -banden	10
ARTIKEL 7	13
Bijzondere beloningen/verzuimuren	13
ARTIKEL 8	17
Zon- en feestdagen	17
ARTIKEL 9	17
Bijzonder verlof met behoud van salaris	17
ARTIKEL 10	18
Verlof zonder behoud van salaris	18
ARTIKEL 11	18
Scholing	18
ARTIKEL 12	18
Vakantie	18
ARTIKEL 13	20
ARTIKEL 14A	21
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste ziektedag ligt voor 1 januari 2004	21
ARTIKEL 14B	23
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004	23
ARTIKEL 15	23
Uitkering bij overlijden	23
ARTIKEL 16	24
Vergoeding ziektekosten	24
ARTIKEL 17	24
Ouderenbeleid	24
ARTIKEL 18	25
Pensioenregeling	25
ARTIKEL 19	25
Tussentijdse wijziging	25
ARTIKEL 20	26
Duur van de overeenkomst	26
Bijlage I	28
Lijst van functiegroepen	28
Bijlage II	28
Overeengekomen wijzigingen gedurende de contractperiode	28
Bijlage III	31
Bijzondere afspraken	31
Wet verbetering Poortwachter	32

## ARTIKEL 1

### Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	:	Elk der ondernemingen als genoemd als partij ter ene zijde.
Vakvereniging	:	Elk der verenigingen als genoemd als partij ter andere zijde.
Werknemer	:	Iedere werknemer (m/v), die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, m.u.v. directieleden, vakantiewerknemers en stagiaires; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd een werknemer die volgens zijn individuele arbeidsovereenkomst minder dan 14 uur per week werkt.
Arbeidsongeschikte werknemer	:	Iedere werknemer als bedoeld in de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
Maand	:	Een kalendermaand.
Week	:	Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst na zondag 24.00 uur.
Dienst	:	De dagelijkse arbeidsduur, die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
Dienstrooster	:	Een arbeidstijdregeling, welke aangeeft op welke dagen en tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en onderbreken.
Normale arbeidsduur	:	Het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemers als regels volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Salaris	:	Het maandsalaris, zoals aangeduid in bijlage II bij de overeenkomst.
Uurloon	:	0,61% van het salaris.
Inkomen	:	Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, een consignatietoeslag en een persoonlijke toeslag.
Duurzame partner	:	Echtgenoot of echtgenote van de werknemer, dan wel de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, mits tussen hen beiden geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld, is slechts sprake als de twee personen gezamenlijk voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaar verzorging voorzien.
Functievolwassenleeftijd	:	De leeftijd waarop in de betreffende functiegroep ten minste het schaalsalaris bij 0 functie jaren wordt ontvangen.
Ondernemingsraad	:	De ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
BW	:	Burgerlijk Wetboek
Vakkracht	:	De uitzendkracht die in staat wordt geacht de functie waarvoor vervangen wordt, zelfstandig te vervullen, hetgeen door de direct leidinggevende binnen 14 dagen na aanvang van de uitzendperiode dient te worden beoordeeld. Indien en voor zover een uitzendkracht voldoet aan de definitie vakkracht, zal de honorering plaatsvinden op basis van deze CAO.

## ARTIKEL 2

### Algemene verplichtingen van:

#### **A. Partijen:**

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar letter en geest na te zullen komen en noch direct of indirect actie te zullen voeren of te zullen steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op andere wijze dan is overeengekomen.

#### **B. Werkgever:**

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.
2. Met inachtneming van het bepaalde in de WIA zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is, gelijke kansen bieden aan volledig arbeidsgeschikte en deels arbeidsgeschikte werknemers.
3. De werkgever zal, in het kader van de wet "gelijke behandeling mannen en vrouwen", geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij onmiddellijk hetzij middellijk, bijvoorbeeld door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevorderingen en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
4. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst ter beschikking. De uitreiking van de CAO zal binnen 3 maanden na overeenstemming plaatsvinden.
5. Vacatures zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers. Om de werknemers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in vacante functies, zal de werkgever eigen initiatief van werknemers, die hun kennis en bekwaamheden willen ontwikkelen om deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen, bevorderen.
6. De werkgever zal de vakverenigingen faciliteiten bieden voor het werk van de vakverenigingen in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuur binnen de onderneming niet wordt doorkruist.
7. Werkgever zal medewerking verlenen om de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren voor zolang en voor zover dit is toegestaan.
8. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgever Vereniging AWWN en de FNV Bondgenoten, de CNV BedrijvenBond en de Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de werkgeversbijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers en de bijdrage per werknemer zullen overeenkomstig bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

### **C. Werknemer:**

1. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen. De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.
3. De werknemer is gehouden ook buiten het voor hem geldende rooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet gehouden overwerk te verrichten.
4. De werknemer is gehouden binnen het kader van orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven, op te volgen.
5. Tenzij uitdrukkelijk tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen, is het de werknemer verboden betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren. Indien de werkgever geen bezwaar heeft tegen het verrichten van nevenarbeid is de werknemer verplicht zich te houden aan de regels van de Arbeidstijdenwet.
6. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **ARTIKEL 3**

### **Kwaliteit van de onderneming**

De kwaliteit van de onderneming wordt niet alleen bepaald door de cijfers van groei en winst maar ook door de wijze waarop de onderneming bijdraagt aan de kwaliteit van het bestaan. Dit betreft allen die er werken, de afnemers en de omgeving. De onderneming erkent de vakverenigingen als een groep van partijen aan wie, evenals aan aandeelhouders, publiek, overheid en klanten, de onderneming verantwoording aflegt over aspecten van het gevoerde beleid ter zake van de kwaliteit van de onderneming. Daartoe nodigt de onderneming de vakverenigingen tweemaal per jaar uit voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming.

Daarbij komt aan de orde:

1. belangrijke technische of commerciële ontwikkelingen;
2. plannen, waaronder investeringsplannen, welke tot belangrijke veranderingen in de bedrijfsproductie kunnen leiden;
3. ontwikkelingen in de kwantiteit en kwaliteit van de personeelsbezetting, waaronder informatie over andersoortige arbeidsovereenkomsten;

4. toetsing van bijzondere afspraken welke per periode bij protocol worden gemaakt, waaronder interne milieuzorg.

De werkgever zal deeltijdarbeid daar waar mogelijk bevorderen en een maximale souplesse tonen bij de realisering daarvan.

## **ARTIKEL 4**

### **Aanvang/einde dienstverband**

- 4.1 Bij het aangaan van een individuele arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij een kortere periode is overeengekomen. Bij het aangaan van een individuele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, geldt wederzijds een proeftijd van 1 maand, tenzij een kortere periode is overeengekomen.
- 4.2 Een dienstverband wordt aangegaan:
  - a. hetzij voor een onbepaalde tijd;
  - b. hetzij voor een bepaalde tijd;
  - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
  - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

- 4.3 Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt het dienstverband:
  - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
    1. Door opzegging door de werkgever:

met een termijn van ten minste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken;

deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 jaar doch jonger dan 65 jaar verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken; de maximum opzegtermijn bedraagt 26 weken, de minimum opzegtermijn 6 weken.
    2. Door opzegging door de werknemer:

voor de werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn 6 weken. Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand bedragen. De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van enige maand.
  - 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 667 en 668 BW.
  - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.
  - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week bedraagt.

- 4.4 Het wettelijke opzegverbod tot ontslag tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst, geldt niet voor dienstverbanden waarvoor volgens het BW geen opzegtermijn vereist is.
- 4.5 De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt tevens van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt, dan wel gebruik maakt van de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan.

## ARTIKEL 5

### Arbeidsduur en dienstroosters

- 5.1 Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
- een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dag. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.  
De arbeidsduur bedraagt 36 uur per week op jaarbasis. Dit wordt gerealiseerd door het toekennen van 24,5 roostervrije dagen.
  - een ploegendienstrooster, dat een periode van 2 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, en wel afwisselend 1 week ochtenddienst en 1 week middagdienst. De arbeidsduur bedraagt 36 uur per week op jaarbasis. Dit wordt gerealiseerd door het toekennen van 24,5 roostervrije dagen.
  1. een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 8 uur per dienst. In de regel wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week, waarbij de werknemers beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld. De arbeidsduur bedraagt 36 uur per week op jaarbasis. Dit wordt gerealiseerd door het toekennen van 24,5 roostervrije dagen.
  2. De werkzaamheden in 3-ploegendienst worden rond feestdagen volgens onderstaand overzicht onderbroken:

<b>Oud-Nieuwjaar:</b>	Stop:  Hervatting:	Als 31 december op een roosterdag (maandag t/m vrijdag) valt: 18.00 uur. Als 31 december op een zaterdag of zondag valt, wordt op het gebruikelijke tijdstip gestopt. Op de eerste werkdag na 1 januari om 06.00 uur.
<b>Pasen:</b>	Stop:  Hervatting:	Op zaterdag op het gebruikelijke tijdstip. Op dinsdag na Pasen om 06.00 uur.
<b>Hemelvaartsdag:</b>	Stop:  Hervatting:	Op woensdag om 22.00 uur. 32 uur na aanvang stop.
<b>Pinksteren:</b>	Stop:  Hervatting:	Op zaterdag op het gebruikelijke tijdstip. Op dinsdag na Pinksteren om 06.00 uur.
<b>Kerstmis:</b>	Stop:  Hervatting:	Als 24 december op een roosterdag (maandag t/m vrijdag) valt: 18.00 uur. Als 24 december op een zaterdag of zondag valt, wordt op het gebruikelijke tijdstip gestopt. Op de eerste werkdag na 26 december om 06.00 uur.
<b>Koninginnedag en (eens in de vijf jaar) 5 mei:</b>	Stop:  Hervatting:	30 april of 5 mei om 06.00 uur. 24 uur na begin stop.

- d. 1. een 4-ploegenrooster, dat een periode van 4 weken omvat en een normale arbeidsduur heeft van 8 uur per dienst en 144 uur per week. De werknemers zijn beurtelings in de ochtend-, middag- of nachtdienst ingedeeld. De werktijden liggen tussen maandag 6.00 uur en zondagochtend 6.00 uur dan wel tussen zondagavond 22.00 uur en zaterdagavond 22.00 uur, afhankelijk van het met instemming van de Ondernemingsraad vast te stellen rooster. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 36 uur per week.
2. De werkzaamheden in 4-ploegendienst worden rond feestdagen volgens onderstaand overzicht onderbroken:

<b>Oud-Nieuwjaar:</b>	Stop:	Als 31 december op een roosterdag (maandag t/m zaterdag) valt: 18.00 uur. Als 31 december op een zondag valt, wordt op het gebruikelijke tijdstip gestopt.
	Hervatting:	Op de eerste werkdag na 1 januari om 06.00 uur.
<b>Pasen:</b>	Stop:	Op zaterdag voor Pasen om 22.00 uur.
	Hervatting:	Op dinsdag na Pasen om 06.00 uur
<b>Pinksteren:</b>	Stop:	Op zaterdag voor Pinksteren om 22.00 uur.
	Hervatting:	Op dinsdag na Pinksteren om 06.00 uur.
<b>Kerstmis:</b>	Stop:	Als 24 december op een roosterdag (maandag t/m vrijdag) valt: 18.00 uur. Als 24 december op een zondag valt, wordt op het gebruikelijke tijdstip gestopt.
	Hervatting:	Op de eerste werkdag na 26 december om 06.00 uur.
<b>Hemelvaartsdag, Koninginnedag en (eens in de vijf jaar) 5 mei:</b>		Geen stop

- e. 1. een 5-ploegendienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken of een veelvoud daarvan omvat en in een tijdsbestek van 52 weken 216 diensten aangeeft, bij een normale arbeidsduur van 8 uur per dienst. Bovendien zijn aan dit rooster binnen genoemd tijdsbestek 13 opleidingsuren toegevoegd.

Toelichting: Een jaar heeft 365 dagen:  $7 = 52.14$  weken.

Derhalve is het aantal diensten per jaar bij een gemiddelde arbeidsduur van 33,6 uur per week en diensten van 8 uur:  $(52.14 \times 33.6) : 8 = 219$  diensten

Daarnaast worden volgens f.2 van dit artikel de werkzaamheden gedurende een collectieve stop van 48 en 72 uur = totaal 120 uur onderbroken.

Deze collectieve stop van 120 uur betekent gemiddeld per werknemer  $120 : 5$  ( het aantal ploegen ) = 24 uur per werknemer = 3 diensten korter werken, zodat het bruto aantal diensten derhalve  $219 - 3 = 216$  diensten bedraagt en het dienstrooster ononderbroken gedurende het gehele jaar doorloopt zonder onderbreking tijdens de stops. Van genoemde 24 uur worden 13 uur voor opleiding en werkoverleg ingepland zodat de totale arbeidstijd in 5-ploegendienst 216 diensten + 13 opleidingsuren bedraagt.

2. De werkzaamheden in 5-ploegendienst worden in een kalenderjaar onderbroken en wel als volgt:
- ingaande 24 december om 14.00 uur voor een periode van 72 uur;
  - ingaande 31 december om 14.00 uur voor een periode van 48 uur. Van werknemers, die op 24 december en/of 31 december roostermatig in de middagdienst hadden moeten opkomen, wordt een halve vakantiedag afgeboekt van hun vakantietegoed.

3. Naast de bovengenoemde onderbrekingen, kan de werkgever voor daarvoor in aanmerking komende afdelingen of groepen van werknemers, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging nog een facultatieve stop van maximaal 48 uur vaststellen. Van de werknemers, die tijdens deze stop roostermatig hadden moeten opkomen, zal voor elke dienst een vakantiedag van hun vakantietegoed worden afgeboekt.
- 5.2 Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de normale arbeidsduur.
- 5.3 Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
- 5.4 Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werken, kunnen daartoe niet meer verplicht worden. Tevens kunnen werknemers van 55 jaar en ouder die in twee respectievelijk in drieploegendienst werken, niet meer verplicht worden te gaan werken in een drie respectievelijk vijf ploegendienstrooster. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster waarbij voor werknemers van 55 jaar en ouder plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg gepleegd worden met de vakverenigingen en personeelsvertegenwoordiging.

## **ARTIKEL 6**

### **Functiegroepen en salarisschalen en -banden**

- 6.1. Indeling in functiegroepen en salarisschalen en -banden
  - a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
  - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal of een salarisband. Een salarisschaal bestaat uit twee gedeelten, een leeftijdschaal en een functiejaarschaal. Een salarisband wordt begrensd door een minimum salaris en een maximum salaris. De salarisschalen en -banden zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
  - c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal of -band waarin hijzelf is ingedeeld en eventueel het aantal functiejaars waarop zijn salaris is gebaseerd.
  - d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
    - 1.1 Voor iedere werknemer of diens leidinggevende die zich niet kan verenigen met de procedure en/of de indelingsbeslissing, bestaat de mogelijkheid tegen deze beslissing in beroep te gaan. Het beroep wordt schriftelijk en voldoende beargumenteerd, ingediend bij de HR Manager. De HR Manager draagt zorg voor tijdige doorzending (binnen 2 weken) aan de begeleidingscommissie en bevestigt schriftelijk de ontvangst van het beroep aan de betrokkene.
    - 1.2 De begeleidingscommissie nodigt in haar vergadering de HR Manager uit tot het geven van een toelichting op de bij de functie-indeling gevolgde procedure en toetst het beroep aan de gegeven toelichting.
    - 1.3 Indien de begeleidingscommissie het beroep niet gegrond acht, wordt door de HR Manager aan de indiener hiervan schriftelijk mededeling gedaan, alsmede van de motieven op grond waarvan de begeleidingscommissie tot haar standpunt is gekomen.
    - 1.4 Indien de begeleidingscommissie het beroep gegrond acht, verzoekt de commissie de HR Manager de indeling te heroverwegen. Dit leidt tot een tweede indelingsadvies aan de directie en een tweede indelingsbeslissing door

de directie. Aan de werknemer de leidinggevende en de begeleidingscommissie wordt hiervan schriftelijk mededeling gedaan, alsmede van de motieven op grond waarvan de directie tot haar standpunt is gekomen.

- 1.5 De beroepsprocedure wordt als afgerond beschouwd indien de indiener instemt met de niet-gegrondverklaring van zijn beroep (punt 1.3) resp. instemt met de tweede indelingsbeslissing van de directie (punt 1.4).
  - 2.1 Indien de onder 1.1 tot en met 1.5 aangegeven weg niet binnen twee maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan deze werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. Een dergelijk beroep wordt dan overeenkomstig bestaande afspraken behandeld door een ad-hoc-commissie, bestaande uit één of meer deskundigen van de betrokken vakvereniging(en) en één of meer deskundigen van AWVN. Deze commissie neemt het bezwaar in behandeling, hoort partijen, stelt een onderzoek in, zo nodig ter plaatse, en doet een bindende uitspraak. Bij dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de beschikbare schriftelijke functie-informatie; indien de deskundigen het noodzakelijk vinden wordt alsnog een functieomschrijving opgesteld.
  - 2.2 Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2.1. wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur laat zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar adviseren door een deskundige functiewaardering van AWVN.
  - 2.3 Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift, tenzij bij de aanvraag tot indeling een vroeger tijdstip is overeengekomen.
- 6.2 Toepassing van leeftijdschalen  
Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun leeftijd en functiegroepindeling, een leeftijdschaal van toepassing is, treedt wijziging op met ingang van de maand volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.
- 6.3 Toepassing van functiejaarschalen
- a. Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun leeftijd en functiegroepindeling een functiejaarschaal van toepassing is, vindt jaarlijks per 1 januari herziening plaats door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de groep is bereikt.
  - b. Indien het verlaten van de leeftijdschaal of de indiensttreding geschiedt na 30 juni, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
  - c. Bij aanstelling op of boven functievulwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Indien een werknemer echter 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.
- 6.4 Toepassing van salarisbanden  
Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun functiegroepindeling een salarisband van toepassing is, wordt jaarlijks een persoonlijk salaris vastgesteld. Bij de vaststelling spelen ervaring in de functie en vooral de beoordeling van de wijze van functieervulling een rol. Nadere regels omtrent de toepassing van salarisbanden zijn opgenomen in bijlage II.

- 6.5 Tijdelijk waarneming in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt
- a. De werknemer die uitdrukkelijk in opdracht van de directe leidinggevende tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 3 kalendermaanden ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie voorkomt. Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld met inachtneming van het onder b. gestelde. Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt wordt per dienst waarneming een toeslag van 0,15% op het salaris betaald voor elke salarisschaal die de functie, welke hij waarneemt, hoger is ingedeeld dan de eigen functie. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst wordt de toeslag verhoogd met het voor de desbetreffende ploegendienst geldende percentage.
  - b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijk salarisschaal plaats met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing.  
Het bepaalde in 6.7a.2 en 6.7b.2 is niet van toepassing.
- 6.6 Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt
- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden met onmiddellijke ingang in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.
  - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
- 6.7 Plaatsing in een lager ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
    1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
    2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de salarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
  - b. Als gevolg van andere redenen
    1. Werknemers die als gevolg van andere redenen dan genoemd onder a. in een lagere ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende drie maanden in de hogere salarisschaal ingedeeld.
    2. Na deze drie maanden wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met de salarisverhoging. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Na het bereiken van de 57½ jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.
  - c. Op grond van medische redenen
    1. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen dat deze (tenminste) gelijk is aan

- de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
2. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.
  3. Het onder b.2. van dit artikellid bepaalde is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een gehandicapte werknemer.
- 6.8 Plaatsing in een lager ingedeelde functie waarvoor een salarisband geldt  
Werknemers die worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de desbetreffende salarisband ingedeeld. Daarbij zal het bepaalde in dit artikel sub. 7 gelden.
- 6.9 Uitvoeringsbepalingen
- a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd in een lagere salarisschaal of -band worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste 6 maanden kan worden verlengd.
  - b. Het salaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het salaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
  - c. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een evenredig verlaagd inkomen.

Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, wordt hun salaris dienovereenkomstig gewijzigd. Dit houdt in dat dit salaris ook doorwerkt in de berekening van de vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Voor de doorberekening van dit salaris in de pensioenopbouw zijn afspraken met het pensioenfonds gemaakt.

## **ARTIKEL 7**

### **Bijzondere beloningen/verzuimuren**

#### **7.1 Algemeen**

De salarissen, bepaald op grond van artikel 6, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

- 7.2 Toeslag voor het werken in ploegen  
 Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het salaris gegeven.  
 Deze toeslag bedraagt per maand voor de:
- |                 |   |
|-----------------|---|
| 5-ploegendienst | 27 % van het salaris  |
| 4-ploegendienst | 21 % van het salaris  |
|                 | en met ingang van 1-7-2007 22 % en met ingang van 31-03-2008 23 % van het salaris |
| 3-ploegendienst | 17,1 % van het salaris  |
| 2-ploegendienst | 11,5 % van het salaris.   |
- 7.3 Toeslag bij overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg
- Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag wordt hem, indien de overplaatsing plaatsvindt in de loop van de maand, de ploegentoeslag resp. de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend.
  - Indien een werknemer op eigen verzoek, of als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.
  - Voor de werknemer, die anders dan op eigen verzoek of wegens disciplinaire maatregel, wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
  - Ter overbrugging van de onder c. bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald in de betrokken maand, wanneer de overplaatsing in de eerste helft van de maand plaatsvindt. Wanneer de overplaatsing in de tweede helft van de maand plaatsvindt wordt de volledige ploegentoeslag ook betaald over de volgende maand.  
 Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een toeslag toegekend als volgt:  
 1<sup>e</sup> tijdvak 80% van de inkomstenderving;  
 2<sup>e</sup> tijdvak 60% van de inkomstenderving;  
 3<sup>e</sup> tijdvak 40% van de inkomstenderving;  
 4<sup>e</sup> tijdvak 20% van de inkomstenderving.  
 Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
  - Indien de onder c. bedoelde werknemer van 5-ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaande aan de 5-ploegendienst in 3-ploegendienst heeft gewerkt, wordt de in laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het afbouwtijdvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt verminderd.
  - De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.
  - Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst resp. in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herrekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.
  - Indien de in sub. c. bedoelde werknemer de leeftijd van 57½ jaar heeft bereikt, zal de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd.

- 7.4 Toeslag bij tijdelijke overplaatsing
- Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling behorende bij de dienst waarin hij is overgeplaatst.
  - Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst, waarvoor een lagere betaling geldt, dan zal de oorspronkelijke betaling blijven gelden.
  - Bij tijdelijke overplaatsing wegens bedrijfsredenen naar een andere dienst of naar een andere ploeg van dezelfde dienst wordt een éénmalige toeslag van 0,25% van het salaris toegekend.
  - Indien een werknemer meer uren werkt, wordt voor elk meer gewerkt uur een toeslag toegekend.  
Deze toeslag bedraagt 150% van het voor de werknemer geldend uurloon + ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men in de betreffende kalendermaand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt.
  - De werkgever zal ernaar streven dat de werknemer, die ten gevolge van overplaatsing naar een andere dienst roostervrije dagen niet kan opnemen, daarvoor gelijkwaardige dagen toegewezen krijgt.
- 7.5 Algemeen reserves in 5-ploegendienst  
De werknemer die in 5-ploegendienst de functie van Algemeen reserve bekleedt, heeft recht op 1 extra vrije dienst per maand. Voor het tellen van het aantal te werken diensten wordt het rooster gevolgd van de ploeg die voor de eerste dienst van het kalenderjaar wordt ingeroosterd.
- 7.6 Vergoeding voor consignatie  
Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag t/m vrijdag 0,75%, op zaterdagen 2,5% en op zon- en feestdagen 4% van hun salaris. In het geval men tijdens de consignatie werkzaamheden op het bedrijf moet verrichten ontvangt men een overwerkvergoeding conform artikel 7.9.
- 7.7 Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf  
Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van 0,75% van zijn salaris.
- 7.8 Overwerk  
Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster met meer dan een half uur wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake, wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen. De werkgever zal alvorens de werknemer opdracht te geven tot overwerk ernstig rekening houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.
- 7.9 Beloning overwerk
- Voor werknemers in de salarisschalen A t/m H geldt de hiernavolgende regeling:  
De overuren worden per uur betaald met een toeslag op het uurloon inclusief de ploegentoeslag. De Totale vergoeding inclusief de toeslag bedraagt dan als volgt:
    - voor uren vallende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur 150% van het uurloon inclusief de ploegentoeslag;

- voor uren vallende tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 06.00 uur en uren op feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur 200% van het uurloon inclusief de ploegentoeslag;
  - voor uren, besteed aan productievoorberedende werkzaamheden, vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag volgende op een feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door betrokken werknemer daaraan is deelgenomen, 200% van het uurloon inclusief de ploegentoeslag.
- b. Overuren kunnen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gecompenseerd door vrije uren. Deze vrije tijd moet uiterlijk voor het einde van de tweede daarop volgende maand worden opgenomen. Afwijkende uren op zaterdag en zondag worden bij voorkeur gecompenseerd door vrije uren op dezelfde dagen. Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt 100% van het uurloon + ploegentoeslag ingehouden voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur en 150% van het uurloon + ploegentoeslag voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 06.00 uur.

#### 7.10 Uitbetaling

Alle in dit artikel genoemde toeslagen, behalve ploegentoeslag, worden uitbetaald aan het eind van de maand, volgend op die waarin het recht daarop is ontstaan.

#### 7.11 Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster

1. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie resp. afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van resp. 80-, 60-, 40- en 20% van die inkomstenderving.
2. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
3. Naast de afbouw, als omschreven in 1. wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomstenstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van leeftijds- c.q. functie jarenverhogingen, (hogere betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster.
4. Behoudens bij hernieuwde deelname, zal vanaf de 57½ jarige leeftijd de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd.

#### 7.12 Werknemers in de 4- en 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een niet op zondag vallende feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin de feestdag valt een toeslag van 100% van het uurloon per op die feestdag gewerkt uur.

#### 7.13 Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur

- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na 22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren, tot ten hoogste 9 uur, vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen. Indien een werknemer recht heeft op verzuimuren, maar na 05.00 uur opnieuw werkzaamheden moet

- verrichten, vóórdát deze verzuimuren zijn genoten, wordt hem voor die te werken uren roostervrije tijd toegekend.
- b. Indien de betreffende arbeid in een week herhaaldelijk door dezelfde werknemer wordt verricht tussen 22.00 uur en 05.00 uur zal ook de tijd vrijaf worden gegeven welke de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.
  - c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokken werknemer, worden ze in het geheel niet toegekend.

## **ARTIKEL 8**

### **Zon- en feestdagen**

- 8.1. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 4- of 5-ploegendienst betreft.
- 8.2. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei, ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
- 8.3. Voor de toepassing van dit artikel en de nadere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten en te lopen van 00.00 tot 24.00 uur, met uitzondering van het in artikel 5 bepaalde met betrekking tot onderbreking der werkzaamheden in ploegendienst.

## **ARTIKEL 9**

### **Bijzonder verlof met behoud van salaris**

- 9.1 Teneinde werknemers in de gelegenheid te stellen de navolgende gebeurtenissen bij te wonen, wordt verlof met behoud van inkomen toegekend:
  - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden en begrafenis/crematie van de duurzame partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer, alsmede van één van de ouders of ouders van de duurzame partner;
  - b. gedurende twee dagen of diensten bij het overlijden of begrafenis/crematie van niet tot het gezin behorende kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
  - c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders der duurzame partner, kleinkinderen;
  - d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag of dienst in de betreffende of volgende week, waarin de betrokkene normaal arbeid had moeten verrichten;
  - e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
  - f. gedurende één dag of dienst bij 12 ½, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
  - g. gedurende twee dagen of diensten bij bevalling van de duurzame partner (art. 4.2 Wet Arbeid en Zorg);
  - h. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;

- i. gedurende de vereiste tijdsduur voor een bezoek aan huisarts, tandarts of specialist, indien dit bezoek niet buiten de werktijd mogelijk is.
- 9.2 De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:
- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakverenigingen;
  - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

## **ARTIKEL 10**

### **Verlof zonder behoud van salaris**

De werkgever zal afwezigheid zonder doorbetaling van salaris (verlet) in bijzondere gevallen toestaan wanneer:

- de werknemer dit minstens twee dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt;
- er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat;
- het bedrijfsbelang afwezigheid toestaat.

Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn inkomen in rekening worden gebracht.

## **ARTIKEL 11**

### **Scholing**

11.1 Indien de door de werkgever opgestelde interne scholingsplannen daartoe aanleiding geven kan voor maximaal 20 uur per jaar over de tijd van de werknemer worden beschikt, zonder dat hiervoor een vergoeding wordt gegeven. Het aantal uren dat aan scholing wordt besteed zal gelijkelijk worden verdeeld door bedrijf en werknemer.

11.2 De werkgever biedt iedere werknemer de mogelijkheid om zich gedurende ten minste drie dagen per jaar (d.i. 24 uur) door scholing verder te bekwamen. Als regel zal dit scholing betreffen welke door de werkgever bijvoorbeeld in de onder sub.1 bedoelde scholingsprogramma's wordt aangeboden; indien de werkgever geen initiatief daartoe neemt, kan ook de werknemer het initiatief nemen.

## **ARTIKEL 12**

### **Vakantie**

12.1 Vakantiejaar  
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

12.2 Duur der vakantie

- a. Behoudens het wettelijk recht op vakantie van 160 uur verwerft de werknemer per vakantiejaar een bovenwettelijk recht op een vakantie met behoud van salaris van 40 uur.

- b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 16 uur extra vakantie met behoud van salaris.
- c. De werknemer, die ingedeeld is in een salarisband, ontvangt als compensatie voor het niet honoreren van overwerk, 16 uur extra vakantie per jaar.
- d. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de 50-, 55-, 60-, resp. 62-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar, een bovenwettelijk recht op resp. 48, resp. 56, resp. 64, resp. 72 uur vakantie met behoud van salaris.
- e. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie.

### 12.3 Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 21 kalenderdagen aaneengesloten worden verleend.
- b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever zo tijdig mogelijk vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten. Indien de werknemer verzoekt om 21 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen zal dit in beginsel door werkgever worden gehonoreerd, tenzij er bedrijfseconomische en/of organisatorische omstandigheden zijn om hiervan af te wijken. Bij afwijzing bestaat de mogelijkheid voor individuele vakbondsleden, de vakvereniging te verzoeken de afwijzingen te beoordelen op gronden en in overleg met het verantwoordelijke management en afdeling HRM een oplossing te zoeken.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
- d. Indien de werkgever om redenen van bedrijfsbelang, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.

### 12.4 Overige vakantie

- a. De werkgever kan van de overige vakantiedagen ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de Ondernemingsraad geschiedt.
- b. De werknemer kan de overblijvende vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

### 12.5 Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Vakantierechten, die door de werknemer niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na afloop van het jaar waarin zij zijn verworven, vervallen.

### 12.6 Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- b. 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;
  - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
  - zwangerschap of bevalling.

- c. In de sub b genoemde gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over een in de wet genoemde periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld worden. Indien een onderbreking der werkzaamheden als sub c bedoeld 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.

12.7 Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht:

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 6 sub b, onder 1 en 2, gelden niet als vakantiedagen, tenzij deze dagen wel als zodanig konden worden genoten.
- b. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in artikel 9 lid 1, gelden evenmin als vakantiedagen indien de werknemer daarmee instemt.

12.8 Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

12.9 Vervangende betaling

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 8 sub b. bedoelde geval nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld<sup>1</sup>

12.10 Uitvoeringsbepaling

De werknemer die volgens rooster op zaterdag en zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen.

De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.

## ARTIKEL 13

13.1 Vakantietoeslag

- a. Per kalenderjaar wordt aan een werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd van 8,33% van zijn jaarsalaris. Voor werknemers die de functievolwassen leeftijd hebben bereikt, geldt daarbij een minimum per 1 juli 2007 van €1.493,00 en per 1 oktober 2008 van €1.507,00. De vakantietoeslag wordt als voorschot uitbetaald in mei van ieder jaar, zulks op basis van het inkomen in de maand april van het desbetreffende jaar. Aan het einde van het jaar vindt een eindafrekening van de vakantietoeslag plaats.
- b. Onder jaarsalaris wordt verstaan 12 x het voor betrokken werknemer geldende inkomen.
- c. Bij indienst- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de vakantietoeslag naar evenredigheid worden vastgesteld.

---

<sup>1</sup> In het kader van een à la carte programma of tijdsparregeling m.b.t. bovenwettelijke dagen tot een andere afspraak te komen.

- d. Eventueel te veel betaalde vakantietoelage zal op het laatste salaris worden ingehouden.
- 13.2 Eindejaarsuitkering
- a. De werknemer heeft per jaar recht op een extra uitkering ter hoogte van 8,33 % van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer bij de onderneming in totaal verdiende inkomen.
  - b. De uitkering vindt plaats in december.
  - c. Bij indienst- dan wel uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de eindejaarsuitkering naar evenredigheid worden vastgesteld, met dien verstande dat bij uitdiensttreding de uitkering zal worden gedaan in de maand volgend op het uitdienst gaan.
- 13.3 Resultaatafhankelijke uitkering
- 1. Met ingang van 01-01-2003 geldt voor het kalenderjaar 2003 de volgende regeling Belonen Op Resultaat (BOR).
  - 2. De BOR-regeling heeft een uitkeringsniveau van maximaal 1,5% te berekenen over 12 maal het maandsalaris, waarvan de helft wordt uitgekeerd in een, voor ieder geldt een gelijk bedrag (gemiddeld salaris) en de helft in procenten, gerelateerd aan het salaris.
  - 3. Voor 2003 zijn de volgende criteria vastgesteld:
    - 1. Klachtenreductie
    - 2. Stofverlies en kas/cassé
    - 3. EBITDA (voor de Nederlandse divisie)
  - 4. Elk item wordt beoordeeld tot een maximum van 0,5%.
  - 5. Normen worden lokaal vastgelegd in overleg met de betrokken ondernemingsraad.
  - 6. Voor de uitkering komen in aanmerking de werknemers, die op peildatum en op de betaaldatum in dienst zijn.
  - 7. Werknemers, die in de loop van het bepalende tijdperk in dienst zijn getreden, ontvangen de uitkering naar evenredigheid.

## **ARTIKEL 14A**

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

- 14.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet (AAW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 14.2.1 Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken 70% van het inkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het inkomen.

- 14.2.2 Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de AAW/WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het inkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
- 14.2.3 Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende inkomen en de uitkering krachtens AAW/WAO tot 100% van het inkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 6 lid 7 onder c van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- 14.2.4 Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een AAW/WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het inkomen. Voor de berekening van deze aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
- 14.2.5 Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de AAW/WAO geldt het uitkeringsregime van voor de wetwijziging (1 augustus 1993).
- 14.3 Onder inkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- 14.4 De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
- 14.5 De werkgever heeft het recht om:
- 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 van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
    - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
    - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - loonbetaling en aanvulling op te schonen dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
    - e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
  - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
    - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de Uitvoeringsinstelling;
    - g. 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;
    - h. misbruik maakt van de voorziening.
- 14.6 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 en de eindejaarsuitkering.

## **ARTIKEL 14B**

### **Uitkering bij arbeidsongeschiktheid, waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004**

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

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter zal de hierboven onder 3 genoemde wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 100% van het netto maandinkomen gedurende maximaal 52 weken.
5. Werkgever zal zich vergaand inspannen om een werknemer die 35-80% arbeidsongeschikt is, te re-integreren in de oude functie of in een andere passende functie intern dan wel extern te herplaatsen. In een dergelijk traject zal een arbeidsdeskundige (of vergelijkbaar) worden betrokken.  
Indien definitief wordt herplaatst, of indien er geen passende externe functie vacant is, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze herplaatsing of ontslag worden afgewikkeld.
6. Het gestelde in artikel 14A onder 3, 4, 5 en 6 zijn onverkort van toepassing.

## **ARTIKEL 15**

### **Uitkering bij overlijden**

- 15.1 Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan 3 maal het bedrag van het voor de werknemer geldende inkomen, bruto voor netto. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

- 15.2 Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
- de duurzame partner;
  - indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden; de minderjarige kinderen.
- 15.3 Onder laatstelijk rechtens toekomstend inkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegen toeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
- 15.4 Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

## **ARTIKEL 16**

### **Vergoeding ziektekosten**

Ingevolge de Zorgverzekeringswet is de werkgever verplicht de inkomensafhankelijke premie voor de werknemer op het loon van de werknemer in te houden en deze aan werknemer te vergoeden. Deze vergoeding zal werkgever bij de periodieke salarisbetaling betalen. Daarnaast zal werkgever met ingang van 1 januari 2006 een vergoeding van €14,- bruto per maand toekennen.

## **ARTIKEL 17**

### **Ouderenbeleid**

- 17.1 Vrije diensten voor oudere werknemers
- De werknemer die werkzaam is in de 3-ploegendienst kan m.i.v. het kwartaal waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt extra vrije diensten opnemen met inachtneming van het onder d. bepaalde.  
De extra vrije diensten bedragen:  
bij 55 jaar 1 dienst per kwartaal;  
bij 58 jaar 1,5 dienst per kwartaal.
  - De extra vrije diensten voor alle werknemers bedragen:  
bij 60 jaar 2 diensten per kwartaal;  
bij 61 jaar 4 diensten per kwartaal.
  - Over de opgenomen vrije diensten ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per dienst. Deze korting van 15% zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
  - De werknemer die van deze extra vrije diensten gebruik wenst te maken zal vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal in overleg met de werkgever vaststellen op welke dagen hij deze vrije diensten opneemt. Verschuiving naar een volgend kalenderkwartaal is niet mogelijk.
- 17.2 Plaatsing in dagdienst
- De medewerker in de ploegendienst die gedurende de looptijd van deze CAO 61 jaar is of wordt, kan op eigen verzoek in dagdienst worden geplaatst met behoud van ploegentoeslag, indien en voor zover een passende dagdienstfunctie beschikbaar is. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen CAO-partijen omzetting van deze bepaling in een nader te formuleren levensfasebewust personeelsbeleid bespreken.

- 17.3 Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek  
Werknemers zullen 1 x per 4 jaar worden uitgenodigd voor deelname aan het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek.
- 17.4 Pensioneringscursus  
Werknemers kunnen, samen met hun partner, een jaar voor hun pensionering op kosten van de onderneming deelnemen aan een pensioneringscursus.

## **ARTIKEL 18**

### **Pensioenregeling**

- 18.1 In de bedrijven van de werkgever bestaat een pensioenregeling waarvan deelname voor de werknemers verplicht is op basis van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
- 18.2 De bestaande pensioenregeling zal pas worden gewijzigd als voor deze wijziging overeenstemming is bereikt met de Vakverenigingen.
- 18.3 Iedere 3 jaar, voor het eerst per 1 juli 1997, zullen de CAO-partners overleggen over een eventuele bijstelling van de franchise. Bij overeenstemming over een dergelijke bijstelling zal deze worden ingevoerd.
- 18.4 De vakverenigingen worden door de werkgever op de hoogte gesteld van de wijzigingen in het pensioenreglement.

## **ARTIKEL 19**

### **Tussentijdse wijziging**

In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen daarin aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen. Indien binnen twee maanden na indiening van deze voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand, op te zeggen.



**Bijlagen**

**CAO**

**Favini**

**Apeldoorn B.V.**

## **BIJLAGEN**

- I. Lijst van functiegroepen
- II. Overeengekomen wijziging van salarisschalen en – banden gedurende de contractperiode en salarisschalen en – banden behorend bij de functiegroepen
- III. Bijzondere afspraken

### **Bijlage I**

#### **Lijst van functiegroepen**

De indeling in ORBA-punten van de functiegroepen is als volgt:

Functiegroep A	34,5 t/m 53,5 punten.
Functiegroep B	54 t/m 73 punten.
Functiegroep C	73,5 t/m 92,5 punten.
Functiegroep D	93 t/m 112 punten.
Functiegroep E	112,5 t/m 131,5 punten.
Functiegroep F	132 t/m 151 punten.
Functiegroep G	151,5 t/m 170,5 punten.
Functiegroep H	171 t/m 190 punten.
Functiegroep I	191 t/m 210 punten.
Functiegroep K	211 t/m 230 punten.
Functiegroep L	231 t/m 250 punten.
Functiegroep M	251 t/m 275 punten.
Functiegroep N	276 t/m 300 punten.
Functiegroep O	301 t/m 325 punten.
Functiegroep P	326 t/m 350 punten.

### **Bijlage II**

#### **Overeengekomen wijzigingen gedurende de contractperiode**

Per 1 juli 2007 worden de salarisschalen en banden van 1 april 2007 verhoogd met 2% en per 1 oktober 2007 worden de salarisschalen en banden van 1 juli 2007 verhoogd met 1%.

Toepassing van de salarisbanden:

1. Benoeming van een werknemer in een functiegroep I t/m P betekent dat zijn salaris ten minste 70 % en ten hoogste 120 % van het bij die functiegroep behorende functiesalaris bedraagt.
2. Bij een voldoende beoordeling zal een werknemer als regel het functiesalaris bereiken. Bij een gedurig beter dan voldoende beoordeling kan een persoonlijk maximum worden bereikt tot ten hoogste 120 % van het functiesalaris.
3. Zolang een werknemer het functiesalaris nog niet heeft bereikt, zal jaarlijks op basis van ervaring in de onderhavige functie en vooral de beoordeling van de wijze van functieervulling een verhoging van zijn salaris worden overwogen. Als richtsnoer voor een verhoging geldt 2 % van het functiesalaris. Afhankelijk van de beoordeling kan hiervan in opwaartse of neerwaartse richting worden afgeweken.

**LEEFTIJDSCHALEN per 1 juli 2007 (1-4-2007 +2,0%)**

	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar	621,63							
17 jaar	768,97							
18 jaar	960,48							
19 jaar	1185,71	1321,64						
20 jaar	1330,07	1472,96	1529,02					
21 jaar	1474,94	1514,13	1570,69	1595,00	1680,83			
22 jaar	1514,63	1553,33	1610,87	1637,18	1729,44	1776,57		
23 jaar	1553,33	1593,51	1653,55	1680,33	1773,60	1825,20	1891,67	
24 jaar				1723,49	1818,24	1873,81	1941,78	2016,20
25 jaar						1920,94	1993,87	2069,28
26 jaar							2043,98	2123,85
27 jaar								2178,42

**FUNCTIEJARENSCHALEN per 1 juli 2007 (1-4-2007 +2%)**

	A	B	C	D	E	F	G	H
0 fj	1553,33	1593,51	1653,55	1723,49	1818,24	1920,94	2043,98	2178,42
1 fj	1583,59	1627,25	1689,26	1761,69	1858,43	1967,08	2093,59	2231,01
2 fj	1612,86	1660,98	1725,97	1798,90	1899,61	2012,23	2142,21	2283,59
3 fj	1644,11	1695,21	1762,68	1836,11	1940,30	2056,88	2192,32	2334,70
4 fj	1675,86	1729,95	1799,39	1874,31	1980,48	2103,51	2242,42	2387,78
5 fj	1703,15	1763,68	1836,11	1910,52	2022,14	2149,64	2291,54	2440,37
6 fj			1873,81	1947,73	2063,32	2194,79	2341,14	2492,46
7 fj				1987,42	2103,51	2241,93	2390,27	2544,56
8 fj					2144,69	2287,07	2440,37	2597,64
9 fj						2332,23	2489,98	2650,71
10 fj							2539,60	2702,82
11 fj								2754,41

**SALARISBANDEN per 1 juli 2007 (1-4-2007 +2,0%)**

Func- groep	Func- minimum	Func- salaris	Persoonlijk maximum	Richt- bedrag periodiek
I	2121,37	3030,75	3643,44	62,01
K	2355,54	3365,12	4037,36	69,46
L	2637,33	3771,94	4511,14	76,90
M	2980,64	4252,67	5088,62	84,34
N	3397,87	4838,08	5791,11	94,26
O	3908,37	5551,98	6647,40	109,14
P	4522,06	6428,61	7699,15	124,03

**LEEFTIJDSCHALEN per 1 oktober 2007 (1-7-2007 + 1,0%)**

	A	B	C	D	E	F	G	H
16 jaar	627,84							
17 jaar	776,66							
18 jaar	970,08							
19 jaar	1197,56	1334,86						
20 jaar	1343,38	1487,68	1544,31					
21 jaar	1489,69	1529,27	1586,40	1610,95	1697,63			
22 jaar	1529,77	1568,86	1626,98	1653,55	1746,74	1794,34		
23 jaar	1568,86	1609,45	1670,08	1697,13	1791,33	1843,45	1910,59	
24 jaar				1740,73	1836,42	1892,55	1961,19	2036,36
25 jaar						1940,15	2013,81	2089,97
26 jaar							2064,42	2145,09
27 jaar								2200,20

**FUNCTIEJARENSCHALEN per 1 oktober 2007 (1-7-2007 + 1,0%)**

	A	B	C	D	E	F	G	H
0 fj	1568,86	1609,45	1670,08	1740,73	1836,42	1940,15	2064,42	2200,20
1 fj	1599,43	1643,52	1706,15	1779,31	1877,02	1986,75	2114,53	2253,32
2 fj	1628,99	1677,59	1743,23	1816,89	1918,61	2032,35	2163,63	2306,43
3 fj	1660,55	1712,17	1780,31	1854,47	1959,70	2077,45	2214,24	2358,05
4 fj	1692,62	1747,25	1817,38	1893,05	2000,28	2124,55	2264,84	2411,66
5 fj	1720,18	1781,31	1854,47	1929,63	2042,36	2171,14	2314,45	2464,78
6 fj			1892,55	1967,21	2083,95	2216,74	2364,56	2517,39
7 fj				2007,30	2124,55	2264,35	2414,17	2570,00
8 fj					2166,14	2309,94	2464,78	2623,62
9 fj						2355,55	2514,88	2677,22
10 fj							2565,00	2729,84
11 fj								2781,96

**SALARISBANDEN per 1 oktober 2007 (1-7-2007 + 1,0%)**

Func- groep	Func- minimum	Func- salaris	Persoonlijk maximum	Richt- bedrag periodiek
I	2142,59	3061,05	3679,88	62,63
K	2379,09	3398,78	4077,73	70,15
L	2663,70	3809,66	4556,25	77,67
M	3010,44	4295,19	5139,50	85,18
N	3431,85	4886,46	5849,02	95,20
O	3947,45	5607,50	6713,87	110,24
P	4567,28	6492,90	7776,15	125,27

## **Bijlage III**

### **Bijzondere afspraken**

1. Werknemers die gedurende de contractperiode in de IVA (volledig arbeidsongeschikten), komen (na 104 weken arbeidsongeschiktheid) en dan ouder zijn dan 55 jaar, ontvangen een maandelijks aanvulling ter grootte van 10 % van hun laatst verdiende maandinkomen. Deze aanvulling ontvangen zij gedurende de tijd dat zij arbeidsongeschikt blijven, echter niet langer dan tot hun 65e jaar. De totale uitkering zal niet hoger zijn dan 80 % van het laatst verdiende inkomen.
2. Werknemers zullen in de gelegenheid worden gesteld deel te nemen aan een spaarloonregeling waarbij het fiscale maximum geldt voor het betreffende kalenderjaar. De premiespaarregeling is komen te vervallen.
3. **Employability**  
Voor de uitvoering van het op lokaal niveau overeengekomen of overeen te komen employabilitybeleid wordt additioneel 1% van de loonsom ter beschikking gesteld. Het beleid is er op gericht te groeien naar een zoveel mogelijk persoonlijk budget. Werknemers waarvan is komen vast te staan dat de functie komt te vervallen, worden hierover geïnformeerd en genieten een hoge prioriteit bij de toekenning van middelen voor bij- of omscholing of loopbaanbespreking met een externe deskundige, ter verkrijging van een in- of externe functie.  
Leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt gecontinueerd, o.a. door vorm en inhoud te geven aan loopbaan (begeleiding)gesprekken en persoonlijke scholingsplannen. Evaluatie vindt plaats in periodiek overleg met de vakverenigingen.
4. **Uitzendbureaus**  
Werkgever zal in beginsel alleen uitzendkrachten inhuren van een NEN Norm 4400-1 gecertificeerd uitzendbureau. Indien dit niet binnen een korte tijd mogelijk blijkt, dan zal werkgever zich ook tot een niet NEN gecertificeerd uitzendbureau wenden. Aan het eind van elk kalenderjaar zal de OR van werkgever een overzicht ontvangen van het aantal wel/niet gecertificeerde uitzendbureaus waarvan gebruik is gemaakt.
5. **Scholingsfonds**  
Indien de werkgever gebruik wenst te maken van opleidingssubsidies uit het Europees Sociaal Fonds, zal de aanvraag daartoe worden ingediend via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De onderneming verstrekt via de VNP of zelf een vrijwillige bijdrage teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.
6. Gelet op het bepaalde in de Arbeidstijdenwet is de overlegregeling van toepassing. Dit houdt in dat in overleg met de lokale Ondernemingsraad afspraken gemaakt kunnen worden over het benutten van de ruimte tussen de standaardregeling en de overlegregeling.
7. **Roostervrije dagen**  
Het 36-uurs contract blijft gehandhaafd. Nieuwe werknemers in de banden (I-P) en met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur, kunnen met wederzijds goedvinden het aantal roostervrije uren inleveren tegen een financiële compensatie van 5,56% (2 uur per week) resp. 11,12% (4 uur per week).

## Wet verbetering Poortwachter

### Wet Verbetering Poortwachter

De Wet Verbetering Poortwachter is van kracht geworden op 1 april 2002. Voor werknemers die na deze datum ziek worden, geldt deze wet. Arbeidsongeschikte werknemers en hun werkgever zijn nu meer zélf verantwoordelijk voor de reïntegratie. Reïntegratie betekent weer aan het werk. Werknemer en werkgever moeten alle mogelijkheden om de arbeidsongeschikte werknemer weer aan de slag te helpen, onderzoeken en benutten.

### Doel van deze wet

Doel van de wet is de kansen op reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers verbeteren door werkgever en werknemer hiervoor meer verantwoordelijkheid te geven.

### De wet in het kort

- De Arbo-dienst maakt een probleemanalyse, uiterlijk in de 6e ziekteweek;
- Werkgever en werknemer maken gezamenlijk een plan van aanpak voor de reïntegratie uiterlijk in de achtste week;
- Het plan van aanpak wordt regelmatig geëvalueerd en indien nodig aangepast;
- Indien het tot een WIA-aanvraag komt, moet de werknemer een re-integratieverslag naar het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen) sturen.

### Re-integratieverslag

Het re-integratieverslag bestaat uit:

- Probleemanalyse bedrijfsarts;
- Actueel oordeel over de situatie en het verloop van de reïntegratie;
- Het plan van aanpak met eventuele bijstellingen.

### Wat verwachten wij van u?

- Tijdige ziekmelding bij de receptioniste/telefoniste en de dienstdoende leidinggevende/direct leidinggevende;
- Zorgdragen voor bereikbaarheid;
- Bezoeken huisarts;
- Direct leidinggevende op de hoogte houden van eventuele wijzigingen in uw gesteldheid;
- Bezoeken spreekuur indien u wordt opgeroepen;
- Als u uzelf geschikt acht om aangepast werk uit te voeren maakt u dit kenbaar bij uw direct leidinggevende;
- Indien de bedrijfsarts u gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaart, gaat u naar uw leidinggevende om een afspraak te maken, zodat er een gesprek kan plaatsvinden ten aanzien van de mogelijkheden;
- Een volledige medewerking bij het ondernemen van pogingen om u terug te laten keren in het arbeidsproces.

### Wat kunt u van ons verwachten?

- Een intensieve begeleiding van zowel uw leidinggevende als de afdeling HRM gedurende de gehele ziekteperiode;
- Werkgever legt een re-integratiedossier aan, waarin naast een aantal administratieve en inhoudelijke gegevens over het bedrijf, werknemer en verzuim, alle gemaakte afspraken en ondernomen activiteiten gericht op herstel en reïntegratie zijn vermeld.

### Sancties Werknemer

Werkgever kan stoppen met betalen van het loon als werknemer niet meewerkt aan de maatregelen om weer aan het werk te gaan of als werknemer weigert om passende arbeid te verrichten. In het uiterste geval kan werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen. Het feit dat werknemer op dat moment ziek is, maakt niet uit. Ingeval van een ontslagaanvraag dient het CWI indien er nog geen second opinion voorhanden is een advies aan het UWV te vragen,

alvorens een vergunning te kunnen verlenen. Naast maatregelen van werkgever kan ook het UWV een sanctie bepalen als werknemer zonder goede redenen niet meewerkt aan zijn reïntegratie. Dit kan leiden tot een korting op de aangevraagde WIA-uitkering.

#### Sancties Werkgever

Indien het UWV van mening is dat werkgever niet voldoende heeft meegewerkt aan de reïntegratie, of zich niet heeft gehouden aan de gestelde termijnen, dan moet werkgever het loon nog maximaal een jaar doorbetalen. Werknemer krijgt dan geen WIA-uitkering, maar loon van werkgever.

#### Externe mogelijkheden

Indien werknemer en werkgever er alles aan hebben gedaan om werknemer weer aan de slag te helpen en dit zonder resultaat blijft, kan werkgever proberen werknemer aan de slag te helpen bij een andere werkgever.

Vanaf 1 januari 2003 is werkgever verplicht werk voor werknemer bij een andere werkgever te zoeken indien er binnen de eigen onderneming geen mogelijkheden zijn. Uiteraard blijft daarbij het voorgaande onverwijld van toepassing.

Samenwerken is het sleutelwoord in de nieuwe wet. Werkgever en werknemer hebben beide rechten en plichten. Werkgever moet het nodige doen om terugkeer naar het werk mogelijk te maken, werknemer is verplicht om bij werkgever aanwezige passende arbeid te verrichten. Beide moeten meewerken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak. Indien deze samenwerking tot problemen tussen werkgever en werknemer leidt, kunnen zij een instantie inschakelen om een onafhankelijk oordeel uit te spreken over de situatie.

Het UWV geeft op aanvraag een zogenaamde second opinion indien er meningsverschillen zijn tussen werknemer en werkgever betreffende:

- Het wel of niet ziek zijn;
- Het wel of niet aanwezig zijn van passend werk bij werkgever; de vraag of werkgever voldoende heeft gedaan om werknemer te re-integreren.