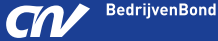


# IFF



2006

**Auteursrecht**

Copyright 2006: CAO-partijen en de AWWN.

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

# IFF

## CAO 2006

Tussen de ondergetekenden:

International Flavors & Fragrances I.F.F. (Nederland) B.V. te Hilversum, haar bedrijf uitoefenende te Hilversum en Tilburg als partij ter ene zijde en

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

elk als partij ter andere zijde, is overeengekomen dat de tussen hen per 1 april 2006 van rechtswege geëxpireerde collectieve arbeids-overeenkomst met ingang van 1 april 2006 voor de duur van 15 maanden zal worden verlengd. De overeenkomst eindigt van rechtswege op 1 juli 2007.

## Inhoudsopgave

Artikel 1	Definities	3
Artikel 2	Verplichtingen van de partijen	3
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de werkgever	3
Artikel 4	Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Artikel 5	Indienstneming en ontslag	6
Artikel 6	Arbeidsduur en werktijden	7
Artikel 7	Beloning	10
Artikel 8	Bijzondere beloning	14
Artikel 9	Feestdagen	17
Artikel 10	Afwezigheid met behoud van maandverdiens	17
Artikel 11	Vakantie	19
Artikel 12	Jaarlijkse uitkeringen	23
Artikel 13	Pensioenregelingen	24
Artikel 14	Prepensioenregeling	25
Artikel 15	Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	25
Artikel 16	Zorgverzekering	28
Artikel 17	Tussentijdse wijzigingen	28
	Salarisschalen per 1 april 2006 (+1,5%)	29
	Salarisschalen per 1 januari 2007 (+0,5%)	29
Bijlage 1	Scholing en opleiding	30
Bijlage 2	Leeftijdsbewust personeelsbeleid	30
Bijlage 3	Levensloopregeling	30
Bijlage 4	Oorspronkelijk artikel 15 Arbeidsongeschiktheid	30
Bijlage 5	Vakbondscontributie	32

## **Artikel 1** *Definities*

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

<b>Werkgever</b>	de partij ter ene zijde;
<b>Werknemersorganisatie</b>	elk der partijen ter andere zijde;
<b>Werknemer</b>	De persoon in dienst van de werkgever, voorzover de door hem vervulde functie is of behoort te zijn ingedeeld in een salarisgroep als bedoeld in artikel 7 van deze overeenkomst;
<b>Salaris</b>	de bedragen als bedoeld in de salarisschalen, die in deze overeenkomst zijn opgenomen;
<b>Maandverdiens</b>	salaris plus ploegentoeslag of afbouw daarvan als bedoeld in artikel 8 lid 1 en/of persoonlijke toeslag als bedoeld in de artikelen 7 lid 5c en 8;
<b>Ondernemingsraad</b>	de in het bedrijf van de werkgever ingestelde raad ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden;
<b>Dag</b>	een kalenderdag van 0-24 uur.

## **Artikel 2** *Verplichtingen van de partijen*

**Artikel 2.1** Partijen verbinden zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 17.

**Artikel 2.2** Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.

**Artikel 2.3** De werknemersorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden op wie deze overeenkomst van toepassing is, te zullen bevorderen en hierbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien de verstoring door derden zou zijn veroorzaakt.

## **Artikel 3** *Algemene verplichtingen van de werkgever*

**Artikel 3.1** Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die afwijken van het in deze overeenkomst bepaalde.

**Artikel 3.2** Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten anders dan bij I.F.F. (Nederland) B.V.

**Artikel 3.3** De werkgever dient met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze overeenkomst van toepassing wordt verklaard.

**Artikel 3.4** **Artikel 3.4.a**  
Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

- bij het vervullen van vacatures de werknemers eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, onverlet de mogelijkheid tot een externe wervingsprocedure over te gaan.
- teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen alle daarvoor relevante vacatures kenbaar te maken aan het desbetreffende Arbeidsbureau.
- in het kader van het sociaal beleid rekening te houden met de positie van minder validen.
- met inachtneming van objectief aan de functie te stellen eisen, extra aandacht geven aan etnische minderheden, langdurig werklozen en herintredende vrouwen.

**Artikel 3.4.b**

De werkgever zal de werknemersorganisaties eenmaal per jaar informeren over de werkgelegenheidssituatie in de onderneming. Het sociaal jaarverslag dat aan de Ondernemingsraad ter bespreking wordt aangeboden, zal aan de werknemersorganisaties worden verstrekt.

**Artikel 3.4.c**

Fulltime arbeid in dagdienst die naar het oordeel van de werkgever zich daartoe leent en waarvoor ook de praktische mogelijkheden aanwezig zijn kan in deeltijd worden verricht. Indien een functie als duo-functie wordt verricht dient het totaal aantal uren dat door twee medewerkers wordt verricht per week cumulatief tenminste gelijk te zijn aan het normale aantal uren per week van een fulltime medewerker. Verzoeken om in deeltijd te mogen werken kunnen worden toegewezen tenzij inhoud van de functie en/of bezetting van de afdeling dat echt beletten. Afwijzing van dergelijke verzoeken zal schriftelijk worden gemotiveerd. Voor parttime arbeid geldt dat het te werken aantal uren per week niet minder zal bedragen dan 20 uur per week en niet meer dan 32 uur per week. Voor deeltijd arbeid blijft de CAO van toepassing met dien verstande dat het salaris en alle andere arbeidsvoorwaarden naar rato zullen worden aangepast.

**Artikel 3.4.d**

Indien de werkgever investeringsplannen voorbereidt die duidelijke veranderingen in de werkgelegenheid tot gevolg hebben, zal hij vooraf de werknemersorganisaties hieromtrent informeren, dit met inachtneming van de taak en positie van de ondernemingsraad.

**Artikel 3.4.e**

Alvorens de werkgever overgaat tot collectief ontslag van werknemers, zal hierover overleg plaatsvinden met de werknemersorganisaties. Indien werkgever van plan is om vijf of meer personeelsleden te ontslaan als gevolg van een reorganisatie, dan zal de werkgever de vak-

organisaties daarover informeren en indien gewenst uitnodigen voor een gesprek. In dit gesprek zal worden bekeken of er nadere afspraken nodig zijn. Wanneer een kaderlid van een van de vakorganisaties wordt voorgedragen voor ontslag zal de werkgever de betreffende vakorganisatiebestuurder uitnodigen.

#### **Artikel 3.4.f**

De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties kunnen zijn verbonden, overleg plegen met de Ondernemingsraad en de werknemersorganisaties inlichten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek, en de wijze van informatie aan de werknemers, vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad.

#### **Artikel 3.4.g**

1. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever wanneer hij overweegt:
  - een fusie aan te gaan
  - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten
  - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de werknemersorganisaties, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersorganisaties en de ondernemingsraad.
3. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
4. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de werkgever, voorzover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

#### **Artikel 3.5**

De werkgever zal uitzendkrachten belonen volgens deze CAO.

## **Artikel 4** *Algemene verplichtingen van de werknemer*

### **Artikel 4.1**

De werknemer dient alle voor hem uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.

- Artikel 4.2** De werknemer dient de belangen van het bedrijf van de werkgever als goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- Artikel 4.3** De werknemer dient alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- Artikel 4.4** De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
- Artikel 4.5** De werknemer dient zich, voor wat zijn werk- en rusttijden betreft, te houden aan de voor hem geldende werktijdenregeling.
- Artikel 4.6** Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, zal de werknemer ook buiten de in de werktijdenregeling aangegeven uren arbeid moeten verrichten, voorzover de werkgever het in artikel 8 van deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.
- Artikel 4.7** Het is de werknemer niet toegestaan, tenzij de werkgever hem schriftelijk toestemming heeft verleend, werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever. Ingeval van overtreding, kan de werkgever de werknemer ontslaan.
- Artikel 4.8** De werknemer dient een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.
- Artikel 4.9** De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles, wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de toegepaste geautomatiseerde beheerssystemen, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten.
- Artikel 4.10** De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 670 van het BW jegens de Overheid aan te gaan, is gehouden daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. De werknemer, die reeds voor de aanvang van het dienstverband een verbintenis als in voorgaande alinea genoemd heeft aangegaan, is gehouden daarvan uiterlijk binnen een week na het aangaan van het dienstverband aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

## **Artikel 5** *Indienstneming en ontslag*

### **Artikel 5.1** *Aard van het dienstverband*

De individuele arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.



## **Artikel 5.2** Dienstverband voor bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gesloten voor een vooraf overeen te komen periode en eindigt van rechtswege na het verstrijken van die periode, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist.

## **Artikel 5.3** Dienstverband voor onbepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt, behoudens het bepaalde in lid 6 en 7 van dit artikel, van rechtswege en zonder dat daartoe enige opzegging is vereist op de dag voorafgaande aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

## **Artikel 5.4** Proeftijd

Tenzij in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk anders is vermeld, gelden de eerste twee maanden als proeftijd (art. 676 BW).

## **Artikel 5.5** Einde dienstverband door opzegging

Voorzover bij of krachtens de wet niet anders is bepaald, bedraagt de termijn van opzegging:

- a. voor de werkgever tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele opeenvolgende jaren heeft geduurd, tot een maximum van 13 weken. Deze termijn wordt voor elk vol jaar waarin de werknemer na het bereiken van de 45 jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, verlengd met een week. Ook voor deze verlenging geldt een maximum van 13 weken;
- b. voor de werknemer tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid opeenvolgende tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 6 weken;
- c. de termijn van opzegging van lid 5a en b bedraagt minimaal een maand. Opzegging dient zodanig te geschieden, dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van de kalendermaand.

## **Artikel 5.6** Einde dienstverband wegens dringende redenen

Elke arbeidsovereenkomst, aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd, kan om dringende redenen (art. 678 respectievelijk 679 BW) worden beëindigd.

## **Artikel 5.7** Dienstverband bij 62 jaar en ouder

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, aangegaan met werknemers van 62 jaar of ouder, zal een opzeggingstermijn gelden van een maand. Het bepaalde in artikel 670 BW lid 3 is niet van toepassing op werknemers van 62 jaar en ouder.

# **Artikel 6** Arbeidsduur en werktijden

## **Artikel 6.1** Arbeidsduur

### **Artikel 6.1.a**

De normale arbeidsduur in de dagdienst, de 2-ploegendienst en de 3-ploegendienst bedraagt 40 uur per week en 8 uur per dag.

### **Artikel 6.1.b**

In verband met arbeidsduurverkorting wordt roostervrije tijd op jaar-basis toegekend ter grootte van:

- 128 uur voor dag- en 2-ploegendienst
- 168 uur voor de 3-ploegendienst

De werknemer heeft de mogelijkheid om ofwel in de eerste week ofwel in de laatste week van het jaar vakantie/ADV op te nemen in overleg met de afdelingsleiding.

### **Artikel 6.1.c**

Bij de toekenning van roostervrije dagen worden de volgende gedrags-regels in acht genomen:

- de afdelingsleiding geeft zoveel mogelijk na overleg met betrokkene(n) vroegtijdig aan op welke data in de komende periode een roostervrije (halve) dag wordt toegekend;
- indien op een vastgestelde roostervrije (halve) dag toch gewerkt dient te worden, zal op een ander moment compensatie in 'tijd voor tijd' worden gegeven na overleg met betrokkene(n);
- vastgestelde roostervrije tijd die samenvalt met kortdurende arbeidsonge-schiktheid, zal maximaal tot drie dagen per jaar worden gecompenseerd.
- bij langdurige arbeidsongeschiktheid wordt de roostervrije tijd voor betrokkene vastgesteld als ware hij arbeidsgeschikt en zal de hiervoor genoemde compensatieregeling van toepassing zijn, indien en voorzover compensatie binnen het kalenderjaar kan plaatsvinden;
- in een experimenteel kader kunnen voor individuele werknemers en kleine groepen werknemers, ook andere vormen van arbeidsduurverkorting, die mogelijk meer passend zijn in de desbetreffende werksituatie, worden beproefd.
- roostervrije dagen zullen dezelfde behandeling krijgen als snipperdagen, overeenkomstig artikel 11.5.

### **Artikel 6.1.d**

#### **ADV en deeltijdarbeid**

Deeltijdwerkers hebben de keuze - welke in december van elk jaar gemaakt dient te worden - uit:

- het hebben van ADV-dagen conform de regels en gebruiken van het fulltime werken of,
- het krijgen van een toeslag op het salaris van 0,4% per dag, bij vol-ledige werktijd, naar rato gerekend voor het aantal gewerkte uren.

*Voorbeeld:* een medewerker die 1 dag in de week niet werkt (80% van de normale arbeidstijd) kiest uit: het hebben van de (naar rato) ADV-uren of de toeslag met de tegenwaarde van  $12 \times 0,4\% = 4,8\%$  van het parttime salaris.

### **Artikel 6.1.e**

Medewerkers van 55 jaar en ouder die in dagdienst werken zullen niet worden verplicht om in ploegendienst te gaan werken. Onder bepaalde omstandigheden zal op hen een beroep gedaan kunnen worden om op tijdelijke basis voor een periode van maximaal 6 maanden in te vallen.

## Artikel 6.2 Werktijden

De werktijden worden in een werktijdenregeling vastgesteld:

- voor werknemers in de dagdienst liggen de werktijden tussen 07.00 en 18.00 uur;
- voor werknemers in een 2-ploegendienst liggen de werktijden tussen 05.00 en 24.00 uur;
- voor werknemers in een 3-ploegendienst worden de werktijden zodanig vastgesteld, dat in het weekend gedurende een ononderbroken periode van tenminste 48 uren, waarvan 24 uren op de zondag, niet in de 3-ploegendienst wordt gewerkt.

### Flexibilisering van de werktijd in Tilburg

Voor de kantoor dagdiensten die gelieerd zijn aan productie geldt de regeling dat de medewerkers in overleg met de afdelingsleiding hun aanvangstijd en einde werktijd kunnen vaststellen, aan de hand van specifieke randvoorwaarden per afdeling vanaf 07.00 uur. De bloktijd voor deze afdelingen wordt 09.30-15.30 uur.

## Artikel 6.3 Overwerk

Onder overwerk wordt verstaan al het door of namens de werkgever opgedragen werk gedurende uren, die het aantal uren van de normale arbeidsduur, als omschreven in lid 1a overschrijden. Voor de beloning van overwerk zie artikel 8 lid 2.

## Artikel 6.4 Meerwerk

Onder meerwerk wordt verstaan al het door of namens de werkgever opgedragen werk gedurende uren die binnen de normale arbeidsduur conform lid 1a van dit artikel de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur te boven gaan. Voor de beloning van meerwerk geldt artikel 8 lid 3.

## Artikel 6.5 Consignatie

Wanneer de werknemer buiten de voor hem geldende werktijd bereikbaar en beschikbaar dient te zijn voor het verrichten van werk, is sprake van een consignatie. Voor de beloning van consignatie zie artikel 8 lid 5.

## Artikel 6.6 Verschoven uren

Onder verschoven uren worden verstaan:

- voor werknemers in dagdienst: het aantal uren, dat in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht buiten de werktijden van artikel 6.2, zonder dat de voor hen geldende normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden;
- voor werknemers in ploegendienst: het aantal uren dat in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht, buiten de voor hen geldende dienstroostertijden, zonder dat de voor hen geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst. Voor de beloning van verschoven uren zie artikel 8 lid 6.

## Artikel 6.7 Bijzondere verzuimuren

### Artikel 6.7.a

Wanneer een werknemer werkzaam in dagdienst, overwerk heeft verricht tussen 23.00 en 07.30 uur, worden hem indien hij de volgende dag volgens zijn dienstrooster moet werken, ter verzekering van voldoende nachtrust, een of meerdere bijzondere verzuimuren toegekend.

### Artikel 6.7.b

Het aantal bijzondere verzuimuren is gelijk aan het aantal uren, waarop na 23.00 uur in de bovengenoemde periode overwerk is verricht.

### Artikel 6.7.c

De bijzondere verzuimuren dienen na afloop van het nachtelijk overwerk voor de aanvang van de normale dienst te worden opgenomen. Niet opgenomen verzuimuren komen te vervallen.

### Artikel 6.7.d

Als het overwerk begint op of na 06.00 uur, ontstaat geen recht op bijzondere verzuimuren.

## Artikel 6.8 Nadere regelingen

De bepalingen in dit artikel zijn van toepassing op werknemers, die de normale arbeidsduur conform lid 1a van dit artikel in dienst van de werkgever zijn. Voor de overige werknemers zullen nadere regelingen worden opgesteld.

## Artikel 6.9 Tijdsparregeling

Om de saldi aan het einde van het vakantie/ADV-jaar niet bovenmatig te laten oplopen is afgesproken dat ieder jaar de saldi per 31 december worden vastgesteld en dat de medewerker per 31 maart van het daarop volgende jaar de mogelijkheid heeft aan te geven wat de bestemming zal zijn voor het saldo aan vakantiedagen en ADV-dagen, dat niet is opgenomen.

De volgende keuzes zijn mogelijk:

- Het saldo wordt verkocht, de waarde is vastgesteld op 0,4% van het salaris per dag.
- Het saldo wordt in een fonds gestort, om voorafgaand aan (pre)pensioen op te nemen.
- Het saldo wordt geparkeerd om te gebruiken als financiële compensatie tijdens ouderschapsverlof (niet verlengend).
- Het saldo wordt geparkeerd om te gebruiken voor Sabbatical Leave (loopbaanonderbreking). Voor wat de vakantiedagen betreft kan uitsluitend het “bovenwettelijk deel” worden ingebracht.

## Artikel 7 Beloning

### Artikel 7.1 Salarisgroepen en salarisschalen

#### Artikel 7.1.a

De functies van werknemers zijn ingedeeld in salarisgroepen op basis van systematische waardering van functies volgens de ORBA-methode.

#### **Artikel 7.1.b**

De intern bij functiewaardering toegepaste methoden en procedures, alsmede de geldende functierangorde, zijn vastgesteld in een intern voorschrift. De bestuurders der werknemersorganisaties alsmede de werknemer die door een functie binnen de onderneming bij dit onderwerp betrokken is, ontvangen een exemplaar van dit voorschrift; de overige werknemers kunnen een exemplaar ter inzage vragen.

#### **Artikel 7.1.c**

Bij elke salarisgroep behoort een salarisschaal die is opgebouwd uit een leeftijdsschaal en een functiejaarschaal:

- de leeftijdsschaal is van toepassing op de werknemer die de voor zijn groep geldende functievollwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, de leeftijdsschaal wordt per salarisgroep herleid uit het schaalsalaris bij o functiejaren;
- de functiejaarschaal is van toepassing op de werknemer die de voor zijn groep geldende functievollwassen leeftijd heeft bereikt. De salarisschalen zijn in deze overeenkomst opgenomen.

### **Artikel 7.2 Loopbaanlijnen**

De beloning voor functies, waarvoor de vereiste kundigheden niet anders dan over een tijdvak van meerdere jaren binnen het dienstverband kunnen worden verworven, zal gebaseerd zijn op loopbaanlijnen. Bij de opstelling van deze lijnen, die voorafgaand aan het dienstverband worden besproken en in samenhang met een opleidingsschema en periodieke beoordeling worden gehanteerd, worden alle elementen van artikel 7 betrokken. Eerst nadat indeling van de werknemer overeenkomstig lid 7.4.a heeft plaatsgevonden, wordt de beloning volgens lid 7.3 vastgesteld.

### **Artikel 7.3 Vaststelling van het salaris**

De werkgever stelt voor iedere werknemer het salaris vast met inachtneming van de geldende salarisschalen en de overige bepalingen van dit artikel.

### **Artikel 7.4 Indeling in salarisgroepen**

#### **Artikel 7.4.a**

De werknemer die alle kundigheden bezit die voor de uitoefening van zijn functie zijn vereist, wordt in de salarisgroep geplaatst waarin zijn functie is ingedeeld.

#### **Artikel 7.4.b**

De werknemer die niet kan worden aangemerkt als omschreven in lid a wordt gedurende de periode dat hij voor zijn functie in opleiding is, in een lagere salarisgroep ingedeeld, dit echter voor de duur van ten hoogste 1 jaar.

#### **Artikel 7.4.c**

De indeling van de werknemer die door blijvende arbeidsongeschiktheid aangepaste werkzaamheden verricht, kan door de werkgever in afwijking van dit artikel naar redelijkheid worden bepaald.

#### **Artikel 7.4.d**

Bij plaatsing van de werknemer in een hoger ingedeelde functie als gevolg van promotie, zal de herziening van het salaris in principe gelijktijdig met die overplaatsing gebeuren; een overeengekomen beoordelingsperiode tegen het in de oorspronkelijke functie geldende salaris zal maximaal 3 maanden kunnen duren.

### **Artikel 7.5 Salaris bij aanstelling**

#### **Artikel 7.5.a**

Bij aanstelling op of boven functievolwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het salaris bij o functiejaren. In bijzondere gevallen kan bij aanstelling van een werknemer die elders voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, een hoger aantal functiejaren worden toegekend.

#### **Artikel 7.5.b**

De werknemer op wie de leeftijdsschaal van toepassing is, wordt binnen de geldende salarisgroep ingedeeld op grond van de leeftijd die hij bereikt heeft of in de loop van het kalenderjaar zal bereiken, dit met inachtneming van lid 5.c.

#### **Artikel 7.5.c**

De werknemer van 22 jaar en jonger, die aangemerkt kan worden als kostwinner, ontvangt een toeslag tot het salarisbedrag, dat in de desbetreffende salarisgroep geldt voor 23-jarigen.

### **Artikel 7.6 Periodieke herziening van het salaris**

#### **Artikel 7.6.a**

In het algemeen stelt de werkgever jaarlijks per 1 januari de salarissen vast van de werknemer op wie de functiejaarschaal van toepassing is, tot het maximum van deze schaal in de geldende salarisgroep is bereikt. De werkgever kan op grond van de uitkomsten van systematische personeelsbeoordeling de toekenning van een volgend functiejaar voor een periode van 3, dan wel 6 maanden uitstellen. Op dezelfde gronden kan de werkgever besluiten bij een periodieke herziening 2 functiejaren toe te kennen.

De werknemer, die op of na 1 oktober in dienst is getreden, resp. een salarisverhoging ontving - anders dan volgens artikel 7.7.a - komt niet voor deze periodieke herziening in aanmerking.

#### **Artikel 7.6.b**

Voor de werknemer, voor wie de leeftijdsschaal geldt zal het salaris per 1 januari worden aangepast tot het salaris, dat vermeld staat in de leeftijdsschaal bij de leeftijd, die hij in het desbetreffende kalenderjaar zal bereiken; dit met inachtneming van artikel 7.5.c.

### **Artikel 7.7 Salaris bij plaatsing in een hogere groep**

#### **Artikel 7.7.a**

Wanneer voor de werknemer op wie de functiejaarschaal van toepassing is door functiewaardering een hogere salarisgroep gaat gelden, zal hij in de hogere salarisgroep ingedeeld worden op het naasthogere bedrag.

**Artikel 7.7.b**

Wanneer voor de werknemer op wie de functiejaarschaal van toepassing is om andere redenen een hogere salarisgroep gaat gelden, zal hij in de hogere salarisgroep ingedeeld worden op een bedrag dat tenminste 3% hoger is dan het geldende salaris. Indien de plaatsing in de hogere salarisgroep samenvalt met de periodieke herziening van het salaris, wordt het geldende salaris voorafgaande aan de vaststelling van het nieuwe salaris overeenkomstig lid 6.a verhoogd.

**Artikel 7.8 Salaris bij plaatsing in een lagere groep****Artikel 7.8.a**

Bij plaatsing in een functie die in een lagere groep is ingedeeld, wordt het salaris aan de verlaging van de salarisgroep aangepast. De werkgever zal de werknemer voorafgaand aan de overplaatsing inlichten over de aard van deze maatregel en de regelingen betreffende zijn inkomen schriftelijk bevestigen.

**Artikel 7.8.b**

De werknemer die wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing geschiedt.

**Artikel 7.8.c**

Na de overplaatsing ingevolge lid 8b ontvangt de werknemer vervolgens een salaris overeenkomstig zijn leeftijd, dan wel worden hem zoveel functiejaars toegekend als nodig is om zijn salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere salaris in de nieuwe salarisgroep.

**Artikel 7.8.d**

In afwijking van lid 8b geldt voor een werknemer die ten tijde van de overplaatsing 55 jaar of ouder is, het in lid 8f en 8g gestelde.

**Artikel 7.8.e**

De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie moet worden geplaatst, wordt in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing geschiedt en wel op zodanige wijze dat het geldende salaris niet wordt aangetast.

**Artikel 7.8.f**

Wanneer bij de indeling volgens lid 8e het in de lagere salarisgroep geldende salaris niet toereikend is, wordt voor het verschil tussen het geldende en het nieuwe salaris een persoonlijke toeslag vastgesteld. Deze persoonlijke toeslag wordt bij een verhoging van de salarisschalen jaarlijks afgebouwd met 1% van het schaalloon van de nieuwe salarisgroep bij o functiejaars.

**Artikel 7.8.g**

In afwijking van het in lid 8f gestelde zal de persoonlijke toeslag of het restant daarvan niet meer worden afgebouwd nadat de werknemer de

55-jarige leeftijd heeft bereikt. Persoonlijke toeslagen die zijn vastgesteld voor werknemers van 60 jaar en ouder worden bij algemene verhogingen van de salarisschalen gelijktijdig en in gelijke mate verhoogd.

#### **Artikel 7.8.h**

Bij herindeling in een hoger ingedeelde functie wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.

#### **Artikel 7.8.i**

In afwijking van het in dit lid bepaalde behoudt de werknemer die op grond van een hernieuwd functieonderzoek in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, zijn oorspronkelijke salarisgroep.

### **Artikel 7.9**    **Uitvoeringsbepalingen**

#### **Artikel 7.9.a**

De salarissen gelden per volle kalendermaand en een werktijd overeenkomstig artikel 6. Als een andere arbeidsduur, dan in artikel 6 genoemd, wordt overeengekomen, wordt het salaris naar evenredigheid berekend. Daarenboven zullen in dat geval de aanspraken in het kader van de arbeidsduurverkorting worden omgezet in een toeslag op het salaris.

#### **Artikel 7.9.b**

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal die voor hem van toepassing is, zijn salaris en het eventuele aantal leeftijds- of functie jaren waarop zijn salaris gebaseerd is.

#### **Artikel 7.9.c**

De vastgestelde salarissen worden uiterlijk voor het einde van elke kalendermaand betaalbaar gesteld op een door de werkgever vast te stellen wijze.

## **Artikel 8**    **Bijzondere beloning**

### **Artikel 8.1**    **Toeslag voor arbeid in ploegendienst**

#### **Artikel 8.1.a**

1. De werknemer, die in ploegendienst werkt, ontvangt de volgende toeslagen:
  - voor de 2-ploegendienst: 14,5% van het salaris
  - voor de 3-ploegendienst 20,5% van het salaris
  - voor andere ploegendiensten zal een toeslag worden vastgesteld op basis van de hierboven genoemde toeslagen.
2. Bij plaatsing in ploegendienst in de loop van een maand ontvangt de werknemer een toeslag op basis van de in die maand gewerkte diensten.

#### **Artikel 8.1.b**

De werknemer jonger dan 55 jaar die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lichter dienstrooster wordt geplaatst, ontvangt de bestaande toeslag gedurende de lopende maand, plus nog een maand.



Vervolgens wordt 50% van het verschil tussen de bestaande en nieuwe toeslag als persoonlijke toeslag uitbetaald gedurende een periode die afhankelijk is van het aantal jaren dat hij ononderbroken in het zwaardere rooster werkzaam was; en wel bij 3 tot 5 jaar gedurende 3/4 jaar, bij 5 tot 10 jaar gedurende 1 1/3 jaar, bij 10 tot 20 jaar gedurende 2 jaar, bij 20 tot 30 jaar gedurende 3 jaar en bij 30 jaar of meer gedurende 4 jaar.

#### **Artikel 8.1.c**

De werknemer van 55 jaar en ouder, die - anders dan op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een lichter dienstrooster of - op eigen verzoek wordt overgeplaatst in een lichter dienstrooster als er een passende functie voorhanden is, ontvangt een persoonlijke toeslag waarbij terzake van de ploegentoeslag als volgt wordt gehandeld:

1. Het bedrag, dat hij maandelijks als toeslag voor ploegenarbeid ontvangt wordt vastgesteld.
2. Verder wordt bepaald het aantal volle jaren dat hij bij de werkgever in het laatst geldende rooster werkzaam was.
3. Voor ieder jaar volgens lid 2 wordt 2% van de ploegentoeslag aange-merkt als 'vloer'.
4. Vervolgens wordt het verschil vastgesteld tussen de geldende toeslag (ad.1) en de 'vloer' (ad.3).
5. Het bij ad. 4 berekende verschil wordt in 4 gelijke stappen van ieder 6 maanden volledig afgebouwd.
6. De vloer wordt vervolgens steeds jaarlijks verminderd met 10%.

#### **Artikel 8.1.d**

##### **Ploegendienst voor medewerkers van 55 jaar en ouder**

De werkgever zal ernaar streven werknemers van 55 jaar en ouder die tenminste tien jaar in ploegendienst hebben gewerkt, op basis van vrijwilligheid vrij te stellen van ploegendienst. De uitvoerbaarheid hiervan is afhankelijk van het bestaan van zinvolle plaatsingsmogelijkheden in de dagdienst. De van toepassing zijnde ploegentoeslag zal worden afgebouwd conform lid 1c.

## **Artikel 8.2 Overwerk**

#### **Artikel 8.2.a**

Overwerk vindt plaats op basis van vrijwilligheid, tenzij het bedrijfsbelang, naar het oordeel van de werkgever tot een ander standpunt aanleiding geeft. De werknemer van 55 jaar of ouder kan niet verplicht worden overwerk te verrichten.

#### **Artikel 8.2.b**

Voor overwerk bedraagt de beloning per uur in procenten van het geldende salaris:

	Vergoeding	Toeslag	Totaal
Maandag 07.00 tot zaterdag 07.00 uur	0,6	0,4	1
Zaterdag 07.00 tot maandag 07.00 uur	0,6	0,6	1,2
feestdagen	0,6	1,2	1,8

### **Artikel 8.2.c**

Voor het aantal in overwerk gewerkte uren wordt als regel vrijaf verleend op een later tijdstip. In dat geval wordt alleen de toeslag uitbetaald. Indien binnen 3 maanden na het tijdstip van overwerk geen vrijaf kan worden verleend, of slechts ten dele, wordt de vergoeding hetzij geheel c.q. ten dele uitbetaald, hetzij geheel of gedeeltelijk aangewend voor de spaarregeling.

### **Artikel 8.2.d**

Arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren zoals bedoeld in artikel 11, wordt niet als overwerk beschouwd.

### **Artikel 8.2.e**

Rusttijd nodig door overwerk zal als overwerk worden betaald tot een maximum van een half uur per dag of dienst.

## **Artikel 8.3 Meerwerk**

De werknemer die meerwerk verricht, ontvangt per gewerkt uur een beloning van 130% (waarvan 30% toeslag) van het uurloon zoals dat berekend kan worden uit het voor hem geldende salaris op grond van artikel 7.9.a.

## **Artikel 8.4 Extra gang**

Wanneer overgewerkt wordt, anders dan aansluitend aan de normale werktijd, gelden onderstaande vergoedingen:

- een vergoeding van reiskosten voor de uit- en thuisreis op basis van de gereden kilometers langs de kortste weg van huis naar bedrijf v.v., tegen de vergoeding die geldt voor dienstreizen.
- een vergoeding van 0,6% van het geldende salaris als vergoeding voor de reistijd.

## **Artikel 8.5 Consignatie**

De werknemer, die buiten het dienstrooster, dat voor hem geldt, bereikbaar en beschikbaar dient te zijn, ontvangt daarvoor een vergoeding in procenten van het geldende salaris, die per etmaal bedraagt:

- 1% in het tijdvak van maandag 07.00 uur tot zaterdag 07.00 uur;
- 2% van zaterdag 07.00 uur tot maandag 07.00 uur;
- 4% op feestdagen.

De werknemer van 55 jaar of ouder kan niet verplicht worden tot het lopen van consignatiediensten.

## **Artikel 8.6 Verschoven uren**

Voor verschoven uren zal een toeslag op het geldende salaris worden betaald van 0,25% per uur.

## **Artikel 8.7 Toeslag tijdelijke waarneming hogere functie**

De werknemer die een hoger ingedeelde functie waarneemt, ontvangt per volledig waargenomen dag of dienst een toeslag van 1% van zijn salaris. Voor de uitvoeringsbepalingen van dit artikel geldt de regeling arbeidsvoorwaarden in het Personeels Handboek.

## **Artikel 9 Feestdagen**

**Artikel 9.1** Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen en de beide Kerstdagen, de door de Overheid aangewezen dag voor viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.

**Artikel 9.2** De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad het tijdstip waarop de feestdag wordt geacht aan te vangen anders bepalen doch niet eerder dan op 23.00 uur van de dag voorafgaande aan de betreffende feestdag en niet later dan op 7.00 uur van de feestdag zelf, mits de duur van de feestdag op 24 uren blijft gehandhaafd.

**Artikel 9.3** Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt; gebeurt dit bij uitzondering toch, dan wordt dit als overwerk aangemerkt en overeenkomstig beloond.

## **Artikel 10 Afwezigheid met behoud van maandverdiens**

**Artikel 10.1** ‘Geen loon is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht’, (art. 627 BW).

**Artikel 10.2** In afwijking en met uitsluiting van het overigens of anders in artikel 629 BW bepaalde geldt het volgende:

### **Artikel 10.2.a**

Bij arbeidsongeschiktheid geldt het dienomtrent bepaalde in artikel 15 van deze overeenkomst.

### **Artikel 10.2.b**

In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op bijzonder verlof gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, mits hij zoveel mogelijk minstens een dag van tevoren voor 9.30 uur aan de werkgever of diens gemachtigde met opgave van de reden van het verzuim kennis geeft en voor zover de gebeurtenis wordt bijgewoond. Bij de toepassing van het in dit lid sub 1, 2, 3, 5 en 10 bepaalde heeft de ongehuwde, die blijkt notariële akte kan worden gelijkgesteld aan een gehuwde, dezelfde rechten als de gehuwde werknemer:

#### **1. Overlijden en begrafenissen**

- vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenissen bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van eigen inwonende kinderen en pleegkinderen;
- gedurende 1 dag of dienst wegens het overlijden en 1 dag of dienst wegens de begrafenissen van een niet onder het vorige punt genoemd kind of pleegkind, van ouders, schoonouders en aangehuwde kinderen;
- gedurende 1 dag of dienst bij begrafenissen van grootouders, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters.

## 2. **Huwelijksplechtigheid**

- gedurende 1/2 dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer;
- gedurende 4 dagen of diensten bij huwelijk van de werknemer, zijnde de dag van het huwelijk en de drie voorafgaande dan wel aansluitende dagen of diensten.
- gedurende 1 dag of dienst bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers en zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer.

## 3. **Huwelijksfeest**

Gedurende 1 dag of dienst bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25- en 40-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders en bij 50-jarig huwelijk van de ouders, schoonouders of grootouders van de werknemer.

## 4. **Dienstjubilea**

Gedurende 1 dag of dienst bij 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer.

## 5. **Bevalling**

Gedurende (het restant van) de lopende dag of dienst bij bevalling der echtgenote, alsmede gedurende de aansluitende dag of dienst. Het zwangerschaps-/bevallingsverlof zal een periode van 16 weken omvatten op de wijze zoals nader is aangegeven in de regeling arbeidsvoorwaarden.

## 6. **Bijzondere verplichtingen**

Gedurende de daarvoor benodigde uren, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld ontstane bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding, die hij van derden ontvangt of kan ontvangen.

## 7. **Bezoek aan dokter**

Gedurende 1,5 uur voor het noodzakelijk bezoek aan een arts, tandarts of specialist, dat niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en behoudens in spoedgevallen vooraf is medegedeeld. Voor bezoek aan een specialist kan in bijzondere gevallen een langer verzuim worden toegestaan.

## 8. **Verhuizing**

Gedurende 1 dag of dienst per jaar bij verhuizing.

## 9. **Deelname activiteiten van de werknemersorganisatie**

De werkgever zal, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de werknemersorganisatie, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

- het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergadering, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de werknemersorganisatie opgenomen organen, voorzover opgenomen in de door de werknemersorganisatie ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;

- het deelnemen aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.  
Het verzoek om vrijaf voor een der hierboven bedoelde activiteiten zal door de werknemersorganisatie als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Bovenstaande faciliteit zal ook gelden voor een werknemer die lid is van een rechtstreeks aan de werknemersorganisatie gelieerde jongerenorganisatie.

#### 10. Professie en wijding

Gedurende 1 dag of dienst bij Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer en gedurende 1 dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon of broer van de werknemer.

#### 11. Opleidingen

Gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het afleggen van examens voor vakopleidingen, die mede in het belang van het bedrijf zijn.

#### 12. Overigen

Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van de maandverdienste is in de daarbedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is de maandverdienste door te betalen in de navolgende gevallen:

- schorsing van de werknemer;
- de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nul urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor de invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de werknemersorganisatie overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
- de verlenging van de vergunning van een verkorte werkweek (een z.g. nul urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de werknemersorganisatie tijdig daarvan mededeling doet.

In de gevallen, waarin de maandverdienste moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan de maandverdienste als omschreven in artikel 1, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

## Artikel 11 Vakantie

### Artikel 11.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

### Artikel 11.2 Aantal vakantiedagen

#### Artikel 11.2.a

Iedere werknemer heeft recht op 25 werkdagen vakantie.

#### Artikel 11.2.b

Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op een aantal extra vakantiedagen vanaf het bereiken van de hierna te noemen leeftijden:

40 jaar	1 dag
45 jaar	2 dagen
50 jaar	3 dagen
55 jaar	6 dagen
57 jaar	7 dagen
58 jaar	8 dagen
59 jaar	9 dagen
60 jaar	10 dagen

#### Artikel 11.2.c

De werkgever zal een jeugdige werknemer extra vakantie van minimaal 4 dagen toestaan onder voorwaarde dat:

- hij in het lopende kalenderjaar nog niet de leeftijd van 19 jaar bereikt;
- hij tenminste 3 maanden bij de werkgever in dienst is geweest.

#### Artikel 11.2.d

Van de beschikbare vakantiedagen zal een aantal opgenomen worden als aaneengesloten vakantie, die tenminste twee weken zal duren.

#### Artikel 11.2.e

Vakantiedagen die niet als aaneengesloten vakantie worden verleend, worden snipperdagen genoemd. Een snipperdag kan in de vorm van twee halve werkdagen of diensten worden verleend. Maximaal 3 snipperdagen kunnen in uren worden opgenomen.

### Artikel 11.3 Proportionele aanspraken

#### Artikel 11.3.a

De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden c.q. de dienst verlaat, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke kalendermaand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op  $\frac{1}{12}$  maal het aantal vakantiedagen vermeld in lid 2.

#### Artikel 11.3.b

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. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

#### Artikel 11.3.c

Medewerkers van 57 jaar en ouder kunnen maximaal 12 dagen aankopen tegen een tarief van 0,2% per aangekochte dag. Indien voor 1 januari 2003 ADV dagen zijn verkocht, is de aankoopmogelijkheid zoals hierbo-

ven omschreven niet toegestaan. Indien na 1 januari 2003 ADV dagen zijn verkocht, zullen deze dagen eerst moeten worden aangekocht tegen 0,4%, alvorens in aanmerking te komen voor deze regeling.

## **Artikel 11.4 Aaneengesloten vakantie**

### **Artikel 11.4.a**

De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in het vakantiejaar waarin zij worden verworven, op het door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer vast te stellen tijdstip.

### **Artikel 11.4.b**

Indien in de aaneengesloten vakantie een of meer feestdagen als bedoeld in artikel 9 vallen, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen, waarvan de data door hem, na overleg met de werknemer, worden vastgesteld.

## **Artikel 11.5 Snipperdagen**

### **Artikel 11.5.a**

De snipperdagen moeten worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij worden verworven.

### **Artikel 11.5.b**

De data van de snipperdagen worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer steeds afzonderlijk vastgesteld, met dien verstande dat de werkgever aan het begin van het vakantiejaar, in overleg met de ondernemingsraad, maximaal 2 verplichte snipperdagen kan aanwijzen.

### **Artikel 11.5.c**

Het verzoek om een snipperdag resp. snipperuren te mogen opnemen moet tenminste 24 uren voor de gewenste datum bij de werkgever worden ingediend.

## **Artikel 11.6 Het niet-verwerven van vakantie-aanspraken gedurende onderbreking der werkzaamheden**

### **Artikel 11.6.a**

De werknemer verwerft geen vakantieaanspraken over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.

### **Artikel 11.6.b.1**

Het onder a bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van 's lands verdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;

- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de werknemersorganisatie georganiseerde bijeenkomst;
  - zwangerschap of bevalling.
- In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbrekingen uit de respectieve oorzaken worden opgeteld.

#### **Artikel 11.6.b.2**

Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.

#### **Artikel 11.6.b.3**

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hierbedoelde onderbrekingen is het in lid 3 b bepaalde van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 11.6.c**

De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantie-rechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

## **Artikel 11.7 Samenvallen van vakantiedagen met andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

#### **Artikel 11.7.a**

Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 6 sub b onder 1 en sub c alsmede artikel 10 lid 2 b sub 1, 5 en 6 gelden niet als vakantiedagen.

#### **Artikel 11.7.b**

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.

#### **Artikel 11.7.c**

Indien een van de hiervoor onder a van dit artikel lid 8 genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

#### **Artikel 11.7.d**

Indien de aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.



#### **Artikel 11.7.e**

Indien, ingevolge het onder sub b bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

### **Artikel 11.8 Vakantiedagen bij einde dienstverband**

#### **Artikel 11.8.a**

Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande, dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.

#### **Artikel 11.8.b**

Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zullen hem de niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald.

#### **Artikel 11.8.c**

Indien bij het eindigen van het dienstverband blijkt dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten, zal indien de werknemer is ontslagen op grond van een dringende reden dan wel zelf ontslag heeft genomen de werkgever het over die teveel genoten vakantie betaalde mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.

#### **Artikel 11.8.d**

De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

### **Artikel 11.9 Bij de vorige werkgever(s) verworven vakantierechten**

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

## **Artikel 12 Jaarlijkse uitkeringen**

### **Artikel 12.1 Vakantietoeslag**

#### **Artikel 12.1.a**

Aan de werknemer, die op 31 mei van enig jaar in dienst is, wordt bij de salarisbetaling over de maand mei een vakantietoeslag uitgekeerd ten bedrage van 8% van twaalf maal zijn maandverdienste over de maand mei, met een vloer die ligt op het niveau van salarisgroep 3 met twee functiejaren.

#### **Artikel 12.1.b**

In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantieuitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

### **Artikel 12.2** 13<sup>e</sup> maand uitkering

#### **Artikel 12.2.a**

Aan de werknemer, die op 30 november van enig jaar in dienst is, wordt bij de salarisbetaling over november van dat jaar een 13e maanduitkering uitgekeerd. Deze uitkering is gelijk aan zijn november maandverdienste, indien het dienstverband 12 maanden heeft geduurd en wordt berekend over het tijdvak 1 januari t/m 31 december.

### **Artikel 12.3** Proportionele berekeningen

#### **Artikel 12.3.a**

Bij indiensttreding tijdens het tijdvak waarover de jaarlijkse uitkeringen worden berekend, ontvangt de werknemer een evenredig deel van de uitkering. Hetzelfde geldt bij uitdiensttreding; de uitbetaling gebeurt dan gelijk met de laatste salarisbetaling.

#### **Artikel 12.3.b**

Bij verlaging van de maandverdienste door overplaatsing en/of wijziging van de wekelijkse arbeidsduur, worden de jaarlijkse uitkeringen berekend naar een evenredig deel van de laatste maandverdienste voor de verlaging en naar een evenredig deel van de maandverdienste in de maand van uitkering.

## **Artikel 13** *Pensioenregelingen*

**Artikel 13.1** Met inachtneming van het gestelde in de statuten en reglementen van het I.F.F. Pensioenfonds is de werknemer pensioengerechtigd.

**Artikel 13.2** De werkgever zal zijn goedkeuring aan statuten of reglementswijzigingen, die beogen verandering te brengen in de omvang van de uitkering of in de bijdrage van de deelnemers niet geven, dan na overleg met de werknemersorganisaties.

**Artikel 13.3** De werkgever zal een werknemer niet uitzonderen van het deelnerschap van het in lid 1 genoemd pensioenfonds dan na overleg met de werknemersorganisaties.

**Artikel 13.4** De invoering van de pensioenpremie voor werknemers met een contractdatum van 1 januari 2003 of later zal plaatsvinden volgens onderstaand schema:

- Diegenen die op 1 oktober 2004 of later in dienst treden gaan een pensioenpremie betalen van 10% van de pensioengrondslag vanaf indiensttreding;
- Voor diegenen die voor 1 oktober 2004 in dienst traden of zullen treden geldt de volgende staffel:
- Vanaf 1 januari 2005 is de pensioenpremie 4% van de pensioengrondslag;
- Vanaf 1 januari 2006 is de pensioenpremie 7% van de pensioengrondslag;
- Vanaf 1 januari 2007 is de pensioenpremie 10% van de pensioengrondslag.

## Artikel 14 *Prepensioenregeling*

**Artikel 14.1** In het bedrijf van de werkgever gold tot 1 januari 2006 een pensioenregeling, waarvan de voorwaarden zijn vastgesteld in een reglement. Met ingang van 1 januari 2006 is de pensioenregeling komen te vervallen voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950. Werknemers geboren voor 1 januari 1950 en met een dienstverband op 31 december 2005 behouden de mogelijkheid om de pensioenregeling voort te zetten tegen een eigen bijdrage per 1 april 2006 van 4,5%.

Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 en met een dienstverband op 31 december 2005 is afgesproken dat zij een compensatieregeling ontvangen in de vorm van een individuele en collectieve toeslag. De individuele toeslag wordt voor een maximale periode van 15 jaar uitgekeerd en bedraagt minimaal € 200 bruto per jaar. De collectieve toeslag bedraagt 0,5% van het jaarsalaris van de werknemer. De reeds opgebouwde pensioenrechten tot en met 31 december 2005 worden premievrij gemaakt en geïndexeerd voor zover de midelen van het pensioenfonds dit toelaten.

**Artikel 14.2** Wijzigingen in de voort te zetten pensioenregeling voor werknemers geboren voor 1 januari 1950 en met een dienstverband op 31 december 2005 zullen zonder overleg met de werknemersorganisaties tot stand gebracht worden.

## Artikel 15 *Inkomen bij arbeidsongeschiktheid*

**Artikel 15.1** Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) voorzover hierna niet anders is bepaald. Voor medewerkers van IFF die een uitkering genieten krachtens de WAO zullen de bestaande CAO-bepalingen onverkort worden voortgezet. Deze bepalingen zijn als bijlage 4 in deze CAO opgenomen.

**Artikel 15.2** Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 104 weken 70% van de maandverdiens te worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van de gebruikelijke maandverdiens te. De voorwaarden die hieraan worden gesteld zijn vermeld in Artikel 15.6. Op gelijke wijze worden uitbetalingen gedaan c.q. aanvullingen verstrekt met betrekking tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12.

**Artikel 15.3** Voor werknemers waarvan de eerste ziekte dag valt na 1 januari 2004 en die na 104 weken nog niet volledig zijn hersteld is de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen) van toepassing.

In deze wet worden een drietal categorieën onderscheiden:

Categorie I:	Werknemer is minder dan 35 % arbeidsongeschikt
Categorie II:	Werknemer is 35% - 80% arbeidsongeschikt
Categorie III:	Werknemer is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (meer dan 80%)

### **Categorie I**

Werknemers die vallen in deze categorie ontvangen na 104 weken geen uitkering krachtens de WIA. Voor deze werknemers geldt als uitgangspunt dat zij worden gereïntegreerd in hun bestaande functie dan wel in een andere functie binnen IFF. Reïntegratie zal worden ingezet conform het gestelde in de Wet Poortwachter en de bepalingen in het verzuimprotocol.

Mocht er sprake zijn van een succesvolle interne reïntegratie dan zal het geldende salaris gedurende de eerste 104 weken na de eerste ziektedag voor 70% van de maandverdiensite worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van de gebruikelijke maandverdiensite. De voorwaarden die hieraan worden gesteld zijn vermeld in Artikel 15.6.

In het geval er sprake is van een interne intergratie c.q. andere functie binnen IFF gelden na de genoemde periode m.b.t. het salaris de bepalingen zoals opgenomen in artikel 7.8.b , 7.8.c en 7.9.a. 8.1.b 3n 8.1.c. Uitgangspunt daarbij is dat de nieuwe salarisgroep niet meer dan één salarisgroep lager ligt dan de oude salarisgroep

Mocht een succesvolle reïntegratie in de bestaande functie of een andere functie binnen IFF niet mogelijk zijn, zal zo spoedig mogelijk een outplacementtraject worden ingezet. Het outplacement traject zal maximaal 6 maanden in beslag nemen. De kosten van dit traject komen volledig voor rekening van de werkgever. Mocht uiterlijk na 104 weken blijken dat geen succesvolle externe reïntegratie (outplacement) mogelijk is, behoudt IFF zich het recht voor, de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Reïntegratie zal worden ingezet conform het gestelde in de Wet Poortwachter en de bepalingen in het verzuimprotocol.

### **Categorie II**

#### **Voldoende benutting van de resterende verdien capaciteit**

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die voor meer dan 50% zijn resterende verdien capaciteit benut, een aanvulling verstrekken. Dit betreft een aanvulling op de som van het dan geldende maandinkomen en de uitkering WGA. Deze aanvulling is het verschil tussen enerzijds de uitkomst van de som van de uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en de maandverdiensite, en anderzijds de maandverdiensite die de werknemer aan het einde van het tweede jaar arbeidsongeschiktheid genoot.

De aanvullingen strekken zich op gelijke wijze uit tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal 1 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de toekenning van de WGA-loongerelateerde uitkering.

#### **Onvoldoende benutting van de resterende verdien capaciteit**

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die minder dan 50% van zijn verdien capaciteit benut, eveneens een aanvulling verstrekken. Deze aanvulling is het verschil tussen enerzijds de uitkomst van de som der uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en anderzijds de maandverdiensite die de werknemer aan het einde van het tweede jaar arbeidsongeschiktheid genoot.

De aanvullingen strekken zich op gelijke wijze uit tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal 1 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de toekenning van de WGA-loongerelateerde uitkering.

### **Categorie III**

Indien de werknemer duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is (meer dan 80%) gelden de bepalingen conform de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). In deze situatie voorzien de wettelijke bepalingen in een uitkering van 70% van het (gemaximeerde) loon na afloop van de eerste twee jaar loondoorbetaling bij ziekte. IFF biedt haar werknemers de mogelijkheid deel te nemen aan een collectieve excedentverzekering.

**Artikel 15.4** De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan collectieve aanvullende verzekeringen. Deze verzekeringen zullen bestaan uit een collectieve WGA-hiaat verzekering en een WIA-excedent verzekering. De premie voor de collectieve WGA-hiaat verzekering komt volledig voor rekening van de werkgever. De premie voor de WIA-excedent verzekering komt volledig voor rekening van de werknemer. Indien het in het voorgaande lid gestelde voor de werknemer van toepassing is zullen de uitkeringen ingevolge bovengenoemde verzekeringen in mindering worden gebracht op het bedrag van de door de werkgever te betalen aanvullingen.

**Artikel 15.5** De loondoorbetaling en de aanvullingen worden, behoudens eerder genoemde beëindigingbepalingen, in ieder geval beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

**Artikel 15.6** De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde betalingen te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:

- Op basis van de reïntegratieverslagen (Wet Poortwachter) onvoldoende inspanning tot reïntegratie toont. In dat geval heeft de werkgever de mogelijkheid het salaris vanaf de vierde maand vanaf de eerste ziektedag, terug te brengen naar 70% van zijn maandverdienste;
- Door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- 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 belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- Zijn geneezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- Weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion. Gedurende de periode waarin op de aanvraag van een second opinion nog niet is beslist door het UWV zal het loon worden doorbetaald met een maximum van vier weken.
- Zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte zoals beschreven in het verzuimprotocol;
- Weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- Misbruik maakt van de voorziening.

**Artikel 15.7** In het periodiek overleg met de vakbonden kan de WIA-problematiek onderwerp van gesprek vormen.

## **Artikel 16** *Zorgverzekering*

Met ingang van 1 januari 2006 is de ZorgVerzekeringsWet van kracht. Uit hoofde van deze wetgeving betaalt de werkgever voor de werknemers een inkomensafhankelijke bijdrage van 6,5% over het maximum bijdrageloon. De werknemer is loonbelasting verschuldigd over deze verstrekte bijdrage. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid (vrijwillig) deel te nemen aan een collectieve zorgverzekering.

## **Artikel 17** *Tussentijdse wijzigingen*

**Artikel 17.1** Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet, dat partijen jegens elander redelijkerwijze aan die bepalingen dezer overeenkomst, waarop deze wijziging direct betrekking heeft, niet langer gebonden kunnen worden geacht en een der partijen in verband daarmee een wijzigingsvoorstel wil indienen, zal de wederpartij gehouden zijn om binnen 2 maanden, nadat hij daarvan in kennis is gesteld, overleg over dit punt te plegen. Bij dit overleg zullen uitsluitend bepalingen, waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft, mogen worden betrokken.

**Artikel 17.2** Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of inderdaad een wijziging van algemeen economisch of algemeen sociale aard, als bedoeld in lid 1 van dit artikel heeft plaatsgevonden, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, welk advies partijen zal binden.

**Artikel 17.3** Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen niet binnen twee maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel - respectievelijk in gevallen, waarin het in lid 2 van dit artikel bepaalde van toepassing is, niet binnen twee maanden na de beslissing van de Stichting van de Arbeid, dat inderdaad van een wijziging, als in lid 1 van dit artikel bedoeld, kan worden gesproken – overeenstemming is bereikt, is de partij van wie het voorstel tot wijziging is uitgegaan gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

## Salarisschalen per 1 april 2006 (+1,5%)

	1	2	3	4	5	6	7
<b>Leeftijd</b>							
18 jaar	1.255,00	1.279,00	1.310,00	1.358,00			
19 jaar	1.425,00	1.453,00	1.488,00	1.544,00	1.577,00		
20 jaar	1.596,00	1.628,00	1.658,00	1.682,00	1.713,00	1.792,00	
21 jaar		1.732,00	1.747,00	1.756,00	1.771,00	1.844,00	
22 jaar			1.773,00	1.793,00	1.820,00	1.896,00	1.977,00
23 jaar				1.830,00	1.869,00	1.948,00	2.035,00
24 jaar					1.917,00	2.001,00	2.092,00
25 jaar						2.053,00	2.150,00
26 jaar							2.208,00
27 jaar							2.265,00

### Functie jaren

0 jaren	1.724,00	1.758,00	1.800,00	1.867,00	1.966,00	2.105,00	2.323,00
1 jaren	1.745,00	1.775,00	1.823,00	1.891,00	1.995,00	2.152,00	2.388,00
2 jaren	1.763,00	1.800,00	1.846,00	1.920,00	2.033,00	2.201,00	2.457,00
3 jaren	1.783,00	1.822,00	1.873,00	1.948,00	2.066,00	2.248,00	2.524,00
4 jaren	1.808,00	1.844,00	1.897,00	1.980,00	2.102,00	2.296,00	2.589,00
5 jaren	1.829,00	1.870,00	1.925,00	2.010,00	2.136,00	2.346,00	2.655,00
6 jaren		1.891,00	1.954,00	2.040,00	2.170,00	2.391,00	2.723,00
7 jaren			1.981,00	2.068,00	2.205,00	2.445,00	2.788,00
8 jaren				2.104,00	2.242,00	2.496,00	2.851,00
9 jaren					2.277,00	2.544,00	2.920,00
10 jaren							2.982,00

## Salarisschalen per 1 januari 2007 (+0,5%)

	1	2	3	4	5	6	7
<b>Leeftijd</b>							
18 jaar	1.261,00	1.285,00	1.317,00	1.365,00			
19 jaar	1.432,00	1.460,00	1.495,00	1.552,00	1.585,00		
20 jaar	1.604,00	1.636,00	1.666,00	1.690,00	1.722,00	1.801,00	
21 jaar		1.741,00	1.756,00	1.765,00	1.780,00	1.853,00	1.987,00
22 jaar			1.782,00	1.802,00	1.829,00	1.905,00	2.045,00
23 jaar				1.839,00	1.878,00	1.958,00	2.102,00
24 jaar					1.927,00	2.011,00	2.161,00
25 jaar						2.063,00	2.219,00
26 jaar							2.276,00
27 jaar							

### Functie jaren

0 jaren	1.733,00	1.767,00	1.809,00	1.876,00	1.976,00	2.116,00	2.335,00
1 jaren	1.754,00	1.784,00	1.832,00	1.900,00	2.005,00	2.163,00	2.400,00
2 jaren	1.772,00	1.809,00	1.855,00	1.930,00	2.043,00	2.212,00	2.469,00
3 jaren	1.792,00	1.831,00	1.882,00	1.958,00	2.076,00	2.259,00	2.537,00
4 jaren	1.817,00	1.853,00	1.906,00	1.990,00	2.113,00	2.307,00	2.602,00
5 jaren	1.838,00	1.879,00	1.935,00	2.020,00	2.147,00	2.358,00	2.668,00
6 jaren		1.900,00	1.964,00	2.050,00	2.181,00	2.403,00	2.737,00
7 jaren			1.991,00	2.078,00	2.216,00	2.457,00	2.802,00
8 jaren				2.115,00	2.253,00	2.508,00	2.865,00
9 jaren					2.288,00	2.557,00	2.935,00
10 jaren							2.997,00

## **Bijlage 1 Scholing en opleiding**

I.F.F. erkent de noodzaak van opleidingen. Er geldt voor de looptijd van de CAO een opleidingsbudget per werknemer van € 500 welke besteed kan worden aan opleidingen naar eigen inzicht, ter verhoging van de inzetbaarheid en na overleg met de afdeling personeelszaken. De kosten van een dergelijke opleiding zullen door I.F.F. aan het instituut worden vergoed. Indien de kosten hoger zijn dan het per werknemer vastgestelde budget zal het meerdere door I.F.F. na overleg op het salaris van de werknemer worden ingehouden. De werknemer volgt deopleiding in eigen tijd of neemt hiervoor vrije dagen op.

## **Bijlage 2 Leef tijdsbewust personeelsbeleid**

Gedurende de looptijd van de CAO 2006 blijven de bestaande regelingen omtrent Uitgesteld Verlof, Senioren dagen en leeftijdsdagen ongewijzigd. De CAO-partijen hebben in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid afgesproken om in een gezamenlijke werkgroep genoemde regelingen te evalueren en eventueel aan te passen.

## **Bijlage 3 Levensloopregeling**

De werkgever biedt een (vrijwillige) collectieve levensloopregeling aan. De bepalingen van deze regelingen zijn vastgelegd in een levensloopreglement en uitvoeringsreglement. Deze regelingen zijn opgenomen in het Personeels Handboek.

Arbeidsvoorwaardelijke aspecten binnen deze reglementen zijn tot stand gekomen in overeenstemming met de vakorganisaties.

## **Bijlage 4 Oorspronkelijk artikel 15 Arbeidsongeschiktheid**

### **Artikel 15.1**

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voorzover hierna niet anders is bepaald.

### **Artikel 15.2.a**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van de maandverdiens te (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet S.V.) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van de gebruikelijke netto maandverdiens te. Op gelijke wijze worden uitbetalingen gedaan c.q. aanvullingen verstrekt met betrekking tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12.

### **Artikel 15.2.b**

Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld ter hoogte van het verschil tussen enerzijds de netto-uitkomst van de som der uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en anderzijds de netto maandverdiens te die de werknemer aan het einde van het eerste jaar arbeidsongeschiktheid genoot. De aanvullingen strekken zich op gelijke wijze uit tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12.



#### **Artikel 15.2.c**

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is te werk gesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en de uitkering WAO ter hoogte van het verschil tussen enerzijds de netto uitkomst van de som van de uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en de maandverdiensite, en anderzijds de netto maandverdiensite die de werknemer aan het einde van het eerste jaar arbeidsongeschiktheid genoot. De aanvullingen strekken zich op gelijke wijze uit tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

#### **Artikel 15.2.d**

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken ter hoogte van het verschil tussen enerzijds de netto uitkomst van de som der uitkeringen op basis van wettelijke regelingen en anderzijds de netto maandverdiensite die de werknemer aan het einde van het eerste jaar arbeidsongeschiktheid genoot. De aanvullingen strekken zich op gelijke wijze uit tot de jaarlijkse uitkeringen ingevolge artikel 12. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De aanvullingsperiode bedraagt maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

**Artikel 15.3** De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Indien het in het voorgaande lid gestelde voor de werknemer van toepassing is zullen de uitkeringen ingevolge bovengenoemde verzekeringen in mindering worden gebracht op het bedrag van de door de werkgever te betalen aanvullingen.

**Artikel 15.4** Onder de hiervoor genoemde netto maandverdiensite wordt verstaan de maandverdiensite onder aftrek van de wettelijk geldende inhoudingen. Bij de uitbetalingen en aanvullingen betreffende de in artikel 12 genoemde jaarlijkse uitkeringen, wordt op soortgelijke wijze gehandeld.

**Artikel 15.5** De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden, behoudens eerder genoemde beëindigingsbepalingen, in ieder geval beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

**Artikel 15.6** De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde betalingen te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken 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 en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

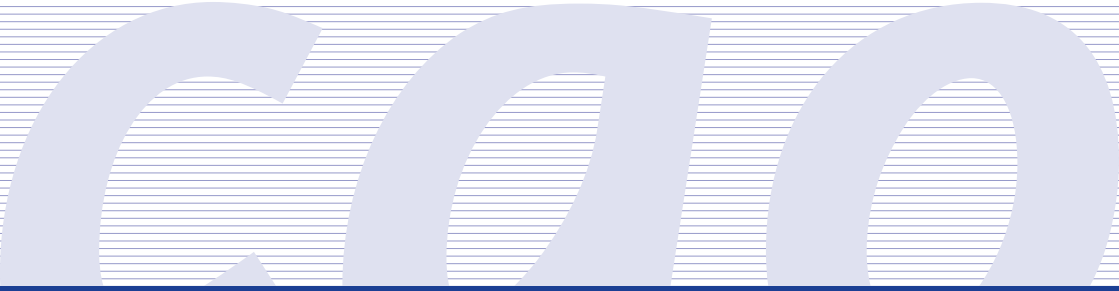
- d. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging;
- e. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid);
- f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- g. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen als vermeld in de regeling arbeidsvoorwaarden 'Handelswijze bij overtredingen' indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

## ***Bijlage 5*** **Vakbondscontributie**

Zolang fiscaal gefaciliteerd zal de werkgever de verschuldigde vakbondscontributie laten verrekenen met het brutoloon van de werknemer. De werknemer zal hiertoe in de maand november (ten tijde van de uitkering van de 13<sup>e</sup> maand) in de gelegenheid worden gesteld.





C O L L E C T I E V E   A R B E I D S O V E R E E N K O M S T   2 0 0 6