

#318785

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 01 07 2007 - 01 07 2009

RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

© 2007 CAO-partijen en AWWN

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

Augustus 2007

INHOUDSOPGAVE

	<u>BLAD</u>	
Artikel 1	DEFINITIES	5
Artikel 2	WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN	5
Artikel 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
Artikel 4	BIJDRAGE AAN DE VAKORGANISATIE	8
Artikel 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	8
Artikel 6	VEILIGHEID EN GEZONDHEID	8
Artikel 7	INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD	9
Artikel 8	DUUR DER ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPZEGGING	10
Artikel 9	ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER	12
Artikel 10	OPLEIDING EN SCHOLING	14
Artikel 11	FACILITEITEN OUDERE WERKNEMERS	15
Artikel 12	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/ TOEPASSING SALARISSCHALEN	15
Artikel 13	BIJZONDERE BELONINGEN	18
Artikel 14	OVERWERK	21
Artikel 15	VERSCHOVEN UREN	22
Artikel 16	ZON- EN FEESTDAGEN	24
Artikel 17	SPAARLOONREGELING	24
Artikel 18	VAKANTIE	24
Artikel 19	VAKANTIETOESLAG	28
Artikel 20	KEUZESYSTEEM	28
Artikel 21	VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS	29
Artikel 22	VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS	30
Artikel 23	ARBEID EN ZORG	32
Artikel 24	ONDERNEMINGSRAAD	32
Artikel 25	VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	32
Artikel 26	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	34
Artikel 27	(LEEG)	37
Artikel 28	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	37
Artikel 29	PREPENSIOENREGELING EN PENSIOENFONDS	37
Artikel 30	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	38
Artikel 31	DUUR EN OPZEGGING	39

BIJLAGE I	1. WERKCLASSIFICATIEPUNTEN	40
	2. FUNCTIELIJST	40
	3. SALARISSCHALEN	42
BIJLAGE II	PENSIOENREGLEMENT PREPENSIOENREGELING	45
BIJLAGE III	VUT-REGELING PER 1 JANUARI 2000	54
BIJLAGE IV	PROTOCOL	56
BIJLAGE V	REGLEMENT KEUZESYSTEEM	58
BIJLAGE VI	PROTOCOL: WET VERBETERING POORTWACHTER	63
BIJLAGE VII	REGLEMENT SDDS-RESULTATENDELINGSREGELING	65

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen

RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

als partij ter ene zijde

en

1. FNV Bondgenoten te Utrecht
2. CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij ter andere zijde,

is voor de periode 1 juli 2007 tot 1 juli 2009 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever:
partij ter ene zijde.
- b. werknemer:
werknemer (m/v) in dienst van werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functiegroepen.
- c. de vakorganisatie:
elk der partijen ter andere zijde.
- d. maand:
een kalendermaand.
- e. week:
een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend resp. in de nacht van zondag op maandag.
- f. schaalsalaris:
het salaris als opgenomen in bijlage I.
- g. maandinkomen:
het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag.
- h. jaarinkomen:
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag.
- i. uursalaris:
 $1/173,33$ van het schaalsalaris.
- j. dienstrooster:
een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- k. normale arbeidsduur:
het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- l. BW:
Burgerlijk Wetboek (boek 7).

Artikel 2

WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN

- 1. Partijen verbinden zich de bepalingen van deze overeenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid na te komen en te handhaven en onder de werknemers

geen actie te zullen voeren, welke ten doel heeft tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de bepalingen ervan aan te brengen.

2. De partij ter ene zijde verbindt zich tijdens de duur van de overeenkomst geen uitsluiting van de leden van de wederpartij toe te passen.
3. De partijen ter andere zijde verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en voorts hierbij hun krachtige medewerking te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Werkgever zal geen werknemers in zijn dienst hebben onder voorwaarden, welke ongunstiger zijn dan de bij deze overeenkomst bepaalde.
2. Hij zal aan alle werknemers zo spoedig mogelijk een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ter hand stellen.
3.
 - a. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers of uitzendbureaus.
 - b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruikmaken van ingeleende werknemers zal tenminste viermaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.
 - c. Onder "ingeleende werknemer" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
 - d. Werkgever zal alle in zijn onderneming voorkomende relevante vacatures melden bij het betreffende Centrum voor Werk en Inkomen. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdigen, vrouwelijke werknemers of arbeidsgehandicapten en in hoeverre aanpassing van de arbeidsduur mogelijk is. Werkgever zal terzelfder tijd de eigen werknemers in de gelegenheid stellen om naar deze vacatures te solliciteren.
4. Werkgever zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn.
5. Wanneer werkgever aan de ondernemingsraad toont dat sprake is van:
 - a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij:
 - de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
 - de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;

- b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
 - c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier terzake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van geleverd product; is het bepaalde in lid 4 niet van toepassing. In dat geval zal werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren omtrent:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende werknemer(s) in dienst is(zijn);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
- 6.
- a. Werkgever is bereid de vakorganisaties periodiek te informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid.
 - b. Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de ondernemingsraad.
 - c. Werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden.
 - d. Indien zich omstandigheden voordoen zoals vermeld in sub b en c van dit lid, zal het gestelde in artikel 8 lid 7 van deze overeenkomst van toepassing zijn.
7. Werkgever zal geen werknemers in dienst nemen, die elders een volledig dienstverband hebben.
8. 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 zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad en de vakorganisaties.
9. Gedurende de looptijd van dit contract zal 1 leer/arbeidsplaats beschikbaar zijn in het kader van het SWA-project voor procesoperators. Het bovenstaande laat onverlet, dat werkgever in het kader van zijn personeelsbeleid in zijn algemeenheid ernstig rekening zal houden met de werkgelegenheidsproblematiek van arbeidsgehandicapten.
10. De werkgever zal een verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur behandelen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

Artikel 4

BIJDRAGE AAN DE VAKORGANISATIE

Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage aan de vak-organisaties conform de bepalingen van de ter zake tussen de Algemene Werkgevers-vereniging VNO-NCW (AWVN) en de FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst indien en voor zover deze overeenkomst geldend is, respectievelijk zal zijn ten gevolge van verlenging.

Het aantal werknemers alsmede de hoogte van de bijdrage per werknemer zal volgens deze overeenkomst worden vastgelegd.

Artikel 5

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook wanneer daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is verplicht in dienst van werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren.
3. De werknemer zal medewerken aan het bewaren van de orde en de veiligheid in de fabrieken en op de terreinen. Hij is gehouden de aanwijzingen en de voorschriften, welke door of namens werkgever worden gegeven, op te volgen.
4. Het is de werknemer niet toegestaan zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen, dan wel arbeid te verrichten tegen betaling voor derden, tenzij werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 26 geregelde uitkeringen of aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
5. De werknemer is gehouden zich, voor wat betreft zijn dienst- en rusttijden, te houden aan de geldende dienstroosters.
6. De werknemer is gehouden, ook buiten de op de arbeidslijst of het dienstrooster-schema aangegeven uren, arbeid te verrichten voor zover het bepaalde in artikel 14 is toegepast en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen.

Artikel 6

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

1. a. Werkgever zal alle maatregelen treffen ter bescherming van de gezondheid van de werknemer door het waar mogelijk voorkomen van werk-omstandigheden, die daarop een schadelijke invloed kunnen hebben.

- b. Ter bevordering van deze doelstelling en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften terzake van veiligheid, gezondheid en milieubescherming zal werkgever regelmatig overleg plegen met de ondernemingsraad.
2. De regelingen, die uit het overleg met de ondernemingsraad voortkomen, zullen in elk geval bevatten:
 - a. de verplichting van werkgever om bekendheid te geven aan de werknemers ter zake van mogelijke gevaarlijke situaties, zowel bij normaal functioneren van het bedrijf als bij bedrijfsstoringen;
 - b. voorschriften ter beveiliging van een ieder, die zich in de onderneming bevindt;
 - c. de verplichting van de werknemers om iedere onveilige situatie te melden, alsmede de wijze waarop deze melding geschiedt;
 - d. de verplichting van werkgever om de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen gratis in gebruik te geven, waarbij voor de verstrekking van veiligheidsschoenen de in de onderneming bestaande betalingsregeling blijft gehandhaafd;
 - e. de verplichting van de werknemer om deze beschermingsmiddelen te gebruiken, van de veiligheidsvoorschriften op de hoogte te zijn en deze toe te passen;
 - f. de verplichting van werkgever tot het doen verrichten van medisch onderzoek van werknemers, voor wie dit in verband met hun specifieke werksituatie gewenst is.
 3. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de voor zijn bedrijven bestaande diensten om bij voorkomende bedrijfsongevallen aan de getroffen werknemer direct een goede geneeskundige behandeling te kunnen verlenen.
 4. De werknemer heeft het recht om bij dreigende calamiteiten welke een acuut gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer zijn, in uiterste noodzaak zijn werkzaamheden op te schorten om hierover contact op te nemen met zijn directe chef.

Artikel 7

INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD

1. Iedere werknemer zal bij zijn indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen, waarin de voorwaarden, waarop hij het dienstverband aanvaardt, door werkgever naar behoren zijn vastgelegd.
Tevens zal de werknemer daarin verklaren, dat hij een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van het te zijner tijd voor hem geldende pensioenreglement heeft ontvangen en dat hij zich met de bepalingen daarvan verenigt.
2. Tenzij een kortere periode is overeengekomen, geldt een wederzijdse proeftijd van twee maanden, niet zijnde kalendermaanden. De overeengekomen proeftijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden vermeld. Geen proeftermijn geldt voor de

werknemer die, direct voorafgaande aan het dienstverband met werkgever, gedurende een periode van tenminste twee maanden als ter beschikking gestelde arbeidskracht in dezelfde functie bij werkgever is werkzaam geweest.

3. De arbeidsovereenkomst kan zowel door werkgever als door de werknemer gedurende de proeftijd worden beëindigd zonder inachtneming van de in artikel 8 bepaalde opzegtermijn, zoveel mogelijk tegen het einde van de werkdag.

Artikel 8

DUUR DER ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPZEGGING

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7 wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uit de individuele arbeidsovereenkomst blijkt, dat zij voor bepaalde tijd is aangegaan.
2. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd
 - a. Voor beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
 - b. De opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
 - c. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk voor de werknemer een langere opzegtermijn is opgenomen dan voortvloeit uit artikel 7:672 BW, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 7:672 lid 6 BW voor de werkgever een gelijke opzegtermijn, tenzij uit artikel 7:672 lid 2 BW een langere opzegtermijn voortvloeit. Deze opzegtermijn zal alsdan maximaal 6 maanden bedragen.
 - d. Het bepaalde in sub a en b laat onverlet de mogelijkheid voor zowel werkgever als werknemer om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te verzoeken, alsmede de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen gedurende de proeftijd, overeenkomstig artikel 7:667 BW, alsmede de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 en 7:679 BW.
3. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verstrijkt door het verloop van de tijd waarvoor de overeenkomst is aangegaan. Voorafgaande opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet nodig. Ook niet wanneer er sprake is van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
 - b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, zal de werkgever één week voor het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, schriftelijk aan de werknemer hiervan mededeling doen.

4. Reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
5. Het bepaalde in lid 4 sub a is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie maanden, die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
6. Werkgever zal, onverminderd het bepaalde in het laatste lid van artikel 7, de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer:
 - a. verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten wegens het nakomen van militaire verplichtingen (en van andersoortige verplichtingen jegens de Overheid), voor zover niet vrijwillig aangegaan, met dien verstande, dat indien dergelijke verplichtingen met toestemming van werkgever vrijwillig werden aangegaan, deze de arbeidsovereenkomst evenmin zal opzeggen tijdens de duur van deze verplichtingen;
 - b. ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of ongeval, tenzij deze toestand 2 jaren heeft geduurd.
7. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en derhalve zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is, op de eerste van de maand, waarin de werknemer de voor hem krachtens het pensioenreglement geldende pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
8. Onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal kunnen plaatshebben in de gevallen, genoemd in artikel 7:678 en 7:679 BW.
9.
 - a. Indien werkgever tot de conclusie is gekomen, dat op grond van bedrijfs-economische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering resp. mechanisering moet worden overgegaan tot fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of tot ontslag-aanzegging aan een belangrijk aantal werknemers, zal werkgever bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken. Werkgever zal zich in dit geval, zodra dit mogelijk is, met de vakorganisaties in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen.
In dit overleg zullen tevens de uit de eerder genoemde maatregelen voortvloeiende sociale consequenties worden betrokken.
Het hier bepaalde laat de bevoegdheden van de ondernemingsraad, zoals vastgelegd in het in artikel 24 lid 2 bedoelde reglement, onverlet.
 - b. In geval werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem als regel voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die daartoe de wens te kennen geven, die het langste dienstverband bij

werkgever hadden, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat en niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag.

Artikel 9

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER

1. a. Dagdienst en twee- en drieploegendienst
De normale arbeidsduur voor de dag-, twee- en drieploegendienst bedraagt gemiddeld 38 uur per week, op jaarbasis berekend. Dat wil zeggen na aftrek van 25 vakantiedagen en gemiddeld 6 feestdagen: 1748 uur gemiddeld per jaar.
 - b. Volcontinudienst
De normale arbeidsduur voor de vijfploegendienst bedraagt gemiddeld 1544 uur per jaar, uitgaande van 25 vakantiedagen en gemiddeld 6 feestdagen per jaar.
In de vijfploegendienst betreft het aantal terugkomdagen 5 dagen. Van deze 5 dagen zijn 2 dagen bestemd voor scholing/vorming. Onder vorming wordt onder andere verstaan het brengen van bedrijfsbezoeken aan relaties van RENOLIT Nederland, het houden van werkoverleg, etc. In overleg met de ondernemingsraad zal worden besloten op welke wijze invulling zal worden gegeven aan de dagen die zijn bestemd voor scholing/vorming.

In de zomer en rond de kerstdagen wordt een collectieve stop vastgesteld waarbij de (gemiddeld) 6 feestdagen rond de kerststop zullen worden gegroepeerd. Het feitelijk aantal genoten vrije diensten zal in mindering worden gebracht op het totaal tegoed aan vrije diensten. De werknemer die nog te weinig vrije diensten heeft opgebouwd zal toch tijdens de collectieve stop vrijaf ontvangen, met dien verstande dat teveel genoten vrije diensten worden verrekend met zijn toekomstig recht op vrije diensten.
 - c. Per kalenderjaar kan de werkgever maximaal 6 ADV-dagen of diensten in overleg met de ondernemingsraad als collectieve ADV-dagen of diensten aanwijzen.
 - d. Indien tot uitbreiding van arbeid in volcontinudienst dan wel tot invoering van vierploegendienst moet worden overgegaan, zal dit slechts geschieden na overleg en in overeenstemming met de partijen ter andere zijde.
 - e.
 1. De werknemer die op 3 of meer ADV-dagen of diensten per jaar volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt ten hoogste 3 vervangende ADV-dagen of diensten per jaar, vast te stellen in onderling overleg.
 2. De werknemer die in opdracht van werkgever op een voor hem vastgestelde ADV-dag of dienst arbeid moet verrichten, wordt in de gelegenheid gesteld op een ander tijdstip evenveel dagen of diensten vrijaf te zijn met behoud van het normale inkomen. In dit geval is het bepaalde in artikel 14 (overwerk) niet van toepassing.
2. a. De normale arbeidstijd voor de werknemers in dagdienst ligt tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen in de week.

- b. De normale arbeidstijd voor werknemers in ploegendienst wordt begrensd door de tijdstippen van opkomen en afgaan, zoals die volgens het dienstrooster voor betrokkenen zijn vastgesteld.
 - c. Het vaststellen van het begin en einde van de normale werktijden geschiedt door werkgever in overleg met de in artikel 24 bedoelde ondernemingsraad.
 - d. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde arbeidsduur.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werkzaam zijn, kunnen niet tot werken in ploegendienst worden verplicht.
4. a. Iedere werknemer werkt volgens een voor hem vastgesteld dienstrooster, tenzij hij overwerkt, op verschoven uren werkt of is overgeplaatst in een andere dienst.
- b. Onder een dienstrooster wordt verstaan:
- 1. Voor de werknemer in dagdienst:
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van één week, zoals die voor het begin van de desbetreffende week voor hem is vastgesteld.
 - 2. Voor werknemers in tweeploegendienst:
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van twee aaneengesloten weken, zoals die voor het begin van deze tweewekelijkse periode voor hem is vastgesteld.
 - 3. Voor de werknemer in drieploegendienst:
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van drie aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een dag-, avond- of nachtploeg wordt ingedeeld, met dien verstande, dat gedurende het weekeinde in de productieafdelingen het werk wordt onderbroken voor een periode van tenminste 30 uren, waarvan als regel 24 uren op zondag.
 - 4. Voor werknemers in volcontinuïdient:
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van vier aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een dag-, avond- of nachtploeg wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije diensten en waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt.
5. a. Werknemers van 60 jaar en ouder, die werkzaam zijn in ploegendienst, kunnen op hun verzoek in dagdienst worden geplaatst met behoud van het voor hen geldende ploegentoeslagpercentage, mits voor hen een passende functie in dagdienst beschikbaar is. Indien dit niet het geval is, worden zij op een wachtlijst geplaatst in volgorde van:
- medische indicatie;
 - aantal jaren in ploegendienst doorgebracht.
- Deze lijst zal onderwerp van overleg vormen met de ondernemingsraad.
- b. Werknemers jonger dan 60 jaar, die werkzaam zijn in ploegendienst, kunnen eveneens op hun verzoek in dagdienst worden geplaatst. Voor hen geldt de

ploegentoeslaggarantie zoals vermeld in artikel 13 lid 3. Voor de in dit lid genoemde werknemers geldt het voorbehoud, dat voor hen een passende functie in dagdienst aanwezig moet zijn, zulks ter beoordeling van werkgever en mede gelet op het bepaalde in de laatste zin van artikel 3 lid 9.

- c. Indien in geval van overplaatsing als bedoeld in sub a en b van dit lid sprake is van een medische indicatie, zal het garantiebedrag slechts dan worden uitbetaald indien en voorzover hiervoor geen rechten kunnen worden ontleend aan de Ziektewet c.q. WIA.
6.
 - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt werkgever overleg met de ondernemingsraad.
Nadat hierover overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad, zullen de dienstroosterwijzigingen van kracht worden.
 - b. Indien de invoering of wijziging van dienstroosters als bedoeld in sub a verband houdt met arbeid op zondag, zal werkgever overleg plegen met de vakorganisaties, alsmede met de ondernemingsraad.
 7. De werknemer in de dagdienst heeft een onafgebroken rusttijd van tenminste 11 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren.

Artikel 10

OPLEIDING EN SCHOLING

1. Opleidingsbeleid
Jaarlijks wordt er door de onderneming een opleidingsplan gemaakt. In dit opleidingsplan wordt aangegeven welke soorten van scholing kunnen/zullen worden gevolgd, in welke afdelingen en in welke functies. Het opleidingsplan wordt vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad, waarbij de ondernemingsraad het opleidingsplan op hoofdlijnen toetst. Jaarlijks zal er worden gerapporteerd aan de vakorganisaties middels toezending van het opleidingsplan, waarin tevens de scholingswensen van de werknemers zijn verwerkt.
2. Partieel leerplichtigen
Voor werknemers, op wie partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:
 - a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de leerplicht.
 - b. Over de op grond van sub a niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.
 - c. Over de op grond van sub a niet gewerkte tijd worden geen vakantie-rechten opgebouwd. De vakantie, zoals geregeld in artikel 18 lid 2 sub a, wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd, met dien verstande dat het aantal vakantiedagen naar boven op hele dagen wordt afgerond.

- d. Op de dag(en), waarop de werknemer in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening aan de leerplicht, geldt het bepaalde in sub a tot en met c, ook indien hij niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
- e. In geval een werknemer toch op een in sub d bedoelde dag vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werk op een dergelijke dag (schooldag of vakantiedag) brengt geen wijziging in het aantal vakantiedagen zoals bepaald in sub c.

Artikel 11

FACILITEITEN OUDERE WERKNEMERS

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd omvat per jaar:
- voor 55-jarigen : 5 dagen/diensten
 - voor 56-jarigen : 6 dagen/diensten
 - voor 57-jarigen : 7 dagen/diensten
 - voor 58-jarigen : 8 dagen/diensten
 - voor 59-jarigen : 10 dagen/diensten
 - voor 60-jarigen : 12 dagen/diensten
 - voor 61-jarigen en ouder : 13 dagen/diensten.
- N.B.: Als peildatum wordt gehanteerd de eerste dag van de maand volgend op de verjaardag.
2. Over bovenstaande dagen/diensten zal 85% van het salaris worden betaald.
3. Het moment waarop de dagen/diensten over het jaar worden genoten zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en de betrokken werknemer worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfspgang. Bovengenoemde dagen/diensten dienen in het desbetreffende jaar te worden opgenomen. Opsparen van vrije dagen/diensten is derhalve niet mogelijk.
4. Het in lid 2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, vakantietoeslag, noch voor de 13e maand.
5. Aan werknemers kunnen in het laatste jaar voor hun pensionering of prepensioenleeftijd maximaal 5 vrije dagen extra worden toegekend. Deze extra dagen dienen te worden aangewend ter voorbereiding op hun (pre)pensioen.

Artikel 12

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/TOEPASSING SALARISSCHALEN

1. a. De functies van werknemers zijn op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in negen functiegroepen.

Deze groepen zijn aangeduid met de cijfers 1 tot en met 9. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke omvat:

- een schaal gebaseerd op leeftijd;
- een schaal gebaseerd op functiejaren.

De functielijst, de groepsindeling en de salarisschalen zijn opgenomen in de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst behorende bijlage I.

- b. De werknemers ontvangen schriftelijk mededeling over hun indeling en over het daarbij behorende schaalsalaris.
2. a. De werknemer, die bezwaar maakt tegen zijn functieomschrijving respectievelijk tegen zijn functie-indeling, kan zijn klacht schriftelijk ter kennis brengen bij zijn directe chef en bij de afdeling Human Resources.
b. Indien het desbetreffende geschil niet binnen twee maanden in onderling overleg is opgelost, kan op verzoek van de meest gereede partij een herclassificatie van de functie worden ingesteld door de daartoe aangewezen deskundigen.
3. Leidt een herclassificatie tot overplaatsing naar een andere functiegroep, dan is met betrekking tot de daarmede verband houdende salariswijziging van toepassing, het bepaalde in de leden 7 of 8 van dit artikel, met dien verstande dat de salariswijziging met terugwerkende kracht van toepassing is vanaf de datum, waarop de werknemer zijn in lid 2 sub a bedoelde bezwaar heeft kenbaar gemaakt.
4. Leeftijdsschaal
De werknemers, die de voor hun groep geldende functievulwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdsschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van 1 januari respectievelijk 1 juli, volgend op hun verjaardag.
5. Functiejarenschaal
 - a. De werknemers, die de voor hun groep geldende functievulwassen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functiejarenschaal. Herzieningen vinden éénmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
 - b. Bij aanstelling op of boven de functievulwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend. In dit geval zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met één worden verhoogd indien de aanstelling heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.
 - c. 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 beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
De duur van deze periode zal ten hoogste bedragen:
voor de functiegroep(en)
 - 1 en 2: ten hoogste één maand;
 - 3 en 4: ten hoogste twee maanden;
 - 5 en 6: ten hoogste drie maanden;

- 7 en 8: ten hoogste vijf maanden;
- 9: ten hoogste zes maanden.

6. Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie

- a. Werknemers, die tijdelijk, dat wil zeggen ten hoogste zes maanden, volledig een functie waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in lid 6 sub b van dit artikel bepaalde.
Indien de waarneming langer duurt dan zes maanden, wordt de werknemer definitief in de hoger ingedeelde functie geplaatst, met uitzondering van de gevallen, waarin wordt waargenomen voor een zieke.
- b. De werknemer, die tijdelijk werk moet verrichten in een hogere functiegroep dan waarin hij is ingedeeld, ontvangt per kalendermaand een bijbetaling. Deze bijbetaling zal bedragen het verschil tussen het inkomen gebaseerd op het schaalsalaris, dat bij definitieve overplaatsing zou worden uitbetaald en het voor hem geldende schaalsalaris. Daarbij geldt, dat perioden van minder dan een gehele werkdag buiten beschouwing blijven.
De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hogere functiegroep geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in deze groep of op een dienovereenkomstige beloning.

7. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars 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.

8. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- 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 plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, behouden gedurende tenminste één jaar hun oorspronkelijke schaalsalaris. Vervolgens worden zij met

ingang van 1 januari daaropvolgend in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden, sociale en/of medische oorzaken in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven ingedeeld in de bij hun oorspronkelijke functie behorende salarisschaal.

9. Uitvoeringsbepalingen

- a.
 1. Indien overplaatsing naar een lagere functie geschiedt in verband met ouderdoms- dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken van de werknemer, zal werkgever – rekening houdende met het aantal in de onderneming doorgebrachte dienst- resp. functie jaren – een billijke overgangsregeling vaststellen, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
 2. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indienst-treding of ontslag, wordt het salaris met een evenredig deel verminderd.
 3. De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 13

BIJZONDERE BELONINGEN

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 12, worden geacht een normale beloning te zijn voor de vervulling van een functie in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele overschrijdingen van een normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de:

- | | |
|-----------------------------|-------|
| - tweeploegendienst: | 10,5% |
| (ochtend- en middagdienst); | |
| - tweeploegendienst: | 15% |
| (dag- en nachtdienst); | |
| - drieploegendienst: | 18% |

(waarvan 2,4% verband houdt met de diensten op maandag van 00.00 tot 06.00 uur en op zaterdag);

- volcontinuïdient: 26%

- b. De beloning voor het werken in ploegendiensten, welke van de gebruikelijke diensten afwijken, zal eventueel tussen partijen nader worden overeengekomen.
- c. Het bepaalde in sub a en b is niet van toepassing ingeval van overwerk of verschoven uren, in welke gevallen de betaling plaats heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 respectievelijk 15.

3. Ploegentoeslaggarantie

a. Werknemers in ploegendienst bouwen gedurende het aantal volle jaren, dat zij als zodanig werkzaam zijn, een ploegentoeslaggarantie op, die als recht gehandhaafd blijft indien zij overgaan naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloonde ploegendienst. Eén en ander geschiedt met inachtneming van het bepaalde in sub b tot en met i.

b. De opbouw van de ploegentoeslaggarantie wordt uitgedrukt in procenten van het voor de in sub a genoemde werknemers geldende ploegentoeslagpercentage en wel volgens onderstaande schaal:

	<u>leeftijd</u>	<u>opbouw per vol ploegentoeslagjaar</u>
-	18 tot en met 29 jaar	1,25%
-	30 tot en met 39 jaar	2%
-	40 jaar en ouder	3%.

Vaststelling van het garantiebedrag geschiedt op basis van het opgebouwde percentage van de laatstgenoten ploegentoeslag. De maximaal op te bouwen garantie zal evenwel niet meer kunnen bedragen dan 80% van bedoelde toeslag.

c. Indien de bij het verlaten van de ploegendienst opgebouwde garantie minder bedraagt dan 10% van de ploegentoeslag, vervalt de garantie en geldt de volgende afbouwregeling:

- 100% gedurende de lopende en de volgende maand;
- 80% gedurende vier maanden;
- 60% gedurende vier maanden;
- 40% gedurende drie maanden;
- 20% gedurende drie maanden.

Indien bij het overgaan van de ploegendienst naar de dagdienst dan wel een lager beloonde ploegendienst een ploegentoeslaggarantie is opgebouwd, die 10% of hoger is, zal dit garantiepercentage eveneens via bovenstaande staffel worden bereikt.

d. Werknemers, die 3 maanden of korter aaneengesloten in ploegendienst werkzaam zijn geweest, ontvangen uitsluitend over de in ploegendienst gewerkte tijd het daarvoor geldende ploegentoeslagpercentage. Werknemers, die langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst werkzaam zijn geweest en waarvan het moment van de overgang in de loop van een kalendermaand ligt, ontvangen 100% van het ploegentoeslagpercentage over de gehele maand. Het bepaalde in sub f is op bovenstaande werknemers niet van toepassing.

- e. De tot uitkering komende garantietoelagen zullen steeds met hetzelfde percentage worden aangepast als de schaalsalarissen.
 - f. Bij overgang naar een lager beloonde ploegdienst blijft, naast het bij deze dienst behorende ploegentoeslagpercentage, het opgebouwde garantiepercentage gehandhaafd, tenzij dit minder bedraagt dan 10%. Deze beide toeslagen tezamen kunnen echter nooit meer bedragen dan de toeslag, die behoorde bij de oorspronkelijke dienst.
Bij een garantiepercentage van minder dan 10% is, onverminderd het bepaalde in dit lid, de afbouwregeling als genoemd in sub c van kracht.
 - g. Werknemers van 60 jaar en ouder, die de ploegdienst verlaten dan wel overgaan naar een lager beloonde ploegdienst, behouden het bij hun oorspronkelijke dienst behorende toeslagpercentage.
 - h. Werknemers die:
 - jonger zijn dan 55 jaar;
 - als gevolg van bedrijfsomstandigheden zijn overgeplaatst naar de dagdienst of naar een lager beloonde ploegdienst;
 - in het genot zijn van een ploegentoeslaggarantie,zijn verplicht om een herplaatsing in de oorspronkelijke ploegdienst te aanvaarden indien zich naar het oordeel van de werkgever een relevante vacature voordoet. Indien deze herplaatsing niet wordt aanvaard komt de ploegentoeslaggarantie te vervallen.
 - i. Over de tot uitkering komende ploegentoeslaggarantie zal op dezelfde wijze pensioenrechten worden opgebouwd en pensioenpremie worden geheven als ten aanzien van de ploegentoeslag is vastgesteld in het pensioen-reglement.
4. Mutaties in dienstrooster
- a. Werknemers, die vanuit een ploegdienst worden overgeplaatst naar een lager beloonde ploegdienst dan wel naar de dagdienst, ontvangen naar evenredigheid de bij hun nieuwe dienst behorende beloning alsmede de eventueel door hen opgebouwde ploegentoeslaggarantie.
 - b. Indien een werknemer in de loop van de maand in ploegdienst wordt geplaatst, ontvangt hij over deze maand een evenredig deel van de in lid 2 sub a genoemde toeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij in ploegdienst heeft gewerkt.
 - c. Werknemers in ploegdienst, die in de loop van een week worden overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een éénmalige sprongtoeslag van 1% van het desbetreffende schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt binnen dezelfde week, waarin de overplaatsing plaats had.

Artikel 14

OVERWERK

1. a. Onder overwerk wordt verstaan alle arbeid, welke door de werknemer in opdracht van werkgever wordt verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
- b. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 1. arbeid voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het salaris doorbetaalt;
 2. arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren dan bedoeld in de artikelen 16, 18 en 21;
 3. arbeid op uren, waarmede in een etmaal door een werknemer in ploegendienst de dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden zonder overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in het betreffende rooster;
 4. incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar indien de eisen van het bedrijf overwerk noodzakelijk maken, kan werkgever het aan de werknemer opdragen in welk geval deze verplicht is het overwerk te verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn echter niet verplicht overwerk te verrichten.
3. Onder het verrichten van overwerk van meer belangrijke omvang, hetzij naar het aantal daarbij betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten arbeidsduur, zal vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad, terwijl voor dergelijk overwerk op zondag zoveel mogelijk ook vooraf overleg zal worden gepleegd met de vakorganisaties. Van het verrichte overwerk zal de ondernemingsraad op nader tussen deze raad en werkgever te regelen wijze op de hoogte worden gesteld.
4. a. Voor elk uur overwerk ontvangt de werknemer 0,58% van zijn schaalsalaris.
- b. Voor overwerk wordt bovendien een toeslag betaald, berekend over het in overwerk verdiende schaalsalaris, vastgesteld als volgt:
 1. 100% voor uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur;
 2. 200% voor uren op feestdagen, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen;
 3. 50% voor uren voor zover niet vallende onder sub 1 respectievelijk sub 2;
 4. uren op roostervrije dagen van personeel in de volcontinuïdient:
 - op maandag tot en met vrijdag 100%
 - op zaterdagen 150%
 - op zondagen 200%
 - op feestdagen 300%, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen.

Overschrijdende uren voorafgaande aan of aansluitend op de eigen dienst, worden uitsluitend extra beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid 4 sub b.

- c. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 16.
 - d. Werknemers, die geen volledige dagtaak vervullen (zogenaamde deeltijdarbeid) en incidenteel langer werken dan de met hen overeengekomen arbeidsduur, doch binnen de normale tijd zoals genoemd in artikel 9 lid 2, ontvangen naast de normale betaling een zogenaamde meerwerktoeslag van 16,33% van het uursalaris voor ieder extra gewerkt uur.
5. Pauzes op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden als overwerk beschouwd en als overwerk betaald.
 6. In geval een werknemer onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij een extra betaling van 1% van zijn schaalsalaris, terwijl hem bovendien de betaling van tenminste één overwerkuur wordt gegarandeerd. In bijzondere gevallen kan werkgever van deze bepaling ten gunste van de werknemer afwijken.
 7. Inhalen van overwerk
 - a. Overwerk zal bij voorkeur door werkverlet worden ingehaald, te realiseren na overleg met de werkgever.
Indien dit werkverlet niet binnen zes maanden heeft plaatsgevonden, zal tot uitbetaling worden overgegaan.
 - b. Indien het overwerk door werkverlet wordt ingehaald worden over de uren van overwerk alleen de in lid 4 sub b bedoelde toeslagen betaald, terwijl gedurende de uren van werkverlet het in te houden salaris als bedoeld in lid 4 sub a wordt doorbetaald.
Geschiedt het werkverlet echter op een zaterdag resp. zondag, dan worden bovendien de toeslagen, bedoeld in lid 4 sub b, verminderd en wel met 50% resp. 100% voor ieder uur werkverlet.
 8. De werknemer in dagdienst, die overwerk moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn volgende normale werktijd, zal gerechtigd zijn aan het begin van de eerstvolgende normale werktijd evenveel uren te verzuimen (zgn. slaapuren) met behoud van salaris als hij uren na 22.00 uur heeft overgewerkt; één en ander met dien verstande dat dit recht niet ontstaat als het overwerk op of na 04.00 uur begint en evenmin als dit voor of op 24.00 uur wordt beëindigd.
 9. Werknemers, die in opdracht van werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 0,58%, op zaterdagen 2,32% en op zondagen en feestdagen 2,9% van hun schaalsalaris.

Artikel 15

VERSCHOVEN UREN

1. Van verschoven uren is slechts sprake wanneer door verschuiving van de werktijd in opdracht van werkgever arbeid buiten het normale dienstrooster wordt verricht,

zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst.

Onder verschoven uren worden nader verstaan:

- a. In dagdienst:
uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor 07.00 uur dan wel na 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
N.B.: Indien echter meer dan twee uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.
 - b. In de ploegdienst:
 1. indien de dienst begint en eindigt tussen 20.00 uur en 06.00 uur of indien zij begint voor 06.00 uur respectievelijk 20.00 uur en daarna voortduurt of indien een dienst geheel op zaterdag valt:
de uren gedurende welke arbeid wordt verricht buiten het normale dienstrooster.
 2. indien de dienst begint en eindigt tussen 06.00 uur en 20.00 uur:
de uren gedurende welke arbeid wordt verricht voor 06.00 uur dan wel ná 20.00 uur.

N.B.: Indien echter meer dan twee uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.
2. Niet als verschoven uren worden beschouwd:
- a. uren, op welke de werknemer op eigen verzoek buiten het dienstrooster werkt;
 - b. uren die, in overleg met de ondernemingsraad, door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten het dienstrooster worden gewerkt met het doel om in verband met bijzondere omstandigheden van tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen;
 - c. uren, door een chauffeur gewerkt in buiten het dienstrooster vallende tijd, indien deze uren nog op dezelfde dag door pauze- of rusttijd van gelijke duur worden ingehaald;
 - d. uren, tijdens welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits werkgever over deze uren het salaris doorbetaalt.
3. Voor verschoven uren wordt een toeslag betaald, berekend over het in verschoven uren verdiende schaalsalaris, vastgesteld als volgt:
- a. 50% indien deze uren vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur;
 - b. 100% indien deze uren vallen tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede voor uren op feestdagen.

Artikel 16

ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder zon- en feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
 - a. de algemeen erkende Christelijke feestdagen, t.w.:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen;
 - b. de door de regering aangewezen nationale feestdag (30 april) en éénmaal per 5 jaar de door de regering aangewezen dag voor de viering van de nationale bevrijding (5 mei).
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinu-dienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Indien op zondagen of op algemeen erkende Christelijke feestdagen om bijzondere redenen moet worden gewerkt, zal ernstig rekening worden gehouden met bezwaren van de werknemer, gegrond op diens levensbeschouwing.
3. Over feestdagen wordt het inkomen volgens dienstrooster doorbetaald.
4. Werknemers in volcontinudienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand, waarin de feestdag valt, een toeslag van 0,58% van hun schaalsalaris per op die dag gewerkt uur.

Artikel 17

SPAARLOONREGELING

Binnen de onderneming geldt een spaarloonregeling.

Op het maximaal jaarlijkse inhoudingbedrag is van toepassing de van overheidswege bepaalde indexering.

De mogelijkheid van spaarloon wordt gecontinueerd, met dien verstande dat er met ingang van 1 januari 2006 sprake is van samenloop met de wettelijke levensloopregeling die dan ook van toepassing is. De mogelijkheid van spaarloon geldt zolang dat fiscaal wordt gefaciliteerd.

Tevens kan spaarloon worden gedeblokkeerd in verband met kosten voor kinderopvang.

Artikel 18

VAKANTIE

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Duur der vakantie
 - a. De werknemer heeft recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 werkdagen of diensten. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke werkdagen of diensten. Tenminste tien dagen van deze vakantie worden aaneengesloten genoten, de overige in de vorm van snipperdagen; met inachtneming hiervan wordt ieder jaar de duur van de aaneengesloten vakantie in overleg met de ondernemingsraad bepaald.

- b. In afwijking van de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie heeft de werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar één van de hieronder vermelde leeftijden heeft bereikt, recht op de daarachter vermelde bovenwettelijke dagen, uitgedrukt in werkdagen of diensten:

<u>leeftijd</u>	<u>aantal dagen/diensten</u>
- jonger dan 19 jaar	8
- 40 tot en met 44 jaar	6
- 45 tot en met 49 jaar	7
- 50 tot en met 54 jaar	8
- 55 tot en met 59 jaar	9
- 60 jaar en ouder	10

- c. De werknemer, werkzaam in een twee- of drieploegendienst moet, ongeacht het aantal in deze periode verzuimde diensten, hetzelfde aantal dagen van zijn vakantie reserveren voor de aaneengesloten vakantieperiode als de werknemer in dagdienst.
Voor de individuele en collectieve snipperdagen wordt voor de ploegenwerkers een dienst gelijkgesteld met een werkdag.
Door de drieploegendienst wordt niet gewerkt op een zaterdag, onmiddellijk volgend op een collectieve snipperdag of een algemeen erkende Christelijke feestdag. Een dergelijke vrije dienst komt niet ten laste van de vakantie.
3. a. Indien omstandigheden, verband houdende met de technische bedrijfsvoering, zulks noodzakelijk maken, kan werkgever t.b.v. één of meerdere onderdelen van de onderneming in overleg met de ondernemingsraad een collectieve vakantie vaststellen.
De duur hiervan en de periode, waarin deze collectieve vakantie wordt genoten, worden door werkgever, zo mogelijk uiterlijk in de maand januari van het betreffende vakantiejaar, in overleg met de ondernemingsraad en na overeenstemming vastgesteld. De duur van deze collectieve vakantie zal in beginsel niet langer dan twee aaneengesloten weken bedragen.
- b. Werkgever is bevoegd om in overleg met de ondernemingsraad van de resterende vakantiedagen er maximaal drie aan te wijzen als collectieve snipperdagen.
- c. Een verzoek tot het opnemen van vrije snipperdagen moet tenminste 24 uur voor de gewenste datum worden ingediend. Het verzoek kan slechts worden afgewezen indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
4. Doorbetaling van salaris
- a. De vergoeding over genoten vakantiedagen zal worden berekend op basis van het inkomen, dat bij normaal werken zou zijn genoten.
- b. Het recht op vakantie zal, behoudens de in lid 9 sub a genoemde uitzondering, nimmer worden vervangen door uitbetaling in geld.
- c. In het kader van het keuzesysteem zal sub b buiten werking worden gesteld.
5. Indiensttreding na aanvang van het kalenderjaar
- a. De werknemer, die na het begin van het vakantiejaar in dienst van werkgever is getreden, heeft voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar

recht op 1/12 deel van de vakantie, met dien verstande, dat vakantierechten steeds op hele of halve dagen worden afgerond.

- b. Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15^e van een maand wordt hij voor de toepassing van het in sub a bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15^e van een maand wordt hij voor de toepassing van het in sub a bepaalde geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden.
- c. In afwijking van het in sub b bepaalde zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

6. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft uitsluitend vakantierechten over de tijd gedurende welke hij zijn werkzaamheden niet verricht indien hij recht op doorbetaling van zijn inkomen heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - 1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - 2. zwangerschap of bevalling, met dien verstande dat daarin worden begrepen de periode van de dag af waarop de bevalling binnen zes weken te verwachten is tot tien weken na de bevalling;
 - 3. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - 4. het genieten van verlof, gebaseerd op een in een vorige arbeids-overeenkomst verworven doch niet geëffectueerd verlof;
 - 5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakorganisatie van de werknemers georganiseerde bijeenkomst;
 - 6. niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.

In de hiervoor onder 1. en 2. bedoelde gevallen wordt nog vakantie opgebouwd over de wettelijke periode van 6 maanden, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

- c. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in sub b in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
- d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 sub b bepaalde van overeenkomstige toepassing.

- e. De voortzetting van de vakantieopbouw in de in lid 6 sub b, 1 t/m 6 genoemde gevallen vervalt indien de arbeidsovereenkomst door de werk-nemer wordt beëindigd alvorens de arbeid na de onderbreking is hervat.
 - f. De werknemer, op wie de partiële leerplicht van toepassing is, verwerft geen vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onder-richt, waartoe werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- 7.
- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 6 sub b, 1 t/m 6 en lid 6 sub f, alsmede in artikel 22 lid 1 sub e, f, g, h en j, gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien deze in lid 6 sub b, 1 t/m 6, alsmede artikel 22 lid 1 sub e, f, g en h genoemde verhinderingen eerst intreden tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling lijdt slechts uitzondering, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, en de werknemer aannemelijk kan maken, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien de, ingevolge het in dit lid sub b bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten, mits de werknemer zich direct na het verstrijken van de aanvankelijk vastgestelde vakantie daartoe met werkgever in verbinding heeft gesteld.
8. Het recht op vakantiedagen, die tijdens de duur van het vakantiejaar niet werden genoten, vervalt vijf jaar na de datum, waarop het recht op die vakantie was ontstaan.
- 9.
- a. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld niet genoten vakantiedagen op te nemen c.q. zal hem voor elke niet genoten vakantiedag het daarmee overeenkomende bedrag aan salaris als vergoeding worden uitbetaald, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.
 - b. Werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
 - c. Bij beëindiging van het dienstverband na de 15^e van een maand wordt voor de toepassing van het sub a bepaalde de werknemer geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, terwijl hij bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15^e van de maand geacht wordt de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.
In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
10. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst werkgever mede te delen, hoeveel recht op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 8, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat

werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

11. Op grond van een bij de indienstreding door de werknemer overgelegde verklaring van zijn vorige werkgever(s) zal hem verzuim zonder behoud van salaris worden toegestaan tot ten hoogste het aantal dagen dat door deze vorige werkgever(s) aan hem bij de beëindiging werd uitbetaald.

Artikel 19

VAKANTIETOESLAG

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal werkgever aan de werknemers, die gedurende het volledige vakantietoeslagjaar, dat loopt van 1 juli tot en met 30 juni, in dienst zijn een vakantietoeslag toekennen ten bedrage van 8% van het jaarinkomen, berekend volgens het bepaalde in artikel 18 lid 5 sub a, voor de werknemers, die de functievouwen leeftijd (22 jaar in de groepen 1 tot en met 3, 23 jaar in de groepen 4 en 5, 24 jaar in groep 6, 25 jaar in groep 7, 26 jaar in groep 8 en 27 jaar in groep 9) hebben bereikt.
Over het vakantietoeslagjaar bedraagt, bij 8% vakantietoeslag, het minimum bij uitbetaling in 2008 € 1.751,= en in 2009 € 1.802,=. In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. De werknemer, die op het tijdstip van de uitkering nog geen vol jaar in dienst van werkgever is geweest, ontvangt voor iedere volle kalendermaand dienstverband 1/12 deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag.
3. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst van werkgever verlaat, ontvangt – voor zover hij hierover nog geen vakantietoeslag heeft genoten – voor elke maand dienstverband 1/12 deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag, tenzij hij de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder inachtneming van de voor beëindiging geldende bepalingen, in welk geval hij het recht op uitkering van de proportionele vakantietoeslag verliest.
4. Het bepaalde in artikel 18 in de leden 5 sub b en 9 sub c, is ten deze van overeenkomstige toepassing.
5. Op de vakantietoeslag kan geen aanspraak worden gemaakt over de perioden gedurende welke de werknemers zich, anders dan voor herhalingsoefeningen, in werkelijke militaire dienst bevinden. Op deze werknemers is het bepaalde in lid 2 en 3 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 20

KEUZESYSTEEM

1. Op de werknemer is een keuzesysteem uit verschillende arbeidsvoorwaarden van toepassing. De werknemer kan de navolgende arbeidsvoorwaardelijke bronnen sparen en/of inruilen tegen de genoemde arbeidsvoorwaardelijke doelen.
2. Bronnen
 - a. Persoonlijk investeringsbudget voor de dagdienst en twee- en drieploegendienst.

- b. Bovenwettelijke vakantiedagen (vakantiedagen boven vier maal het aantal werkdagen per week inclusief leeftijdsvakantiedagen en het jaarsaldo aan vakantiedagen per 31 december van het boekjaar).
 - c. Niet collectief ingeroosterde ADV-dagen (als bedoeld in artikel 2 lid 2 Regelingenboek).
 - d. Tijdsdeel overwerkcompensatie.
 - e. 13^e maand.
3. Doelen
- a. Betaald verlof.
 - b. Fiets.
 - c. Aanvulling (pre)pensioen.
 - d. Extra inkomen.
 - e. Bijzondere ziektekosten.
4. Werknemers die deelnemen aan het keuzesysteem ontvangen jaarlijks een rekeningafschrift.

Dit artikel is nader uitgewerkt in het Reglement Keuzesysteem, dat is opgenomen als bijlage V van deze CAO.

Artikel 21

VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS

- 1. Werkgever is geen salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 7:627 BW).
- 2. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op salaris in de gevallen, bedoeld in artikel 7:629b BW, voor zover in de artikelen 22 en 26 van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
- 3. Het bepaalde in artikel 7:628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door werkgever, indien de werknemer zijn verplichtingen, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, niet nakomt. Deze schorsing mag zich niet langer dan over 5 dagen uitstreken. Indien blijkt dat de schorsing op onjuiste gronden heeft plaatsgevonden, zal het ingehouden salaris alsnog worden uitbetaald;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits werkgever voor die invoering een 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 vakorganisaties overleg is gepleegd.

Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;

- c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die, ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, werkgever de in sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd kan worden overgenomen, hij de vakorganisaties tijdig, dat wil zeggen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet. In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale schaalsalaris zonder overwerkvergoeding, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.
4. Verzuim van de werktijd zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is niet toegestaan, behoudens ingeval van ziekte en ongeval.

Artikel 22

VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS

1. Indien een werknemer van zijn werk moet verzuimen om aan de navolgende gebeurtenissen te kunnen deelnemen c.q. deze te kunnen bijwonen, staat werkgever hem daarvoor verzuim met behoud van salaris toe, gedurende de daarbij aangegeven tijd:
 - a. ondertrouw van de werknemer: halve dag;
 - b. huwelijk van de werknemer: twee dagen;
 - c. huwelijk van een kind, pleegkind, ouder, broer, zuster, zwager of schoon-zuster van de werknemer: één dag;
 - d. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders: één dag;
 - e. bevalling van de echtgenote van de werknemer en geboorteaangifte bij de burgerlijke stand: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste één dag;
 - f. overlijden en begrafenis van de inwonende echtgenote of echtgenoot of van tot het gezin van de werknemer behorende kinderen of pleegkinderen dan wel tot het gezin van de werknemer behorende inwonende ouders: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis. Deze periode kan eventueel in onderling overleg worden verlengd. Afspraken hieromtrent zullen worden gemaakt uitgaande van goed werkgeverschap en goed werknemerschap;
 - g. bij overlijden van een niet onder f genoemd kind of pleegkind, van de vader of moeder van de werknemer of van een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster: één dag alsmede één dag ter bijwoning van de begrafenis;

- h. begrafenis van grootouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de werknemer: één dag;
- i. bij professie van een kind, broer of zuster of priesterwijding van een kind of broer: één dag;
- j. gedurende een door werkgever naar billijkheid te bepalen termijn indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, evenwel onder aftrek van de vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
- k. bij verhuizing, met uitzondering van de eerste inrichting van de woning: één dag.

N.B.: Waar in bovenstaande sprake is van "ouders" resp. "grootouders" worden daaronder tevens verstaan de ouders resp. de grootouders van de echtgenote.

2. Werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakorganisatie(s) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde bondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten, waarvoor verzuim kan worden aangevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakorganisatie(s) ter beschikking van werkgever gestelde lijst.
3. Onder bijzondere omstandigheden kan werkgever verzuim met behoud van salaris toestaan in andere gevallen dan hierboven genoemd c.q. langer verzuim toestaan dan in de hierboven genoemde gevallen is aangegeven indien hij de afwezigheid van de werknemer wegens zodanige omstandigheden gerechtvaardigd acht.
4. Aanvragen van verzuim met behoud van salaris als bedoeld in dit artikel, zullen zo tijdig mogelijk worden gedaan onder overlegging van de daartoe strekkende bewijsstukken.
5. Over de ingevolge dit artikel verzuimde werktijd ontvangt de werknemer een vergoeding, welke zoveel mogelijk benadert hetgeen hij op basis van de voor hem geldende werktijd bij werken verdiend zou hebben, waarbij overwerk evenwel buiten beschouwing wordt gelaten.
6. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 23

ARBEID EN ZORG

Augustus 2007

31

In geval een werknemer een individueel verzoek heeft om adoptieverlof te mogen opnemen, dan kan hij zich wenden tot de afdeling Human Resources. In overleg met deze afdeling zal een, voor zowel werkgever als betrokken werknemer, bevredigende oplossing worden gezocht.

Artikel 24

ONDERNEMINGSRAAD

1. Teneinde mede te werken aan de behartiging van de belangen van onderneming en personeel, is een ondernemingsraad ingesteld overeenkomstig het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De samenstelling, verkiezing, bevoegdheden en werkwijze van deze raad zijn geregeld in een reglement, dat aan iedere werknemer ter hand wordt gesteld.
3. Werkgever ziet erop toe, dat een werknemer noch wegens lidmaatschap van de ondernemingsraad noch wegens de wijze van uitvoering daarvan, wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.

Artikel 25

VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

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

1. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan:
 - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van zijn vakorganisatie;
 - b. indien hiertoe naar zijn mening een dringende noodzaak aanwezig is, kan dit contact ook binnen werktijd plaatsvinden. De betrokken chef dient hiervan dan tevoren op de hoogte te worden gesteld;
 - c. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd telefonisch contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn vakorganisatie;
 - d. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van het bedrijf;
 - e. beschikken over bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfs-aangelegenheden. Als regel zal deze beschikbaarstelling buiten werktijd geschieden;
 - f. de agenda en de verslagen ontvangen van de vergaderingen van de ondernemingsraad, voor zover deze raad daarmee instemt.

2. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen de onderneming schriftelijk informatie verspreiden of laten verspreiden onder de leden van zijn vakorganisatie.
3. Werkgever zal aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een lokaliteit ter beschikking stellen, waar dit bestuur buiten werktijd een spreekuur kan houden.
4. De vakorganisaties zullen:
 - a. via door werkgever ter beschikking gestelde mededelingenborden mededelingen betreffende het bondswerk in het bedrijf kunnen doen. Indien werkgever zich met de inhoud en de strekking van deze mededelingen niet kan verenigen zal hij zich ter zake verstaan met de bezoldigde bestuurder van de betrokken vakorganisatie;
 - b. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de werknemers;
 - c. de stukken ontvangen, die voor de vergadering van de ondernemingsraad door werkgever aan de leden daarvan worden verzonden. Voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de vergaderingen van de ondernemingsraad, voor zover deze raad daarmee instemt. De vakorganisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
 - d. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangevozen bedrijfsfunctionarissen;
 - e. toegang hebben tot de onderneming om in het kader van het bondswerk in het bedrijf contact te kunnen onderhouden met de voorzitter van de bedrijfsledengroep en in dringende gevallen, na voorafgaand overleg met werkgever, met het bestuur van de bedrijfsledengroep.
5. Een werknemer in ploegendienst, die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep, kan – indien noodzakelijk – in zijn werktijd aan vakbondsvergaderingen, het bedrijf betreffende, deelnemen wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
6.
 - a. Werknemers die functioneren als kaderlid van een vakorganisatie zullen in hun positie en mogelijkheden als werknemer niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten in die hoedanigheid. Indien er sprake is van een voornemen tot ontslag zal de werkgever vooraf met de betrokken vakorganisatie overleggen over de inhoud van de te nemen stappen en de te volgen procedure. Het vakbondskaderlidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.
 - b. De werknemer, die meent dat werkgever in strijd handelt met het hierboven bepaalde, kan een beroep doen op partijen als genoemd in de aanhef van de collectieve arbeidsovereenkomst.
 - c. Onder vakbondskaderleden worden verstaan:
leden van de beleidsraad, centrale raad, leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep alsmede leden van eventuele sectiebesturen, vallend onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep, eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie en vakbondskaderleden, die zitting hebben in pensioenfondsbesturen, veiligheids-

commissies, algemene vergadering, districtsraad, centrale contact commissie en andere organen.

7. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming, stelt werkgever 2,5 uur per lid per jaar ter beschikking aan de vakorganisaties. Het bestuur van de bedrijfsledengroep stelt vast op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt. Hierover zal overleg worden gepleegd met de afdeling Human Resources van de onderneming.
8. Werkgever zal aan de vakorganisaties jaarlijks een opgave verstrekken van de werknemers, die bij hem in dienst zijn. Werknemers die hierop geen prijs stellen, kunnen dit vooraf aan werkgever kenbaar maken, waarna hun gegevens tijdig van deze opgave zullen worden verwijderd.
De vakorganisaties verplichten zich de verstrekte gegevens als vertrouwelijk te behandelen en deze uitsluitend te gebruiken voor de jaarlijkse controle van hun ledenadministratie.

Artikel 26

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Algemeen

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. De werkgever en de werknemer streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen. Beperkt geschikte werknemers worden zoveel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
3. De arbeidsongeschikte werknemer dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn reïntegratie.

Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar

4. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid geldt een loondoorbetalingsverplichting voor werkgever van 70% van het maandinkomen.

De werknemer ontvangt, boven op de wettelijke loondoorbetaling in de:

- 1^e 26 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen;
- 2^e 26 weken een aanvulling tot 90% van het maandinkomen;
- 3^e 26 weken een aanvulling tot 80% van het maandinkomen;
- 4^e 26 weken een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

5. Arbeidstherapie wordt gelijkgesteld aan werken. Over de in dit kader gewerkte uren wordt 100% van het maandinkomen doorbetaald.

6. Voortzetting van de loondoorbetaling en aanvulling na 104 weken vindt plaats indien de wettelijke uitkering waar de betrokkene in beginsel voor in aanmerking komt niet of later ingaat wegens een sanctie die het UWV aan de werkgever heeft opgelegd en/of indien de werkgever en de werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de wettelijke uitkering uit te stellen. Deze voortzetting duurt ten hoogste 52 weken. Het niveau is bij gelijkblijvende arbeidsongeschiktheid gelijk aan wat de werknemer ontvangt gedurende de 4^e 26 weken-periode.
7. De werkgever kan de aanvulling verminderen indien en naar gelang het netto jaarinkomen van de werknemer uit de genoemde betalingen hoger is dan zijn netto jaarinkomen bij arbeidsgeschiktheid.
8. De pensioenopbouw wordt gedurende de eerste twee ziektejaren voortgezet alsof de werknemer 100% aan het werk is, mits en voor zolang dit door de overheid of belastingdienst wordt toegestaan.
9. De werkgever kan de aanvulling weigeren, verlagen of opschorten, indien/zolang de werknemer:
 - a. de ziekte met opzet heeft veroorzaakt;
 - b. zijn ziekte het gevolg is van een gebrek, waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt, zodat de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet (juist) kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing zelf belemmert of vertraagt;
 - d. geen passende arbeid voor de werkgever of voor een derde, die door de werkgever is aangewezen met toestemming van de bevoegde Uitvoeringsinstelling voor de Sociale Zekerheid, verricht, ook al is hij in staat te werken;
 - e. niet meewerkt aan door de werkgever of door een derde, die door de werkgever is aangewezen met toestemming van de bevoegde Uitvoeringsinstelling voor de Sociale Zekerheid, gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - g. weigert mee te werken aan een door de Bedrijfsarts verlangde second opinion;
 - h. zich niet houdt aan de voorschriften inzake ziekteverzuim;
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid overtreedt;
 - j. aan de werkgever niet de inlichtingen verstrekt die deze nodig heeft om vast te stellen of hij de kosten van loondoorbetaling en aanvulling kan verhalen op een derde. Deze verhaalsmogelijkheid bestaat in beginsel, als een derde de ziekte van de werknemer heeft veroorzaakt;

- k. door zijn toedoen zijn recht op wettelijke uitkeringen verliest dan wel niet geldend kan maken;
 - l. geen medewerking verleent om de hem toekomende wettelijke uitkeringen via de werkgever te doen uitbetalen;
 - m. misbruik maakt van de voorziening.
10. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt gedurende de eerste 104 weken boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 11. De werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht met een maximum van 3 maanden het maandinkomen tot 100% aanvullen.
 12. Arbeidsongeschiktheidsperioden die elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen, worden, overeenkomstig de Ziektewet, voor toepassing van het bovenstaande samengeteld, ongeacht de ziekteoorzaak.
 13. In geval de werkgever met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
 14. De genoemde loondoorbetaling en aanvullingen wordt beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
 15. De werkgever heeft per geval de mogelijkheid om in positieve zin af te wijken van bovenstaande regels.

WIA

16. Arbeidsongeschiktheid <35%
De werknemer die, na twee jaar achtereenvolgende arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de in de WIA opgenomen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard door het UWV, ontvangt, indien sprake is van inkomensverlies: gedurende het 3^e, 4^e en 5^e jaar van arbeidsongeschiktheid een gegarandeerd minimum van 70% van het laatstverdiende inkomen.
Daarnaast zal de werkgever zich inspannen om de betreffende werknemer intern in het arbeidsproces te handhaven c.q. te reïntegreren, bij voorkeur in de eigen – eventueel aangepaste – functie, dan wel in een andere, zo passend mogelijke functie.
17. Arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80%
Voor de werknemer die door het UWV tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard zal er door de werkgever naar worden gestreefd om de loongerelateerde uitkering van de werknemer veilig te stellen door, indien dit

redelijkerwijs mogelijk en haalbaar is, de restverdien capaciteit van de werknemer voor tenminste 50% te benutten.

18. Arbeidsongeschiktheid waarbij eerste ziekte dag voor 1 januari 2004 ligt
Voor werknemers waarbij de eerste ziekte dag ligt voor 1 januari 2004 blijven de afspraken omtrent loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van toepassing, zoals die zijn vastgelegd in de CAO met een looptijd tot 1 juli 2007.

Artikel 27

(Leeg)

Artikel 28

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, plus de twee daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever geen aftrek van uitkeringen uit anderen hoofde toegepast.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien de echtgenote niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, alsmede die kinderen die een wezenuitkering krachtens de ANW ontvangen;
- c. bij afwezigheid van de categorieën a en b: degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband samenleefde.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan, het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloning voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd indien destijds ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak is ontstaan op een uitkering krachtens de sociale verzekerings-wetten.

Artikel 29

PREPENSIOENREGELING EN PENSIOENFONDS

1. Prepensioen
 - a. Met ingang van 1 januari 2000 treedt een prepensioenregeling in werking. Met ingang van 1 januari 2006 is deze regeling alleen nog van toepassing op werknemers die op 1 januari 2006 in dienst en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn. Deelname aan deze regeling door de werknemer is verplicht met inachtneming van het gestelde in de regeling. De prepensioenregeling is als bijlage II aan deze CAO toegevoegd.

- b. De regeling voor vervroegd uittreden is met ingang van 1 januari 2000 vervallen. Ingegane rechten worden geëerbiedigd. De regeling is vervangen door een nieuwe regeling vervroegd uittreden naast de prepensioenregeling die per 1 januari 2000 van kracht is. Deze nieuwe regeling vervroegd uittreden is met ingang van 1 januari 2006 alleen nog van toepassing op werknemers die op 1 januari 1999 in dienst en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn. De nieuwe regeling vervroegd uittreden is opgenomen onder bijlage III van deze CAO.
2. Pensioenfonds
Alle werknemers zijn gehouden op de eerste dag van de maand, waarin zij in dienst treden bij werkgever, toe te treden tot de voor hen geldende pensioenregeling. Deze toetreding geschiedt volgens de voorwaarden, zoals die in de Statuten en het Reglement van de "Stichting Pensioenfonds RENOLIT Nederland" worden vastgelegd en conform de uitgangspunten van het met vakorganisaties bereikte onderhandelingsresultaat op 6 januari 2005 en 28 oktober 2005 over een nieuwe pensioenregeling.

Artikel 30

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of sociale aard in Nederland voordoet, dat contractanten redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van de overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd. Dit overleg zullen partijen voeren in de geest van vertrouwen en samenwerking.
2. Indien over het al dan niet aanwezig zijn van omstandigheden als bedoeld in lid 1 tussen partijen geen overeenstemming bereikbaar is, zal hierover uiterlijk één maand nadat één der partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen, uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd; een zelfde uitspraak zal aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd indien geen overeenstemming bereikbaar is over in deze overeenkomst op grond van dergelijke omstandigheden aan te brengen wijzigingen, drie maanden nadat één der partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen. De uitspraak van de Stichting van de Arbeid zal door alle partijen als bindende uitspraak worden beschouwd.

Artikel 31

DUUR EN OPZEGGING

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 1 juli 2007 tot en met 30 juni 2009 en eindigt zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen te Enkhuizen, augustus 2007.

RENOLIT Nederland B.V.

FNV Bondgenoten

CNV BedrijvenBond

BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 12 van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuzen

1. WERKCLASSIFICATIEPUNTEN

Ter bepaling van het schaalsalaris worden de werknemers, op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, op basis van werkclassificatie ingedeeld in één van de volgende groepen.

Groep 1:	0 - 26 ½	werkclassificatiepunten
Groep 2:	27 - 46 ½	werkclassificatiepunten
Groep 3:	47 - 66 ½	werkclassificatiepunten
Groep 4:	67 - 90 ½	werkclassificatiepunten
Groep 5:	91 - 114 ½	werkclassificatiepunten
Groep 6:	115 - 143 ½	werkclassificatiepunten
Groep 7:	144 - 172 ½	werkclassificatiepunten
Groep 8:	173 - 201 ½	werkclassificatiepunten
Groep 9:	202 - 230 ½	werkclassificatiepunten

2. FUNCTIELIJST

(stand van zaken per november 2007)

GROEP 1

--

GROEP 2

Assistent medewerker Magazijn
Productiemedewerker

GROEP 3

Administratief Medewerker Planning
Medewerker Magazijn
Medewerker Postkamer

GROEP 4

Allround medewerker Magazijn
Kwaliteitsuitvoerder
Medewerker Bewaking
Operator
Telefoniste/Receptioniste
Werkvoorbereider Productie

GROEP 5

Assistent medewerker QA/QC
Assistent Monteur
Bedieningsvakman
Componentenbeheerder
Werkvoorbereider OPD

Opmerking: Toevoeging OPD is wel duidelijk (ivm werkvoorbereider Productie), maar wordt niet zo gebruikt.

GROEP 6

Allround Bedieningsvakman
Crediteurenadministrateur
Inkoopmedewerker
Kalibratietechnicus
Magazijnmeester
Medewerker Customer Service
Medewerker Personeelsadministratie
Medewerker QA/QC
Monteur
Planner
Secretaresse

GROEP 7

Allround medewerker Customer Service
Allround Monteur
Allround Planner
Assistent Procestechnoloog
Inkoper

GROEP 8

Allround Inkoper
Allround medewerker QA/QC
Debiteurenbewaker
Ploegchef
Procestechnoloog
Sectorchef WtB/ETD
Systeem-/Netwerkbeheerder
Veiligheidsfunctionaris/BHV-coördinator

Opmerking: Willen we deze nog er in laten staan?

GROEP 9

Allround Procestechnoloog
Personeelsadviseur

3. SALARISSCHALEN

Salarisschaal RENOLIT Nederland per 1 april 2007

Leeftijdsschaal (o.b.v. jeugdloonpercentages)

Groepen		1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	jaar	782	816	853	895	941				
16,5	jaar	821	857	896	940	988				
17	jaar	860	898	938	985	1035	1089			
17,5	jaar	938	979	1024	1074	1129	1188			
18	jaar	1017	1061	1109	1164	1223	1287	1360		
18,5	jaar	1095	1142	1194	1253	1317	1386	1464		
19	jaar	1173	1224	1280	1343	1412	1485	1569	1661	
19,5	jaar	1251	1306	1365	1432	1506	1584	1653	1728	
20	jaar	1329	1387	1450	1522	1600	1663	1726	1789	1900
20,5	jaar	1408	1469	1535	1584	1656	1723	1783	1850	1959
21	jaar	1486	1550	1621	1656	1713	1782	1841	1910	2019
22	jaar	1564	1632	1706	1736	1807	1861	1904	1971	2078
23	jaar				1790	1882	1921	1966	2032	2138
24	jaar						1980	2029	2093	2197
25	jaar							2092	2154	2256
26	jaar								2215	2316
27	jaar									2375

Funciejarenschaal

Groepen		1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	funciejaren	1564	1632	1706	1790	1882	1980	2092	2215	2375
1	funciejaar	1589	1662	1744	1833	1925	2029	2148	2281	2446
2	funciejaren	1613	1691	1781	1875	1971	2079	2202	2343	2518
3	funciejaren	1640	1722	1817	1915	2019	2127	2257	2410	2589
4	funciejaren	1663	1753	1852	1959	2062	2179	2311	2473	2660
5	funciejaren				2002	2108	2228	2368	2536	2732
6	funciejaren					2153	2278	2424	2601	2804
7	funciejaren						2327	2476	2664	2877
8	funciejaren							2533	2729	2945
9	funciejaren								2793	3020
10	funciejaren									3089

Salarisschaal RENOLIT Nederland per 1 september 2007 (inclusief een verhoging van 2,8%)

Leeftijdsschaal (o.b.v. jeugdloonpercentages)

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16 Jaar	804	839	877	920	968				
16,5 Jaar	844	881	921	966	1016				
17 Jaar	884	923	965	1012	1064	1119			
17,5 Jaar	965	1007	1052	1104	1161	1221			
18 Jaar	1045	1091	1140	1196	1258	1323	1398		
18,5 Jaar	1126	1175	1228	1288	1355	1425	1506		
19 Jaar	1206	1259	1316	1380	1451	1526	1613	1708	
19,5 Jaar	1286	1342	1403	1472	1548	1628	1699	1776	
20 Jaar	1367	1426	1491	1564	1645	1709	1775	1839	1954
20,5 Jaar	1447	1510	1579	1628	1703	1770	1834	1901	2015
21 Jaar	1528	1594	1666	1702	1761	1832	1893	1964	2076
22 Jaar	1608	1678	1754	1785	1858	1913	1957	2027	2137
23 Jaar				1840	1935	1974	2022	2089	2198
24 Jaar						2035	2086	2152	2259
25 Jaar							2151	2214	2320
26 Jaar								2277	2381
27 Jaar									2442

Functiejarenschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0 functiejaren	1608	1678	1754	1840	1935	2035	2151	2277	2442
1 Functiejaar	1633	1709	1793	1884	1979	2086	2208	2345	2514
2 functiejaren	1658	1738	1831	1928	2026	2137	2264	2409	2589
3 functiejaren	1686	1770	1868	1969	2076	2187	2320	2477	2661
4 functiejaren	1710	1802	1904	2014	2120	2240	2376	2542	2734
5 functiejaren				2058	2167	2290	2434	2607	2808
6 functiejaren					2213	2342	2492	2674	2883
7 functiejaren						2392	2545	2739	2958
8 functiejaren							2604	2805	3027
9 functiejaren								2871	3105
10 functiejaren									3175

Salarisschaal RENOLIT Nederland per 1 juli 2008 (inclusief een verhoging van 2,9%)

Leeftijdsschaal (o.b.v. jeugdloonpercentages)

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16 Jaar	828	864	903	947	996				
16,5 Jaar	869	907	948	994	1045				
17 Jaar	910	950	993	1041	1095	1152			
17,5 Jaar	993	1036	1083	1136	1195	1256			
18 Jaar	1076	1123	1173	1230	1294	1361	1438		
18,5 Jaar	1159	1209	1264	1325	1394	1466	1549		
19 Jaar	1241	1295	1354	1420	1493	1571	1660	1757	
19,5 Jaar	1324	1382	1444	1514	1593	1675	1748	1828	
20 Jaar	1407	1468	1534	1609	1692	1759	1826	1892	2010
20,5 Jaar	1490	1554	1625	1675	1752	1822	1887	1956	2073
21 Jaar	1572	1641	1715	1751	1812	1885	1947	2021	2136
22 Jaar	1655	1727	1805	1836	1911	1968	2014	2085	2199
23 Jaar				1893	1991	2031	2080	2150	2262
24 Jaar						2094	2147	2214	2325
25 Jaar							2213	2279	2387
26 Jaar								2343	2450
27 Jaar									2513

Functiejaarschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0 Functiejaars	1655	1727	1805	1893	1991	2094	2213	2343	2513
1 Functiejaar	1680	1759	1845	1939	2036	2146	2272	2413	2587
2 Functiejaars	1706	1788	1884	1984	2085	2199	2330	2479	2664
3 Functiejaars	1735	1821	1922	2026	2136	2250	2387	2549	2738
4 Functiejaars	1760	1854	1959	2072	2181	2305	2445	2616	2813
5 Functiejaars				2118	2230	2356	2505	2683	2889
6 Functiejaars					2277	2410	2564	2752	2967
7 Functiejaars						2461	2619	2818	3044
8 Functiejaars							2680	2886	3115
9 functiejaars								2954	3195
10 functiejaars									3267

BIJLAGE II

Als bedoeld in artikel 29 lid 1 sub a van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuisen

Pensioenreglement prepensioenregeling (voor de werknemers van RENOLIT Nederland B.V.)

Begripsbepalingen

Artikel 1

In dit pensioenreglement wordt verstaan onder:

1. werkgever: RENOLIT Nederland B.V., gevestigd te Enkhuisen;
2. werknemer: de mannelijke of de vrouwelijke werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd, waarop de CAO van toepassing is; in dienst op 1 januari 2006 en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder (geboortejaren 1949 en eerdere);
3. datum opname in de prepensioenregeling: 1 januari 2000 of de latere datum van indiensttreding;
4. deelnemersjaar: elke ononderbroken periode van een jaar, of gedeelte van een jaar, gelegen tussen de datum van opname in de prepensioenregeling en de prepensioendatum. Het aantal deelnemersjaren wordt in jaren en maanden vastgesteld, waarbij een gedeelte van een maand voor een volle maand wordt gerekend;
5. prepensioendatum: de eerste dag van de maand waarin de werknemer 62 jaar wordt;
6. flex-periode: de periode gelegen tussen de vroegst mogelijke prepensioendatum en de laatst mogelijke prepensioendatum;
7. vroegst mogelijke prepensioendatum: de eerste dag van de maand waarin de werknemer 60 jaar wordt;
8. laatst mogelijke prepensioendatum: de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt;
9. jaarsalaris: 13,96 maal het met de werknemer per 1 januari van het betreffende jaar, of latere datum van indiensttreding, overeengekomen vaste bruto maandsalaris, vermeerderd met de ploegentoeslag c.q. de garantiëtoeslag en de persoonlijke, daarvoor aangewezen toeslagen;

- 10.prijsindexcijfer: de totaal consumentenprijsindex (CPI) voor werknemersgezinnen met een laag inkomen, afgeleid, zoals berekend door het Centraal Bureau voor de Statistiek (C.B.S.) op de meest recente tijdsbasis.
- Voor de toepassing van dit pensioenreglement wordt jaarlijks per 1 januari voor het betreffende kalenderjaar uitgegaan van het indexcijfer, zoals dit door het C.B.S. voor de maand oktober daaraan voorafgaand is gepubliceerd.
Indien genoemd indexcijfer niet meer door het C.B.S. wordt berekend en/of gepubliceerd zal van een hiermee zoveel mogelijk corresponderend indexcijfer worden uitgegaan;
- 11.depotrekening egalisatievoorziening: de depotrekening egalisatievoorziening als omschreven in de verzekeringsovereenkomst prepensioenregeling;
- 12.depotrekening indexatievoorziening: de depotrekening indexatievoorziening als omschreven in de verzekeringsovereenkomst prepensioenregeling;
- 13.verzekeraar: Centraal Beheer Pensioenverzekering N.V., gevestigd te Apeldoorn;
- 14.verzekeringsvoorwaarden: de voorwaarden van de verzekeraar voor verzekering van ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioen, met de daarbij behorende bijlage(n);
- 15.aanvullende voorwaarden: de aanvullende voorwaarden in verband met de toepassing van de Pensioen- en spaarfondsenwet (b-regeling).

Aanspraken op prepensioen

Artikel 2

1. Overeenkomstig de bepalingen van dit pensioenreglement heeft de werknemer aanspraak op een prepensioen, zoals is omschreven in artikel 3.
2. Alle prepensioenen uit hoofde van dit pensioenreglement worden uitgekeerd in 12 gelijke maandelijkse termijnen aan het einde van iedere maand.

Prepensioen

Artikel 3

1. Het jaarlijkse prepensioen bedraagt voor elk deelnemersjaar 2% van het voor het betreffende jaar geldende jaarsalaris.
2. De uitkering gaat in op de prepensioendatum, of op een door de werknemer in goed overleg met de werkgever te bepalen tijdstip binnen de flexperiode, en wordt uitgekeerd tot de eerste dag van de maand, waarin de werknemer 65 jaar wordt c.q. tot en met de laatste dag van de maand van eerder overlijden.

3. Het deel van de aanspraak op prepensioen, dat verevend is ingevolge de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding, komt in mindering op de verzekerde prepensioenaanspraak. Deze aftrekpost wordt jaarlijks per 1 januari geïndexeerd overeenkomstig het bepaalde in artikel 4.

Indexeringsregeling

Artikel 4

1. De uit dit pensioenreglement voortvloeiende prepensioenaanspraken van de in dienst zijnde werknemers, de ingegane prepensioenen alsmede de premievrije prepensioenaanspraken van werknemers met wie het dienstverband vóór de prepensioendatum is beëindigd, worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd. Dit geldt tevens voor het deel van de aanspraken op prepensioen, dat verevend is ingevolge de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding.
2. De indexatie vindt plaats op basis van het prijsindexcijfer.
3. De voor de indexatie benodigde koopsommen zullen worden onttrokken aan de depotrekening indexatievoorziening. Indien het saldo van de depotrekening indexatievoorziening niet toereikend is, zal de indexatie zodanig worden beperkt, dat het saldo van de depotrekening indexatievoorziening voldoende is voor de financiering van de benodigde koopsom.

Flexibele pensionering

Artikel 5

1. De werknemer heeft met inachtneming van het bepaalde in artikel 3 lid 2 de mogelijkheid om het prepensioen geheel of gedeeltelijk eerder of later te laten ingaan.
2. De door de werknemer definitief gekozen ingangsdatum van het prepensioen dient tenminste 6 maanden voor die datum, doch uiterlijk 6 maanden voor de prepensioendatum bij de werkgever en de verzekeraar bekend te zijn.
3. Bij eerdere ingang wordt over de jaren vanaf ingang tot de prepensioendatum géén prepensioen meer opgebouwd. Bij latere ingang wordt over de jaren vanaf de prepensioendatum tot aan de feitelijke datum van ingang eveneens géén prepensioen opgebouwd.
4. Bij vervroeging en uitstel van de ingangsdatum van het prepensioen vindt steeds een sekseneutrale actuariële herrekening plaats van het prepensioen. De daarbij te hanteren factoren worden door de verzekeraar vastgesteld.
5. Indien de werknemer kiest voor gedeeltelijke ingang van het prepensioen, dan zal deze voor het resterende deel als parttimer in de zin van dit reglement worden behandeld.

Individuele aanvullingen

Artikel 6

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om, met in achtneming van mogelijke wettelijke beperkingen terzake, individuele aanvullingen op de in dit pensioenreglement omschreven prepensioenregeling te verzekeren, inclusief aanvullingen op het gebied van nabestaandenpensioen.
2. De werknemer kan jaarlijks bepalen:
 - a. welke individuele aanvulling moet worden verzekerd op basis van een jaarlijkse premiebetaling;
 - b. welke individuele aanvulling moet worden verzekerd op basis van een éénmalige koopsom.

De werknemer dient deze keuzes jaarlijks vooraf uiterlijk per 1 december kenbaar te maken aan de werkgever.

3. De lasten voortvloeiende uit deze individuele aanvullingen komen geheel voor rekening van de werknemer.
4. De verschuldigde jaarpremies en éénmalige koopsommen worden door de werkgever jaarlijks bij vooruitbetaling aan de verzekeraar voldaan. De verschuldigde jaarpremies worden door de werkgever in gelijke en opeenvolgende termijnen bij elke salarisbetaling op het salaris van de werknemer ingehouden. De werkgever houdt de verschuldigde eenmalige koopsommen ineens in op het salaris van de werknemer in de maand december.

Verzekering van de aanspraken

Artikel 7

1. Ter verwezenlijking van de toegezegde aanspraak op prepensioen, sluit de werkgever verzekeringen bij de verzekeraar.
2. De verzekeringen zijn, voor zover daarvan in dit pensioenreglement niet is afgeweken, onderworpen aan de verzekeringsvoorwaarden. De verzekeringen zijn bovendien onderworpen aan de bepalingen van de Regelen verzekeringsovereenkomsten Pensioen- en spaarfondsenwet, zoals deze zijn omschreven in de aanvullende voorwaarden in verband met de toepassing van de Pensioen- en spaarfondsenwet.

Een exemplaar van de algemene voorwaarden alsmede van vorenbedoelde aanvullende voorwaarden, ligt ten kantore van de werkgever voor de werknemer ter inzage.

Bij samenloop van bepalingen van dit pensioenreglement resp. de algemene voorwaarden, met bepalingen van vorenbedoelde "Regelen" met betrekking tot hetzelfde onderwerp, prevaleren laatstgenoemde bepalingen, voor zover afwijking daarvan wettelijk niet geoorloofd is.
3. Voor zover de werkgever de voor de verzekering(en) verschuldigde premies en/of koopsommen aan de verzekeraar heeft voldaan, is de werkgever ontheven van elke pensioenverplichting jegens de werknemer.

4. Op de in dit pensioenreglement omschreven prepensioenen bestaat geen aanspraak, indien en voor zover de werknemer niet heeft voldaan aan de uit het pensioenreglement voortvloeiende verplichtingen.

Financiering van de prepensioenaanspraken

Artikel 8

1. De financiering van de prepensioenaanspraken vindt plaats door middel van het onttrekken van premies en koopsommen aan de depotrekening egalisatievoorziening. Dit betekent, dat jaarlijks op 1 januari het gedeelte van het in uitzicht gestelde prepensioen, dat op het betreffende jaar betrekking heeft, wordt ingekocht.
2. De kosten van de prepensioenregeling komen voor rekening van de werknemer. De bijdrage van de werknemer wordt in overleg tussen werkgever en vakorganisaties vastgesteld voor een periode van telkens maximaal 5 jaar en bedraagt een percentage van het voor de werknemer geldende jaarsalaris. Tot nader order blijft dit percentage vastgesteld op 3,2%.
3. De bijdrage van de werknemer wordt jaarlijks per 1 januari door de werkgever in de depotrekening egalisatievoorziening gestort.
4. De bijdrage van de werknemer wordt door de werkgever in gelijke en opeenvolgende termijnen bij elke salarisbetaling op het salaris ingehouden.

Aanspraken bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

Artikel 9

De verzekering blijft geheel in stand zolang de werknemer in dienst blijft van de werkgever.

Er wordt door de verzekeraar geen premiereductie verleend over een verzekerd prepensioen van de geheel of gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer.

Aanspraken bij beëindiging van de dienstbetrekking

Artikel 10

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking vóór de prepensioendatum, anders dan door overlijden, binnen één jaar na aanvang van de verzekering van prepensioen, restitueert de werkgever aan de werknemer de betaalde eigen bijdrage in de financiering van de prepensioenregeling en de afkoopwaarde van de door de werknemer afgesloten individuele aanvullingen.
Door de werknemer kunnen alsdan aan dit pensioenreglement geen rechten meer worden ontleend. Indien de werknemer evenwel elders verworven aanspraken heeft ingebracht in deze prepensioenregeling, is het bepaalde in lid 2 van toepassing.
2. Indien de beëindiging van de dienstbetrekking vóór de prepensioendatum plaatsvindt, nadat de verzekering van prepensioen één jaar heeft bestaan, anders dan door overlijden, verkrijgt de werknemer voor zich jegens de verzekeraar een premievrije evenredige aanspraak op prepensioen, vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in lid 3. Deze aanspraak wordt verhoogd met de eventuele premievrij gefinancierde individuele aanvulling.

3. Per de datum van beëindiging van de dienstbetrekking wordt een evenredige prepensioenaanspraak vastgesteld. Deze vaststelling vindt plaats door de prepensioenaanspraak zoals die zou gelden bij ongewijzigde voortzetting van de deelneming in de pensioenregeling te verminderen met de aanspraak, zoals die, onder dezelfde veronderstelling, zou worden verkregen over de periode vanaf de beëindiging van de dienstbetrekking tot de prepensioendatum.

Wet verevening pensioenrechten bij scheiding

Artikel 11

1. De vrouw of man, van wie het huwelijk of het geregistreerde partnerschap met een werknemer eindigt door echtscheiding, scheiding van tafel en bed of de beëindiging van het geregistreerde partnerschap, heeft recht op uitbetaling van 50% van het tijdens het huwelijk of periode van geregistreerd partnerschap opgebouwde prepensioen van de werknemer, mits de (echt)scheiding of beëindiging van het geregistreerde partnerschap na 1 mei 1995 heeft plaatsgevonden en het verzoek tot uitbetaling binnen 2 jaar na (echt)scheiding of beëindiging van het geregistreerde partnerschap bij de verzekeraar is ingediend.
De "Wet verevening pensioenrechten bij scheiding" is op de verdeling van toepassing.
2. Van de verdeling als bedoeld in het vorige lid, kan worden afgeweken bij huwelijkse voorwaarden of bij een onderhandse of notariële akte met het oog op de (echt)scheiding of de beëindiging van het geregistreerd partnerschap.

Afkoop

Artikel 12

Een prepensioen dat ten tijde van ingang gelijk is aan of minder bedraagt dan het wettelijk toegestane bedrag voor afkoop, zal door de verzekeraar worden afgekocht onder terhandstelling van de afkoopsom aan de rechthebbende. In het geval de recht-hebbende zich in het buitenland heeft gevestigd geldt voor het wettelijk toegestane bedrag het tweevoudige en is de verzekeraar op verzoek van de rechthebbende verplicht voor het tijdstip van ingang de aanspraak op prepensioen af te kopen.

Waarde overdracht

Artikel 13

1. De werknemer heeft het recht om bij verandering van dienstbetrekking de waarde van de prepensioenaanspraak die is opgebouwd onder de onderhavige pensioenregeling over te dragen aan een andere pensioenuitvoerder van een pensioenregeling.
Daarbij moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:
 - a. de voor de werknemer gesloten verzekering wordt premievrij gemaakt als gevolg van uitdiensttreding bij de werkgever;
 - b. het verzoek tot waarde overdracht wordt gedaan binnen twee maanden na de aanvangsdatum van de deelneming aan de pensioenregeling bij de nieuwe werkgever;
 - c. de overdrachtswaarde, vastgesteld volgens de wettelijke regels, wordt door de verzekeraar overgedragen aan de nieuwe pensioenuitvoerder en aldaar aangewend in het kader van de pensioentoezegging van de nieuwe werkgever.

2. De werknemer heeft het recht om bij indiensttreding de waarde van elders verworven prepensioenaanspraken in het kader van een prepensioentoezegging van zijn vorige werkgever, over te dragen naar de verzekeraar van de huidige werkgever, teneinde prepensioenaanspraken in de huidige regeling te verwerven.
Daarbij moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:
 - a. het verzoek tot waarde overdracht wordt gedaan binnen twee maanden na de aanvangsdatum van de deelneming aan de prepensioenregeling bij de werkgever;
 - b. de overdrachtswaarde, vastgesteld door de pensioenuitvoerder op basis van de wettelijke regels wordt overgedragen aan de verzekeraar;
 - c. de verzekeraar wendt de overdrachtswaarde aan voor inkoop van een prepensioenaanspraak binnen de huidige prepensioenregeling. Hiervan krijgt de werknemer een schriftelijke bevestiging van de verzekeraar. Bij de vaststelling van de prepensioenaanspraak worden de wettelijke regels in acht genomen.
3. Indien beide werkgevers die betrokken zijn bij de waarde overdracht aangesloten zijn bij een circuit van waarde overdracht dan gelden, in afwijking van de wettelijke regels genoemd in lid 1 onder c en in lid 2 onder b, de rekenregels van het circuit.
4. Individuele waarde overdracht vindt uitsluitend plaats voor het totaal van de aanspraken uit hoofde van de prepensioenregeling en de individuele werknemers aanvullingen.

Wijziging of intrekking van de prepensioenregeling

Artikel 14

1. De in dit pensioenreglement omschreven prepensioenregeling kan door de werkgever worden gewijzigd of ingetrokken in overleg met de betrokken vak-organisaties. Met name kan hiervan gebruik worden gemaakt, indien:
 - a. uitbreiding wordt gegeven aan bestaande algemeen verplichte wettelijke regelingen ter zake van ouderdomspensioen;
 - b. enig nieuwe algemeen verplichte wettelijke regeling ter zake van ouderdomspensioen wordt ingevoerd;
 - c. de verplichtstelling van enig bedrijfspensioenfonds op de betrokken werknemers van toepassing wordt of de van toepassing zijnde regeling van het bedrijfspensioenfonds ingrijpend wijzigt.
2. Bij wijziging of intrekking van de prepensioenregeling blijven de aanspraken gehandhaafd die zouden zijn toegekend, indien de dienstbetrekking van de werknemer ten tijde van de wijziging of intrekking zou zijn beëindigd, één en ander overeenkomstig het bepaalde in artikel 10.

Verplichtingen van de werkgever

Artikel 15

De werkgever is verplicht alle werknemers op de hoogte te brengen van de vastgelegde prepensioenregeling en een ieder bij de start van de regeling, bij latere datum van indiensttreding of bij wijziging van de regeling, te voorzien van een pensioenreglement.

Bij aanvang en einde van het dienstverband brengt de werkgever de werknemers op de hoogte van de mogelijkheid van waarde overdracht.

Verplichtingen van de belanghebbende

Artikel 16

Degene die aan de bepalingen van dit pensioenreglement aanspraak op prepensioen ontleent, is verplicht medewerking te verlenen aan de juiste uitvoering daarvan. Met name is deze gehouden aan de werkgever en aan de verzekeraar alle inlichtingen en gegevens te verstrekken, welke de werkgever of de verzekeraar voor een goede uitvoering van het pensioenreglement en de verzekeringsvoorwaarden of voor een juiste uitbetaling van de prepensioenen nodig heeft.

Afwijkende regeling

Artikel 17

1. In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, kan er na overleg met de werknemer en de verzekeraar worden afgeweken van het bepaalde in dit pensioenreglement.
2. In het geval de opbouw van aanspraken op prepensioen onder deze regeling, eventueel mede als gevolg van de mogelijkheden tot flexibele pensionering als omschreven in artikel 5, strijdig zou worden met fiscale wetgeving, dan zullen de opbouw en/of de flexibiliteit in overleg tussen de werknemer, de werkgever, de verzekeraar en Stichting Pensioenfonds RENOLIT Nederland zodanig worden gecorrigeerd, dat van strijdigheid geen sprake meer is.
3. Op verzoek van de werknemer kan, met in achtneming van mogelijke wettelijke beperkingen ter zake, de waarde van het opgebouwde prepensioen geheel of gedeeltelijk worden overgedragen naar Stichting Pensioenfonds RENOLIT Nederland ter verbetering van het daar opgebouwde levenslange ouderdomspensioen.

Onvoorziene gevallen

Artikel 18

In alle gevallen, waarin dit pensioenreglement niet voorziet, beslist de werkgever in overleg met de verzekeraar en de betrokken vakorganisaties.

Beheerscommissie

Artikel 19

1. De Beheerscommissie bestaat uit 4 personen waarvan er 2 worden aangewezen door de werkgever en 2 door de ondernemingsraad.
2. De Beheerscommissie zal het beheer voeren over de depotrekening egalisatievoorziening en de depotrekening indexatievoorziening.
3. Indien binnen de Beheerscommissie niet tot overeenstemming kan worden gekomen omtrent het te voeren beheer zal de onderhavige kwestie voor een bindend advies worden voorgelegd aan een alsdan door de Beheerscommissie aan te wijzen deskundige.

Inwerkingtreding

Artikel 20

De in dit pensioenreglement omschreven prepensioenregeling is in werking getreden op 1 januari 2000.

BIJLAGE III

Als bedoeld in artikel 29 lid 1 sub b van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

VUT-regeling per 1 januari 2000

1. Deelname

- 1.1 Deze regeling is van toepassing op werknemers van RENOLIT Nederland B.V. die op 1 januari 1999 in dienst waren, op de prepensioendatum tenminste 10 onafgebroken dienstjaren hebben en op 1 januari 2005 55 jaar of ouder zijn (geboortejaren 1949 en eerdere).
- 1.2 Indien een werknemer tussen de datum van aanvraag en de prepensioendatum arbeidsongeschikt wordt, wordt de feitelijke ingangsdatum van vervroegd uittreden opgeschort indien de arbeidsongeschiktheid op dat moment nog voortduurt.
- 1.3 Gedeeltelijk arbeidsongeschikten kunnen echter wél van de regeling gebruik maken met inachtneming van het bepaalde in artikel 2 lid 4 van deze regeling.

2. Hoogte van de VUT-uitkering

- 2.1 De VUT-uitkering bedraagt voor werknemers die in de periode van 1 januari 2000 t/m 31 december 2005 met prepensioen gaan:
77,5% van 13,96 x het laatst genoten maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag, onder aftrek van de door betrokken werknemer opgebouwde rechten in de prepensioenregeling en de daarop verleende toeslagen.
- 2.2 Voor de overige werknemers bedraagt de VUT-uitkering:
Voor de geboortejaren 1945 of eerdere: 75% van 13,96 x het laatst genoten maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag, onder aftrek van de door betrokken werknemer opgebouwde rechten in de prepensioenregeling en de daarop verleende toeslagen.
Voor de geboortejaren 1946 t/m 1949: 70% van 13,96 x het laatst genoten maandsalaris plus eventuele ploegentoeslag, onder aftrek van de door betrokken werknemer opgebouwde rechten in de prepensioenregeling en de daarop verleende toeslagen. Bij doorwerken van 2 maanden of meer wordt de garantie verhoogd naar 75%.
- 2.3 Werknemers die vanaf 1 januari 2000 tot en met 31 december 2010 op 62-jarige leeftijd met prepensioen gaan, hebben het recht om na hun 62-jarige leeftijd in beginsel twee maanden langer te werken, indien hier door de werknemer om financiële redenen voor wordt gekozen.
- 2.4 Op de VUT-uitkering worden eventuele uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten in mindering gebracht.

3. Indexering van de VUT-uitkering

De VUT-uitkering wordt jaarlijks per 1 januari aangepast overeenkomstig de aanpassing van de prepensioenuitkering.

4. Duur van de VUT-uitkering

De VUT-uitkering wordt toegekend vanaf de prepensioendatum resp. de feitelijke ingangsdatum prepensioen, tot de eerste dag van de maand waarin betrokken werknemer 65 jaar wordt.

5. Overlijdensuitkering

- 5.1 Indien een gehuwde vervroegd uitgetredene voor zijn/haar 65e verjaardag overlijdt, wordt aan zijn weduwe of haar weduwnaar een eenmalige overlijdensuitkering gedaan ten bedrage van de VUT-uitkering over de lopende maand en de 2 daarop volgende maanden.
- 5.2 Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt, de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede lijn bestaat.

6. Eerdere ingangsdatum

- 6.1 Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid het prepensioen te laten ingaan vóór de 62-jarige leeftijd, zal ook de ingangsdatum van de VUT worden vervroegd. Hierbij zal de hoogte van de VUT-uitkering worden verlaagd op volumebasis, uitgaande van de fictie dat de opbouw van het prepensioen normaal tot de prepensioendatum zou zijn voortgezet.

De methodiek die hierbij zal worden gevolgd is als volgt:
de VUT-uitkering per maand, zoals die normaal op 62-jarige leeftijd zou zijn vastgesteld, wordt vermenigvuldigd met 36 en vervolgens gedeeld door het aantal maanden tussen de feitelijke ingangsdatum prepensioen en de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

- 6.2 Indien de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid het prepensioen te laten ingaan ná de 62-jarige leeftijd, zal ook de ingangsdatum van de VUT worden uitgesteld. Met betrekking tot de hoogte van de VUT-uitkering geldt dat het voor rekening van werkgever komende maandelijkse aanvullingsniveau op 62-jarige leeftijd zal worden bepaald. Het aldus vastgestelde maandelijkse aanvullingsniveau wordt echter pas uitgekeerd vanaf het moment dat betrokken werknemer daadwerkelijk met prepensioen gaat.
- 6.3 Op het in de leden 1 en 2 van dit artikel bepaalde is het in artikel 3 van deze regeling bepaalde van overeenkomstige toepassing.

7. Einde dienstverband

Bij beëindiging van het dienstverband met RENOLIT Nederland vóór de prepensioendatum resp. de feitelijke ingangsdatum prepensioen, vervallen voor betrokken werknemer alle rechten voortvloeiend uit deze VUT-regeling.

8. Duur VUT-regeling

Deze VUT-regeling zal gelden tot maximaal 31 december 2015. Individuele rechten verkregen op grond van deze regeling blijven gehandhaafd.

BIJLAGE IV

Protocol

1. Periodiek overleg

De onderneming en de vakorganisaties voeren als regel twee maal per jaar periodiek overleg. In dat overleg wordt door de onderneming informatie verschaft over de algemene gang van zaken, waarbij punten voor de agenda zullen zijn:

- personeelsbeleid;
- jeugdwerkplan;
- investeringen en automatisering.

Tevens worden in het periodiek overleg al die onderwerpen besproken welke vanuit het CAO-overleg tijdens de looptijd van de CAO een nadere uitwerking c.q. invulling behoeven.

2. Resultaatafhankelijke uitkering (SDDS-regeling)

Partijen hebben afgesproken de SDDS-regeling gedurende de looptijd van de CAO voort te zetten met een maximumuitkering van 2%. De ijkperiode gaat gelijk lopen met de looptijd van de CAO, te weten van juli tot juli. Voor de periode juli 2007 tot juli 2008 zijn 3 doelstellingen vastgesteld: Uitvalreductie (max. 0,6%), Kwaliteitsverhoging (max. 0,6%) en Verbetering orde & netheid (0,8%). Deze afspraken zullen verder worden uitgewerkt in overleg met de ondernemingsraad.

Tevens hebben partijen overeenstemming bereikt over een reglement voor de SDDS-regeling. Het reglement is als bijlage VII bijgevoegd.

3. Dagdienst en twee- en drieploegendienst

Jaarlijks wordt aan alle werknemers van de dagdienst en de twee- en drieploegendienst een uitkering (in tijd of in geld) beschikbaar gesteld ter grootte van 0,75% van de totale bruto loonsom (\pm 1,5% van hun loonsom). Deze uitkering zal voor de eerste maal worden gegeven in 2001 en vervolgens ieder jaar. Met de uitkering wordt een persoonlijk investeringsbudget voor de werknemer gecreëerd. Vanuit dit budget kan de werknemer bestedingen doen in het kader van het keuzesysteem van RENOLIT Nederland.

4. Uitzendwerk productieafdeling

Met ingang van 1 april 2000 geldt voor de productieafdeling als geheel een streefcijfer met betrekking tot de inzet van uitzendkrachten van gemiddeld 20% van de bezetting. Per kwartaal zal aan de ondernemingsraad een overzicht worden verstrekt inzake het aantal uitzendkrachten in de productieafdelingen.

Wanneer het gemiddelde percentage van 20% gedurende een periode van 3 maanden wordt overschreden, dan zal in overleg worden getreden met de ondernemingsraad.

Het in de eerste volzin genoemde streefcijfer van gemiddeld 20% blijft ook gedurende de looptijd van deze CAO van kracht.

5. Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat werknemers in staat worden gesteld gebruikt te maken van het op fiscaal vriendelijke wijze betalen van vakbondscontributie, mits en zolang als fiscale facilitering mogelijk is.

6. Levensloopregeling

Werkgever biedt een collectieve levensloopregeling aan de werknemers aan. De condities van deze levensloopregeling worden vastgelegd in een reglement.

7. WGA-gat basisverzekering

Voor de periode na 104 weken arbeidsongeschiktheid wordt een collectieve WGA-gat basisverzekering aangeboden aan alle werknemers. Werkgever neemt, voor de looptijd van deze CAO, 50% van de premie voor haar rekening teneinde deelname te stimuleren;

8. Opleiding en ontwikkelingsbeleid

Partijen spreken in een periodiek overleg nader over leeftijdsdiscriminatie in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Mocht er in de tussentijd voor Renolit Nederland nadelige jurisprudentie ontstaan, dan gaan partijen onderhandelen over een kostenneutrale oplossing.

9. Arbeidstijden

De nieuwe wetgeving is met ingang van deze CAO automatisch van kracht. Op dit moment zijn er geen concrete plannen om de extra ruimte die door de nieuwe wetgeving ontstaat structureel in te vullen. Mocht daar in de toekomst wel sprake van zijn, dan zal, indien nodig, daarover worden overlegd met de ondernemingsraad of de vakorganisaties (afhankelijk van het onderwerp).

10. Verhalen WGA-premie

Werkgever ziet gedurende de looptijd van de CAO, te weten voor de jaren 2008 en 2009, af van haar wettelijk recht om de helft van de WGA-premie te verhalen op de werknemers.

Afgesproken is dat als de WGA-premie voor RENOLIT Nederland uit gaat komen boven de huidige gedifferentieerde WGA-premie (0,68%), het meerdere voor de helft wordt verhaald op werknemers.

Bij de volgende CAO-onderhandelingen is het verhalen van de helft van de WGA-premie opnieuw onderwerp van gesprek.

BIJLAGE V

Als bedoeld in artikel 20 van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen.

Reglement Keuzesysteem

Algemene Bepalingen

Artikel 1 Algemeen

Deze regeling geeft uitvoering aan artikel 20 van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. Naast de vermelding van bronnen en doelen worden tevens de overige grenzen en voorwaarden aangegeven, alsmede enkele procedurele bepalingen. De werknemer kan op basis van deze regeling een aantal arbeidsvoorwaarden uit de CAO flexibel invullen. De keuze, in beginsel de zeggenschap van de werknemer, vindt plaats op basis van kostenneutraliteit voor de werkgever.

Artikel 2 Definities

1. Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan die door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel of worden gespaard op de tijdspaarrekening. Onder doelen worden verstaan de arbeidsvoorwaarden waarvoor de werknemer kan kiezen.
2. Onder tijdspaarrekening wordt verstaan de rekening waarop voor de werknemer zijn gespaarde dagen worden bijgehouden.
3. In de artikelen 6 tot en met 17 van deze regeling is aangegeven welke bronnen kunnen worden ingezet of worden gespaard en voor welke doelen kan worden gekozen.
4. Het boekjaar is het lopend kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer van de bronnen, het sparen, betrekking heeft.
5. De bronnen zijn:
 - a. persoonlijk investeringsbudget voor dagdienst en twee- en drieploegendienst (Bijlage IV artikel 5 CAO);
 - b. bovenwettelijke vakantiedagen (vakantiedagen boven 4 maal het aantal werkdagen per week inclusief leeftijdsvakantiedagen en het jaarlijkse saldo aan vakantiedagen per 31 december van het boekjaar; artikel 18 lid 8 CAO);
 - c. niet collectief ingeroosterde ADV-dagen (artikel 2 lid 2 Regelingenboek);
 - d. tijdsgedeelte overwerkcompensatie (artikel 14 lid 7 sub a CAO);
 - e. 13^e maand (artikel 7 lid 1 Regelingenboek).

Opmerking: verwijzing klopt niet

Opmerking: verwijzing klopt niet

De doelen zijn:

- a. betaald verlof;
- b. fiets;
- c. aanvulling (pre)pensioen;
- d. extra inkomen;
- e. bijzondere ziektekosten.

Artikel 3 Keuzemoment

1. De werknemer kan éénmaal per jaar, uiterlijk voor 1 november, een ruilkeuze maken en/of kiezen voor tijdsparen. Voor het vaststellen van het saldo van in dat jaar opgebouwde dagen wordt als peildatum 31 december van het boekjaar genomen.

Werknemers, die op of na 1 januari van het betreffende boekjaar in dienst treden, kunnen voor het eerst een ruilkeuze maken en/of tijdsparen aan het eind van het boekjaar. Werknemers die tussen 1 november en 1 januari in dienst treden, mogen hun ruilkeuze bij indiensttreding aangeven.

2. Voor de bron tijdsdeel overwerkcompensatie, als bedoeld in artikel 2 lid 5 onder d van deze regeling, geldt dat de werknemer tweemaal per jaar, voor 1 november en voor 1 mei, kan kiezen voor uitbetalen dan wel voor tijdsparen.

Artikel 4 Deelnemers en deeltijders

1. Deze regeling is van toepassing op alle werknemers in de zin van deze CAO, met uitzondering van oproepkrachten.
2. Voor deeltijders geldt dat de maximale omvang van de in te zetten bronnen naar evenredigheid van het dienstverband plaatsvindt.
3. Voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WAO/WGA en minder uren werken dan een fulltime werknemers, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als deeltijder.

Artikel 5 Dagen en dagwaarde

1. Onder dagen worden verstaan vakantie-, ADV- en/of verlofdagen of -diensten. Een dag wordt in de standaard van één werkdag van 8 uren uitgedrukt. De werknemer kan maximaal 10 dagen per boekjaar aanwenden in het kader van deze regeling. Deze 10 dagen kan hij laten bijschrijven op de tijdsparrekening. Van deze dagen kan hij er maximaal 5 laten uitbetalen in het jaar van opbouw. Bron d (tijdsdeel overwerkcompensatie) is hiervan uitgezonderd. Voor bron d geldt voor uitbetaling geen maximum.
2. De waarde van een dag is bepaald op 5,49% (dit is het schaalsalaris gedeeld door $1748/12 = 1/145,6666 \times 8$ uur per dag) van het maandinkomen op 1 december van het boekjaar bij een gebruikelijke arbeidsduur bij een volledig dienstverband (zie artikel 9 lid 1 sub a CAO en het salaris per maand, zoals opgenomen in Bijlage I punt 3 CAO). De dagwaarde wordt derhalve éénmalig vastgesteld. Indien de werknemer zijn dagen inzet voor één van de doelen fiets (doel b), aanvulling (pre)pensioenen (doel c) of bijzondere ziektekosten (doel e), geldt per dag bovendien een opslag van 8%.
3. Het kopen of verkopen van tijd voor extra of minder inkomen, leidt tot een hoger c.q. lager inkomen, wat gevolgen heeft voor de grondslagen van de vakantietoelage, de gratificatie bij jubileum en de uitkering bij overlijden. Het kopen of verkopen van tijd heeft geen effect op de (pre)pensioengrondslag.
4. In gevallen waarbij tijd in tijd wordt omgezet zal een dag waardevast een dag blijven.
5. De ingezette en/of gespaarde vakantie- en leeftijdsvakantiedagen worden per 31 december van het boekjaar van het vakantietegoed afgeschreven.
6. Voor de bron tijdsdeel overwerkcompensatie, als bedoeld in artikel 2 lid 5 onder d van deze regeling, geldt dat de werknemer per 1 november en per 1 mei het saldo aan compensatiedagen kan inzetten. Dit betreft uitsluitend compensatiedagen die resp. per 30 september en per 31 maart langer dan 6 maanden daarvoor zijn ontstaan. De waarde van een compensatiedag is bepaald op 5,49% van het bruto maandsalaris per 30 september resp. 31 maart.

De Bronnen

Artikel 6 Persoonlijk investeringsbudget voor dagdienst en twee- en drieploegendienst

De omvang van het persoonlijk investeringsbudget bedraagt voor werknemers in de dagdienst, de twee- en de drieploegendienst 3 dagen.

Artikel 7 Niet collectief ingeroosterde ADV-dagen

Het aantal niet collectief ingeroosterde ADV-dagen dat jaarlijks kan worden ingezet als bron bedraagt maximaal 5 dagen. Collectief aangewezen ADV-dagen kunnen niet worden ingezet als bron.

De Tijdsparrekening

Artikel 8 Tijdsparrekening

1. De werknemer kan jaarlijks uit de bronnen a, b, c en d maximaal 13 dagen laten bijschrijven op zijn tijdsparrekening. Het totale gespaarde saldo aan dagen mag niet meer dan 100 dagen bedragen.
2. Het saldo aan dagen op de tijdsparrekening kan naar keuze van de werknemer worden aangewend voor de doelen opgenomen in de artikelen 9 t/m 18.
3. Voor de doelen genoemd in de artikelen 9 t/m 13 kan het saldo worden opgenomen in dagen of halve dagen. Voor de doelen genoemd in de artikelen 15 t/m 18 kan het saldo worden opgenomen in uren.
4. De verjaringstermijn, als bedoeld in artikel 7:642 BW, wordt voor het saldo als bedoeld in lid 1 buiten werking gesteld.

De Doelen

Artikel 9 Sabbatical leave

1. De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdsparrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, maximaal 1 keer per 3 jaar inzetten voor een sabbatical leave, dan wel opnemen voorafgaand aan zijn (pre)pensioen.
2. De werknemer kan hiertoe uiterlijk 6 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum een verzoek indienen bij de werkgever voor een sabbatical leave.
3. De maximale periode van langdurig betaald verlof bedraagt 130 dagen of diensten, met dien verstande dat de werknemer nooit meer dan een half jaar aaneengesloten afwezig kan zijn.
4. De werkgever kent het verlof toe met in achtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 3.

Opmerking: artikel 23 van de CAO heeft geen lid 3, verwijzing naar?

Artikel 10 Studieverlof

1. In aanvulling op de in het Regelingenboek opgenomen studiefaciliteitenregeling kan de werknemer de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, opnemen ten behoeve van het volgen van een studie of opleiding.
2. De werkgever kent het verlof toe met in achtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 3.

Opmerking: Artikel 23 van de CAO heeft geen lid 3, verwijzing naar?

Artikel 11 Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen sabbatical leave en studieverlof

1. Vanaf één maand na ingang van de sabbatical leave of het studieverlof vindt stopzetting van alle onkostenvergoedingen plaats.
2. De werknemer heeft de garantie dat hij na afloop van de sabbatical leave of het studieverlof terug kan keren in zijn oude functie, tenzij hierover in overleg tussen werkgever en werknemer andere afspraken worden gemaakt.

Artikel 12 Zorgverlof

1. De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, opnemen ten behoeve van de verzorging van een ziek familielid. Dit zoals bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg en nader uitgewerkt in het Regelingenboek.
2. De gespaarde dagen kunnen in aanvulling op het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg worden ingezet tot maximaal het salaris over die verzuimde dag.

Artikel 13 Ouderschapsverlof

1. De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, opnemen ten behoeve van doorbetaald ouderschapsverlof.
2. Het bepaalde in de wet (Hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg) en de nadere uitwerking hiervan in het Regelingenboek, is onverkort van toepassing.

Artikel 14 Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen

Gedurende de periode van verlof als bedoeld in de artikelen 9 t/m 13 van deze regeling geldt het bepaalde in artikel 18 van de CAO.

Artikel 15 Fiets

De werknemer kan door het inzetten van de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening en van bron e (13^e maand) gebruik maken van fiscale vrijstellingsmogelijkheden volgens de fietsregeling van RENOLIT Nederland.

Artikel 16 Aanvulling (pre)pensioen

De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening en bron e (13^e maand) inzetten ten behoeve van een verbetering van zijn (pre)pensioen, met inachtneming van het terzake bepaalde in het pensioenreglement voor de (pre)pensioenregeling. Hierbij geldt een minimale inleg van € 1.350,=.

Artikel 17 Extra inkomen

1. De werknemer kan de bronnen b, c en d in het jaar van opbouw inzetten voor extra inkomen, met inachtneming van de maxima opgenomen in artikel 5 lid 1 van deze regeling.
2. Voor de bronnen b en c geldt dat uitbetaling van het extra inkomen plaatsvindt in de maand november van het betreffende boekjaar. Bron d wordt uitbetaald in de maand november resp. mei.

Artikel 18 Bijzondere ziektekosten

1. De werknemer kan door het inzetten van de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening en van bron e (13^e maand) gebruik maken van fiscale vrijstellingsmogelijkheden voor bijzondere ziektekosten. Het gaat in dit verband om bijzondere ziektekosten, die niet of slechts gedeeltelijk door de zorgverzekering worden vergoed (overeenkomstig het gestelde in artikel 11, 1^e lid, onderdeel 1 van de Wet op de Loonbelasting 1964). Onder bijzondere ziektekosten wordt verstaan de eigen bijdrage/kosten voor:
 - oogarts/opticiën (bijvoorbeeld montuur, brillenglazen, contactlenzen, laserbehandeling);
 - tandarts/orthodontist;
 - voorgeschreven medicijnen;
 - fysiotherapie/manuele therapie;
 - diverse andere kosten zoals vaccinaties, thuisverpleging en begrafenis.Premies die op grond van de Wet op de zorgverzekeringswet zijn betaald, vallen niet onder de bijzondere ziektekosten.
2. De bijzondere ziektekosten hebben betrekking op de werknemer zelf, zijn echtgenoot of partner of de tot het huishouden behorende kinderen.
3. De werknemer dient een originele specificatie/afrekening van de zorgverzekeraar in bij de afdeling Human Resources, waaruit blijkt dat deze bijzondere ziektekosten niet of slechts gedeeltelijk zijn vergoed. Deze specificatie/afrekening is niet ouder dan 6 maanden (datum van specificatie/afrekening is bepalend).
4. De afdeling Human Resources adviseert de Directie. De Directie heeft de mogelijkheid de aanvraag af te keuren. Een goedgekeurde aanvraag zal worden verwerkt door de afdeling Human Resources en de salarisadministratie. Een afgekeurde aanvraag zal met argumentatie worden teruggestuurd naar de betreffende werknemer.

BIJLAGE VI

Protocol: Wet Verbetering Poortwachter

- Indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 70% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling c.q. aanvulling tot 70% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
- De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, één ander mede gelet op het advies van de Bedrijfsarts.
- Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en inkomen van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
 1. er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf;
 2. er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen;
 3. de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
- Toetsing van deze inspanningsverplichting van de werkgever geschiedt door de binnen het bedrijf bestaande klachtencommissie op basis van de verklaring van de Arbo-dienst. De commissie rapporteert hierover aan partijen bij de CAO. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is. Eén en ander voor zover binnen de termijn van 104 weken gerekend vanaf de eerste ziektedag.
- Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling Human Resources, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is. Eén en ander voor zover binnen de termijn van 104 weken, gerekend vanaf de eerste ziektedag.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op ontorechte gronden is geschied, kan de werkgever de teveel betaalde aanvulling terugvorderen. Indien de werknemer binnen 24 uur na de uitspraak alsnog de aangeboden functie aanvaardt zal geen terugvordering plaatsvinden en vindt eveneens geen ontslag plaats.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag en aanvraag WIA-uitkering.

- De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacy-reglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- Plaatsing bij een andere werkgever vindt plaats op basis van detachering met behoud van de geldende arbeidsvoorwaarden. De periode van detachering eindigt op het moment van een succesvolle reïntegratie doch uiterlijk 24 maanden na de eerste ziekte dag. Bij een succesvolle reïntegratie treedt de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst van de nieuwe werkgever.
- Indien een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden gezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
- Partijen bij de CAO zullen tijdens het periodiek overleg de werking van dit protocol evalueren.

BIJLAGE VII

Als bedoeld in artikel 2 van bijlage IV van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuisen

REGLEMENT SDDS-RESULTATENDELINGSREGELING

1. Bij RENOLIT Nederland B.V. geldt een regeling voor resultatendeling genaamd SDDS (Samen Denken Doen en Scoren), waarbij doelen worden gesteld ten aanzien van de bedrijfsvoering. Afhankelijk van de realisatie van deze doelen wordt een uitkering ineens gedaan. De regeling is van toepassing op alle CAO-werknemers van RENOLIT Nederland B.V.
2. De doelstellingen worden jaarlijks per juli vastgesteld. Er worden minimaal drie tot maximaal vijf doelstellingen door de Directie voorgesteld, afgeleid van de strategische doelen van de organisatie. De doelstellingen worden in overleg met de vakorganisaties vastgesteld. Tevens stellen CAO-partijen de percentages die bij de doelstellingen horen vast.
3. Er is een commissie, de SDDS-begeleidingscommissie, die de voorbereiding en evaluatie van de doelstellingen, alsmede de publicatie van de hoofdlijnen van de (resultaten van de) regeling verzorgt.
4. De SDDS-begeleidingscommissie bestaat uit vier personen; twee personen namens de ondernemingsraad en twee personen namens de werkgever.
5. De personen die namens de ondernemingsraad in de SDDS-begeleidingscommissie zitting hebben, stemmen hun activiteiten regelmatig af met de ondernemingsraad. Zij zorgen ervoor dat hun handelen de goedkeuring van de ondernemingsraad heeft. Hetzelfde geldt voor de personen die namens de werkgever in de SDDS-begeleidingscommissie zitting hebben ten opzichte van de werkgever.
6. De SDDS-begeleidingscommissie maakt afwegingen met betrekking tot de invulling van de doelstellingen, waarbij gekeken wordt naar zwaarte en haalbaarheid, en formuleert – na overleg met betrokken leidinggevenden – per doelstelling een concreet doel, waarin staat vermeld:
 - een nauwkeurig omschreven te bereiken doel, bij voorkeur in de vorm van een te realiseren getal of percentage;
 - een nauwkeurig omschreven meetmethode;
 - de bijbehorende percentages beloning, eventueel gestaffeld bij meerdere criteria binnen één doelstelling.Deze uitgewerkte doelstellingen worden in de vorm van aanbevelingen aan de Directie voorgelegd.
7. De Directie beoordeelt de aanbevelingen ter goedkeuring. Bij goedkeuring door de Directie worden de aanbevelingen definitief door de Directie vastgesteld. In beginsel neemt de Directie de aanbevelingen over en keurt zij deze goed. Slechts in zeer bijzondere omstandigheden kan de Directie het voorstel afwijzen. Bij afwijzing door de Directie zal dit met argumenten omkleed dienen te zijn en past de SDDS-begeleidingscommissie de aanbevelingen aan totdat de Directie de aanbevelingen goedkeurt en vaststelt.

8. De Directie draagt er zorg voor dat de SDDS-begeleidingscommissie kan beschikken over de relevante gegevens.
9. De SDDS-begeleidingscommissie ziet toe op een correcte verwerking van de beschikbare gegevens en bespreekt deze periodiek onder elkaar en met betrokken leidinggevenden.
10. De SDDS-begeleidingscommissie houdt periodiek, via publicaties, het personeel van de hoofdlijnen van de (resultaten van de) regeling op de hoogte. Nadere communicatie over de regeling is een verantwoordelijkheid van de organisatie. In dat kader dienen leidinggevenden hun werknemers tijdens afdelings- en werkoverleg regelmatig over de regeling en de actuele stand van zaken betreffende de doelstellingen te informeren.
11. Na het verstrijken van de ijkperiode doet de SDDS-begeleidingscommissie een voorstel tot honorering, al naar gelang de wel of niet gehaalde doelstellingen. Dit voorstel wordt aan de Directie aangeboden.
12. Bij een unaniem voorstel tot honorering van de SDDS-begeleidingscommissie neemt de Directie in beginsel het voorstel tot honorering over en keurt zij dit goed. Slechts in zeer bijzondere omstandigheden kan de Directie – met argumenten omkleed – van dit voorstel afwijken.
13. Bij een voorstel tot honorering gebaseerd op een meerderheid van stemmen in de SDDS-begeleidingscommissie neemt de Directie in beginsel het meerderheidsvoorstel tot honorering over en keurt zij dit goed. Slechts in bijzondere omstandigheden kan de Directie – met argumenten omkleed – van dit voorstel afwijken.
14. Indien de stemmen in de SDDS-begeleidingscommissie over een voorstel tot honorering staken, neemt de Directie op basis van de aangevoerde argumenten een besluit en licht zij dit besluit toe.
15. Het behalen van de doelstelling leidt tot een bepaalde uitkering. De uitkering voor de werknemer bedraagt een percentage van het vaste jaarinkomen (13,96 keer het vaste maandinkomen) van iedere CAO-werknemer van de betreffende ijkperiode. Het maandinkomen van juni wordt hierbij als referentie genomen.
16. Bij een positieve score voor één doelstelling wordt het maximale aan die doelstelling gekoppelde percentage van het vaste jaarinkomen van de individuele werknemer uitbetaald. Indien geen van de doelstellingen wordt gehaald bedraagt de uitkering 0%. Indien alle doelstellingen (volledig) worden gehaald bedraagt de uitkering 2%.
17. De uitbetaling van de uitkering vindt jaarlijks plaats in de maand augustus volgend op de ijkperiode waarvoor de doelstellingen waren vastgesteld.
18. De uitkering wordt uitbetaald aan de werknemer die op het moment van uitbetalen in dienst is en dit eveneens was op 1 juni van de ijkperiode waarvoor de doelstellingen waren vastgesteld.
19. De werknemer die niet gedurende de gehele ijkperiode in dienst is geweest, heeft recht op de in artikel 15 genoemde uitkering naar evenredigheid.

20. Indien voor de werknemer gedurende de betreffende ijkperiode een wijziging heeft plaatsgevonden in de individueel overeengekomen arbeidsduur (bijvoorbeeld deeltijdarbeid of ouderschapsverlof), zal hiermee bij de vaststelling van de uitkering naar evenredigheid rekening worden gehouden.
21. De uitkering maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevende salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/eindejaarsuitkering of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
22. De vakorganisaties worden tijdens periodiek overleg en CAO-overleg door de Directie op de hoogte gehouden van de regeling en de actuele stand van zaken betreffende de doelstellingen.