



**FRESENIUS
KABI**

CAO

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor
Fresenius HemoCare Netherlands B.V.**

1 april 2007 - 1 oktober 2008

A company of the Fresenius Kabi Group

CAO

voor

Fresenius HemoCare Netherlands B.V.

*Ter wille van de leesbaarheid is in deze CAO alleen de mannelijke vorm gebruikt.
Waar de mannelijke vorm wordt gehanteerd wordt mede de vrouwelijke vorm bedoeld.*

Inhoudsopgave

Artikel	Onderwerp	Bladzijde
	Preambule	7
1	Definities	10
1A	Deeltijdarbeid	11
2	Algemene verplichtingen van de vakorganisaties	12
3	Algemene verplichtingen van de werkgever	13
4	Algemene verplichtingen van de medewerker	14
5	Indiensttreding en ontslag	15
	- onbepaalde tijd in dienst	15
	- bepaalde tijd in dienst	15
6	Arbeidsduur en dienstrooster	16
	- dienstroosters	16
	- arbeidsduurverkorting	16
	- partieel leerplichtigen	17
7	Functiegroepen en salarisschalen	18
	- indeling	18
	- salarisvaststelling	18
	- tijdelijke waarneming	18
	- plaatsing in hogere functie (promotie)	19
	- plaatsing in lagere functie	19
	- uitvoeringsbepalingen	20
	- salarisschalen	21
	- beloning uitzendkrachten	21
8	Bijzondere beloningen	22
	- algemeen	22
	- ploegendienst	22
	- meeruren	23
	- consignatie	23
	- overwerk	24
	- verschoven uren	25
9	Feestdagen	26

Artikel	Onderwerp	Bladzijde
10	Geoorloofd verzuim	27
	- verzuim met behoud van salaris	27
	- verzuim zonder behoud van salaris (onbetaald verlof)	28
	- zorg en calamiteitenverlof	29
11	Vakantie	30
	- vakantiejaar	30
	- duur van de vakantie	30
	- berekening aantal vakantiedagen	30
	- vakantie rechten vorige werkgever	30
	- aaneengesloten vakantie	31
	- snipperdagen	31
	- niet opgenomen vakantie	32
	- vakantie rechten bij onderbreking werkzaamheden	32
	- samenvallen vakantie met dagen waarop geen arbeid wordt verricht	33
	- vakantie bij ontslag	33
	- verjaring	33
	- vervangende schadevergoeding	34
	- uitvoeringsbepalingen	34
12	Vakantietoelage	35
13	Resultatendeling en spaarloon	36
14	Arbeidsongeschiktheid	37
15	Uitkering bij overlijden	41
16	Beroepsprocedures ORBA-functieweging	42
17	Pensioen	44
18	Vervroegde uittreding	45
19	Bijdrage aan de vakorganisaties	46
20	Vakbondsfaciliteiten	47
21	Vakbondscontributie	48
22	Tussentijdse wijzigingen	49
23	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	50

Artikel	Onderwerp	Bladzijde
Bijlage 1	Salarisschalen	51
Bijlage 2	Resultatendeling	54
Bijlage 3	VUT	56
Bijlage 4	Werkings sfeer	60
Bijlage 5	Protocolafspraken 2007	61

Preambule

Uitgangspunten bij CAO-overleg

1. Fresenius HemoCare Netherlands B.V. wordt gezien als een arbeidsgemeenschap, waarin alle betrokkenen zich dienstbaar maken aan het doel van deze arbeidsgemeenschap.
2. Er wordt gestreefd naar behoud van werkgelegenheid, ook op lange termijn.
3. Er zal een beleid worden gevoerd gericht op grote betrokkenheid bij de onderneming. Verwacht wordt dat iedereen zich ten volle zal inzetten.

Preambule bij het CAO-akkoord 2007

Op maandag 1 oktober 2007 hebben CAO-partijen een principeakkoord bereikt over een nieuwe CAO voor Fresenius HemoCare Netherlands B.V. (FHCN) te Emmer-Compasuum.

De in dit kader gemaakte (arbeidsvoorwaardelijke) afspraken - zie hierna - moeten worden gezien tegen de achtergrond van de huidige en gewenste positie van Fresenius HemoCare Netherlands B.V. (FHCN) binnen de Fresenius Kabi Group (FK) en meer specifiek binnen de Business Unit Transfusion Technology (BU TT).

In het kader van deze CAO bevestigen zowel de directie van Fresenius HemoCare Netherlands B.V. (FHCN), als de directie van Fresenius Kabi AG (FK) hierbij dat FHCN een belangrijke bijdrage levert aan de positie van de Business Unit Transfusion Technology (BU TT) binnen de FK-organisatie en aan behoud en verbetering van de concurrentiepositie van de TT-producten.

FHCN levert deze bijdrage aan de BU TT door middel van het leveren van producten onder de namen APS, BPS en - vooralsnog - CPS (zie verderop in deze tekst), alsmede door middel van het verlenen van diensten door PTDC en SCM.

BPS

Met betrekking tot BPS vervult FHCN de rol van Competence Center voor de BU TT. Deze rol omvat in het bijzonder de ontwikkeling en verbetering van disposable producten en de daarbij behorende productie- en procestechnologieën, alsmede de aan de ontwikkeling en verbetering van deze disposables gerelateerde productie.

Met betrekking tot de BPS-disposables zal FHCN als Competence Center naast productontwikkeling een leidende rol in het interne TT-netwerk vervullen met betrekking tot de overdracht en het uitrollen van ontwikkelde productie- en procestechnologieën naar zusterondernemingen. Op deze wijze komen bewezen methoden en technieken via FHCN beschikbaar voor het gehele TT-netwerk.

APS

Door de integratie van de spuitgietmachines in de APS afdeling heeft FHCN verdere mogelijkheden gecreëerd om het APS productieproces te optimaliseren vanuit het oogpunt van kwaliteit en kostenefficiëntie.

De toekomstige focus van de APS-afdeling is voornamelijk gericht op het aanzienlijk verbeteren van het productieproces en in mindere mate op productontwikkeling. De ontwikkeling van nieuwe productapplicaties ten behoeve van patiëntbehandeling zal voornamelijk vanuit de productieplant in Friedberg plaatsvinden, waarbij overigens een nauwe en efficiënte communicatie tussen de productieplant in Emmer-Compascuum en Friedberg onontbeerlijk is. Door deze opzet zal een middenlange en lange termijn stabilisatie of groei van de APS-productie dienen te worden verzekerd.

CPS

Wat betreft CPS is de strategische beslissing genomen om deze productlijn te verkopen. Daarbij wordt gestreefd om de productie voor FHCN en het intellectueel eigendom/de patenten voor de FK-organisatie te behouden. Het succes daarvan zal in hoge mate afhangen van de wensen van de in CPS geïnteresseerde partijen. De aan CPS verbonden FHCN werknemers zullen, in die gevallen waarin hun werk verdwijnt, intern worden herplaatst. Eén en ander met in achtname van de spelregels die hieromtrent zijn afgesproken in het sociaal plan dat in 2006 tussen vakbonden en Fresenius overeengekomen is. Indien herplaatsing van de aan CPS verbonden werknemers niet geheel mogelijk is, zullen alle overige bepalingen uit het sociaal plan 2006 van toepassing zijn op die werknemers die in dat geval boventallig worden. Nagegaan wordt wat in dat geval de juridische positie van deze werknemers is ten opzichte van de overige werknemers.

FHCN voorziet in de logistiek van alle aan TT gerelateerde activiteiten en belevt verschillende regio's als logistieke link. Daarnaast zal FHCN worden belast met de logistieke activiteiten voor de zogenaamde Devices, welke activiteiten op dit moment worden opgezet.

Een deel van Centralized Customer Services zal naar verwachting op termijn worden geïntegreerd in de FK-structuur en de FK-organisatie.

Afhankelijk van het resultaat van de integratie van TT binnen het FK netwerk en de daarbij behorende functie-aanpassingen, zullen mogelijk enkele functies van SCM en Fi/Co worden verplaatst naar andere onderdelen binnen het FK-concern. Op medewerkers die boventallig worden als gevolg hiervan en niet kunnen worden herplaatst, zullen de bepalingen uit het sociaal plan 2006 van toepassing zijn.

Het management van FHCH heeft zich volledig aan deze (deels nieuwe) rollen geëngageerd en zal zich maximaal inspannen om deze tot een succes te maken, in het vertrouwen van FHCN van een goede en gezonde toekomst te voorzien binnen het FK-concern.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

Fresenius HemoCare Netherlands B.V. te Emmer-Compasuum

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht
CNV BedrijvenBond te Houten
De Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

© 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 terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partij- en bij deze CAO en van werkgeversvereniging AWWN te Haarlem.

Artikel 1
Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Fresenius HemoCare Netherlands B.V. te Emmer-Compascuum, ook aan te duiden als: FHCN;
- b. Vakorganisatie : elk van de partijen ter andere zijde;
- c. Medewerker : de medewerker (m/v) in dienst van de werkgever ingedeeld in salarisschaal A t/m I. Onder medewerker wordt in dit verband niet verstaan stagiaire/inleenkracht;
- d. Dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerkers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- e. Normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de medewerkers normaliter volgens het dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- f. Parttime-baan : dienstverband waarbij minder dan gemiddeld 40 uren per week wordt gewerkt;
- g. Week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- h. Maand : een kalendermaand;
- i. Maandsalaris : het basissalaris als geregeld in het salarisschalenoverzicht;
- j. Maandinkomen : het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegtoeslag als vermeld in artikel 8 lid 2 en nader te bepalen toeslagen;
- k. Ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- l. BW : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

Artikel 1A
Deeltijdarbeid

Voor de deeltijdmedewerker zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst – tenzij anders vermeld – naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing. De werkgever zal een verzoek om in deeltijd te gaan werken behandelen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de vakorganisaties

1. De vakorganisaties zijn verplicht deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en gedurende deze overeenkomst in het algemeen geen werkstaking te zullen toepassen of toepassing daarvan te zullen bevorderen, geen actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst, tenzij het bepaalde in artikel 22 (tussentijdse wijzigingen) van toepassing is.
3. De vakorganisaties verplichten zich te bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever zal met iedere medewerker schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO.
3. De werkgever zal elke medewerker een exemplaar van deze CAO verschaffen.
4. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de medewerker uit hoofde van zijn functie bekend is, tenzij de medewerker tot het verstekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft, behalve in de situatie dat de werkgever door wettelijke regelingen verplicht is deze gegevens te verstrekken. Het gestelde in dit lid geldt tot 3 jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. De werkgever verplicht zich tot het formuleren van een sociaal beleid en zal dit uitvoeren.
6. Als de werkgever met de OR in overleg treedt over het voornemen om de organisatie te wijzigen en als gevolg daarvan arbeidsplaatsen verloren gaan, zal de werkgever tevens met de vakorganisaties in overleg treden over dit voornemen, de sociale gevolgen en de daarbij te nemen maatregelen.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de medewerker

1. De medewerker is verplicht de belangen van het bedrijf als een goede medewerker te behartigen, ook als geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De medewerker is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden gevraagd en voor zover deze verband houden met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De medewerker is verplicht voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de aanstellingsbrief en de gepubliceerde dienstroosters in acht te nemen.
4. De medewerker is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, netheid en hygiëne in het bedrijf en is verplicht de hiervoor door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen of voorschriften na te leven.
5. Tenzij de werkgever dat schriftelijk heeft toegestaan, is het de medewerker verboden betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een beroep of bedrijf uit te oefenen. De werkgever is bevoegd een medewerker die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen en/of de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De medewerker, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 (Arbeidsongeschiktheid) geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. De medewerker is verplicht zich, als de werkgever dat noodzakelijk acht, te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts op kosten van de werkgever.
7. Iedere medewerker is verplicht tegenover derden, familieleden daaronder begrepen, geheimhouding te betrachten ten aanzien van alle gegevens - daaronder tevens begrepen gegevens die betrekking hebben op personeel - die hem over inrichting, bedrijf en gang van zaken bij het bedrijf bekend zijn en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te begrijpen, dat zij van vertrouwelijke aard zijn. Bekendmakingen over aangelegenheden, die de belangen van het bedrijf raken en die zijn gericht op verspreiding buiten de kring van medewerkers moeten vooraf door de directie worden goedgekeurd. Deze goedkeuring zal alleen worden geweigerd op gronden, aan het bedrijfsbelang ontleend en schriftelijk worden overhandigd. Het gestelde in dit lid geldt tot 3 jaar na het verbreken van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5
Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;In de individuele arbeidsovereenkomsten wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd en met inachtneming van de voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldende wettelijke bepalingen, eindigt de arbeidsovereenkomst voor een medewerker die voor onbepaalde tijd in dienst is door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 BW.
4. Voor een medewerker die voor bepaalde tijd in dienst is eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege bij het verstrijken van de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst zonder dat daarbij enige handeling van partijen vereist is, met inachtneming van het gestelde in artikel 668a BW.
5. In geval van tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden de termijnen toegepast die gelden bij opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verlengd dient de werkgever dit tenminste 2 weken voor de aanvang van de nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de medewerker te bevestigen.
6. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de medewerker eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, voorafgaande aan de maand waarin de medewerker de 65-jarige leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, en bij overlijden.

Artikel 6
Arbeidsduur en dienstrooster

1. In de onderneming gelden de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster waarbij de werktijden tussen 07.00 en 18.00 uur en in enkele gevallen, na instemming van de ondernemingsraad, tussen 07.00 en 20.00 uur gelegen zijn en gemiddeld 40 uren per week bedragen;
 - b. een 2-ploegendienst
 - c. een 3-ploegendienst;
 - d. voor parttime-banen kunnen aparte dienstroosters worden opgesteld.
2. De medewerker zal bereid moeten zijn volgens een ander dienstrooster te werken als dit door de leiding noodzakelijk wordt geacht.
3. Voor veranderingen van de dienstroosters, waarbij een belangrijk aantal medewerkers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken medewerkers, evenals met de ondernemingsraad (overeenkomstig de WOR). De dienstroosters worden minstens 1x per jaar vastgesteld.
4. De medewerker is verplicht ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
5. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde dienstroosters.
6. *Arbeidsduurverkorting*
 - a. De medewerker heeft 12 roostervrije dagen per kalenderjaar.
 - b. Deze roostervrije dagen zullen in overleg met de ondernemingsraad worden ingevuld, waarvan de regeling uiterlijk in november van het oerafgaande jaar wordt gepubliceerd. Bij een bedrijfsstop van meerdere dagen zullen de eerste twee dagen collectieve roostervrije dagen zijn.
 - c. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 10 (geoorloofd verzuim) of artikel 14 (arbeidsongeschiktheid) van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een vastgestelde roostervrije (halve) dag of dienst bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting.
 - d. Als in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde roostervrije dag of dienst moet worden gewerkt geldt deze arbeid als overwerk, tenzij de werkgever tenminste één maand van tevoren schriftelijk heeft aangegeven voor welke medewerker de collectieve roostervrije dag niet van toepassing is. In dat geval kunnen de roostervrije dagen op een ander tijdstip, in overleg met de werkgever worden opgenomen.

- e. De deeltijdmedewerker en de medewerker die een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangen de in lid 6 onder a genoemde arbeidsduurverkortingsmaatregelen naar evenredigheid, afgerond naar boven op halve dagen en diensten.
 - f. Als een collectieve roostervrije dag of dienst samenvalt met een dag of dienst waarop de deeltijdmedewerker volledig of gedeeltelijk zou werken, wordt de arbeidsduurverkortingsmaatregel dienovereenkomstig afgeboekt. Als een collectieve roostervrije dag of dienst samenvalt met een dag of dienst waarop de deeltijdmedewerker niet zou werken, wordt geen arbeidsduurverkortingsmaatregel afgeboekt.
7. *Partieel leerplichtigen*
- a. Voor een medewerker die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de regeling genoemde normale werktijd voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
 - b. Over de dagen waarop een medewerker ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de regeling vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
 - c. Het aantal in de regeling bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de genoemde werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
 - d. Op de dag waarop een medewerker een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
 - e. In geval een medewerker toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor de normale voor een dag geldende beloning 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 werken op een zogenoemde schooldag of een vakantiedag brengt geen wijziging in het aantal berekende vakantiedagen zoals bepaald in c.

Artikel 7
Funcatiegroepen en salarisschalen

1. *Indeling*
 - a. Op grond van de door hem in hoofdzaak verrichte arbeid wordt een medewerker ingedeeld in een functiegroep. De functiegroep kan tijdens het dienstverband veranderen.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een periodiekenschaal.
 - c. Iedere medewerker ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zij functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en zijn maandsalaris.

2. *Salarisvaststelling*
 - a. De medewerker wordt bij indiensttreding ingeschaald in de salarisschaal uit bijlage 1 die bij de functiegroep hoort.
 - b. Bij indiensttreding ontvangt de medewerker het minimumsalaris uit deze salarisschaal. Indien een medewerker 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 1 periodiek te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – één of meer periodieken worden toegekend.
 - c. Het maandsalaris van de medewerkers wordt éénmaal per jaar herzien aan de hand van hun beoordeling en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar mits de betrokken medewerker alsdan tenminste 6 maanden in dienst van de werkgever is.
 - d. In afwijking van het bepaalde in sub b en c ontvangt de medewerker die jonger is dan 21 jaar tot het moment dat hij 21 jaar is 85% van het minimumsalaris.

3. *Tijdelijke waarneming*
 - a. Medewerkers die tijdelijk een functie volledig waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, die met hun eigen functie overeenkomt.
 - b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 1 dag of dienst heeft geduurd, ontvangt de medewerker daarvoor waarnemingstoelage. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van de helft van het verschilbedrag bij 1 periodiek tussen de twee betrokken schalen.
 - c. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de medewerker voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
 - d. Bij vervanging zal, voordat een half jaar verstreken is, een gesprek plaatsvinden waarin de redenen van tijdelijkheid van de functie wordt aangegeven dan wel zal na gebleken geschiktheid na 6 maanden indeling in de betreffende functie plaatsvinden.

- e. Als de waarnemingsperiode is beëindigd, zal de afbouwregeling van toepassing zijn zoals omschreven in artikel 7 lid 6.
4. *Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)*
- a. Medewerkers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in een overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.
 - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een medewerker die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 1 periodiek van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
 - c. In geval van bevordering op of na 1 juli kan, bij wijze van uitzondering, de toekenning van de periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.
5. *Plaatsing in een lager ingedeelde functie*
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:
 - 1. Medewerkers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een medewerker die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 1 periodiek van de 2 betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen:
 - 1. Medewerkers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. In deze gevallen wordt de medewerker in de met de functie overeenkomende lagere salarisschaal geplaatst met inachtneming van de hieronder vermelde bepalingen.
 - 2. Gedurende de afbouwperiode ontvangt de medewerker naast zijn nieuwe salaris een afbouwtoeslag. De verlaging van het salaris (afbouw) kan maximaal 20% van het laatstelijk genoten maandsalaris bedragen.
 - 3. De afbouwperiode bedraagt:
 $((L-30) + D + 2Fj)$ maanden, met een maximum van 60 maanden.
 L = leeftijd in volle jaren;
 D = dienstdaag bij FHCN-E in volle jaren;
 Fj = het aantal jaren in de laatste functie.

4. Het nieuwe functiesalaris wordt als volgt vastgesteld. Als het oude functiesalaris niet meer bedraagt dan het maximumsalaris behorende bij de nieuwe functie, dan wordt de medewerker direct ingedeeld in de met het oude functiesalaris overeenkomende periodiek van de nieuwe salarisschaal. De afbouwtoeslag is dan nul. Als echter het oude functiesalaris meer bedraagt dan het maximum van de schaal behorende bij de nieuwe functie, wordt het nieuwe salaris vastgesteld op dit maximum. De afbouwtoeslag bedraagt in dit geval het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris.
 5. Tussentijdse verhogingen met het nieuwe salaris (wegens schaalverhoging of promotie) worden in mindering gebracht op de afbouwtoeslag.
 6. Na het bereiken van de 60-jarige leeftijd wordt de afbouwtoeslag niet verder afgebouwd.
 7. De pensioengrondslag wordt gebaseerd op het nieuwe salaris.
 8. Zoveel mogelijk zal worden getracht een functie voor betrokkene te vinden van hetzelfde of meest nabije niveau van zijn oude functie. Waar nodig zal hij in staat gesteld worden een opleiding daartoe te volgen.
 9. In overleg met de ondernemingsraad kan in bijzondere gevallen van deze regeling worden afgeweken.
6. *Uitvoeringsbepalingen*
- a. Medewerkers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd de bij maximaal één lagere functiegroep behorende beloning ontvangen dan met hun functie overeenkomt. De duur van de periode is afhankelijk van het positieve oordeel van de werkgever omtrent het zelfstandig en naar behoren functioneren in de nieuwe functie en bedraagt maximaal 6 maanden.
 - b. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever, in afwijking van in het artikel 7 lid 6 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
 - c. Voor elke volle werkdag of een gedeelte van een werkdag gedurende welke de medewerker in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
 - d. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld.

7. *Salarisschalen*
De salarisschalen per 1 april 2007, per 1 oktober 2007 en per 1 april 2008 zijn opgenomen in bijlage 1.

8. *Beloning uitzendkrachten*
De artikelen 7 en 8 van deze cao zijn van overeenkomstige toepassing op medewerkers die via een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan de werkgever, met dien verstande dat voor die werknemers de bij hun functie geldende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.

Artikel 8
Bijzondere beloningen

1. *Algemeen*

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloning in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, als een groter beroep op de medewerker wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functie vervulling in dagdienst wordt mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder en incidentele afwijkingen van het geldende dienstrooster.
2. *Ploegendienst*
 - a. De toeslagen voor ploegdiensten bedragen:
 - 2-ploegdienst: 14%;
 - 3-ploegdienst: 20%;
 - b. Bij afwijkende ploegdiensten wordt een toeslag afgeleid van de bovengenoemde percentages.
 - c. Als een medewerker niet gedurende een hele maand in ploegdienst arbeid heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegdienst heeft verricht.
 - d. Medewerkers in dagdienst die in een maand 10 of minder diensten in ploegdienst invallen, worden in die maand beloond volgens het in lid 5 van dit artikel bepaalde. Medewerkers die in een maand 11 of meer diensten in ploegdienst werken, ontvangen over de maand de in lid 2 onder a. respectievelijk b. van dit artikel bedoelde toeslag.
 - e. De medewerker die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst, dan wel van de 3- naar de 2-ploegdienst, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienst heeft gewerkt, mits deze periode niet korter dan 3 maanden is geweest, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegtoeslag op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode:
 1. Als hij langer dan 3 maanden, maar korter dan 6 maanden in ploegdienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand.
 2. Als hij langer dan 6 maanden, maar korter dan 1½ jaar in ploegdienst heeft gewerkt;
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand.
 3. Als hij langer dan 1½ jaar, maar korter dan 3 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
80% gedurende 1 maand;

- 60% gedurende 1 maand;
 - 40% gedurende 1 maand;
 - 20% gedurende 1 maand;
 - 4. Als hij langer dan 3 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - 80% gedurende 4 maanden;
 - 60% gedurende 4 maanden;
 - 40% gedurende 4 maanden;
 - 20% gedurende 4 maanden.
 - 5. Als hij langer dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt en bovendien 60 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 100% gedurende de resterende maanden van de dienstbetrekking.
 - 6. Als medewerkers van 58 jaar en ouder uit de ploegdienst treden zal op voorwaarde dat men bij de werkgever reeds 10 jaar voorafgaand, aansluitend in ploegen heeft gewerkt geen afbouw van de ploegentoeslag plaatsvinden. Om voor overplaatsing in dagdienst in aanmerking te komen, zal een medewerker een schriftelijk verzoek indienen bij de werkgever. Wanneer zich daartoe geen mogelijkheden voordoen, zal in onderling overleg een alternatief gezocht worden. De belastbaarheid van de individuele medewerker moet onderdeel van het besluit zijn.
3. *Meeruren*
- a. Wanneer een medewerker met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen het dienstrooster op basis van artikel 6 lid 1 van een medewerker met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren vakantie- en roostervrije dagen, vakantietoeslag en pensioen opgebouwd. Ook tellen meeruren mee voor de berekening van de winstuitkering.
 - b. Als het bedrijfsbelang dit naar oordeel van de werkgever toelaat, zullen meeruren na een verzoek van de werknemer door "tijd voor tijd", met behoud van salaris, worden gecompenseerd binnen 2 maanden nadat de meeruren zijn verricht.
4. *Consignatie*
- a. Voor de consignatieregeling komen alle medewerkers in aanmerking, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn;
 - b. Medewerkers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag de volgende vergoeding:
 - 0,75% van het maandsalaris van maandag tot en met vrijdag;
 - 2,00% van het maandsalaris op zaterdag en zondag;
 - 2,50% van het maandsalaris op erkende feestdagen, roostervrije en verplichte vakantiedagen.De consignatievergoeding voor de deeltijdmedewerker wordt berekend over het maandsalaris gebaseerd op voltijd.

- c. Geconsigneerde medewerkers, die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen voor deze extra opkomst de volgende toeslagen op het normale uurloon:
 - 50% van het uurloon bij opkomst op maandag tot en met vrijdag;
 - 100% van het uurloon bij opkomst op zaterdag en zondag;
 - 150% van het uurloon bij opkomst op erkende feestdagen, rooster-vrije en verplichte vakantiedagen.
5. *Overwerk*
 - a. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever schriftelijk opgedragen werk op uren, waarmee de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden. Het verrichten van overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt.
 - b. Extra uren veroorzaakt vanwege door de werkgever opgedragen (dienst)reizen leiden niet tot overwerk. De overwerkvergoeding is hierop dan ook niet van toepassing. Indien sprake is van meer dan 2 reizen boven het normale aantal uren, komen deze extra uren in aanmerking voor een vergoeding van 100%. Er is derhalve geen sprake van een overwerktoeslag. Deze regeling geldt niet voor reizen die gemaakt worden in verband met studie, beurzen, symposia, seminars, e.d.
 - c. De werkgever betaalt geen vergoeding voor overwerk dat wordt verricht in aansluiting op de normale dagtaak, incidenteel noodzakelijk voor het afmaken van een bepaalde taak, indien dit overwerk niet langer dan een half uur duurt.
 - d. Als het bedrijfsbelang dit naar het oordeel van de werkgever toelaat, zal overwerk na een verzoek van de medewerker door "tijd voor tijd", met behoud van salaris, worden gecompenseerd binnen 2 maanden nadat de overwerkuren zijn verricht. In dit geval zullen over de desbetreffende overuren alleen de hieronder vermelde overwerktoeslagen worden betaald, die afhankelijk zijn van het tijdstip waarop het overwerk wordt verricht. De overwerktoeslag bedraagt:
 - 50% van het uurloon voor elk uur gelegen tussen maandag 00.00 uur en zaterdag 12.00 uur;
 - 100% van het uurloon voor elk uur gelegen tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 00.00 uur en op feestdagen.
 - e. Als tegemoetkoming in de reistijd voor een extra rit van huis naar het bedrijf wordt bovendien nog een extra uurloon uitgekeerd met een maximum van 1 uur per dag.

Onder een extra rit wordt verstaan een rit, die men normaliter niet zou uitvoeren, waarbij de vergoeding wordt uitgekeerd als:

 - de tijdsduur gelegen tussen het einde van de normale werktijd en het begin van het overwerk langer dan één uur bedraagt en
 - de extra rit ook daadwerkelijk wordt uitgevoerd.
 - f. Rusttijd, nodig in verband met de wettelijke voorwaarden ten aanzien van overwerk, wordt tot een maximum van een half uur uitbetaald.

- g. Een medewerker van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht overwerk te verrichten.
 - h. Voor medewerkers met een parttime-baan worden extra gewerkte uren tot 8 uur per dag als normale uren uitbetaald. Indien zij op één dag meer dan 8 uur werken of op zaterdagen, zon- of feestdagen, terwijl dat buiten het voor hen geldende dienstrooster valt, ontvangen zij voor deze overuren de toeslagen zoals deze zijn vastgesteld in lid 5d.
6. *Verschoven uren*
- a. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor bij functie ingedeeld in de salarisschalen A tot en met I, een toeslag op het maandsalaris gegeven. Echter, uren tussen 07.00 uur en 18.00 uur en in enkele gevallen, na instemming van de ondernemingsraad, tot 20.00 uur worden nimmer als verschoven uren aangemerkt.
 - b. De toeslag voor verschoven uren voor uren gelegen tussen 18.00 uur en 07.00 uur bedraagt per uur 50% van het uurloon. Maximaal kan de toeslag voor verschoven uren in totaal niet meer dan 14% van het maandsalaris bedragen. Dientengevolge kan aan medewerkers ingedeeld in 2-ploegendienst maximaal in totaal 28% van het maandsalaris worden verstrekt en aan medewerkers in 3-ploegendienst maximaal in totaal 34% van het maandsalaris. Eventuele overschotten worden niet uitgekeerd. Eén en ander na vooraf akkoord van de afdeling Personeel en Organisatie.

Artikel 9
Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze regeling verstaan:
 - a. De algemeen erkende Christelijke feestdagen:
 - Nieuwjaarsdag;
 - de beide paasdagen;
 - Hemelvaartsdag;
 - de beide pinksterdagen en
 - de beide kerstdagen.
 - b. Koninginnedag (30 april), alsmede de bevrijdingsdag in de jaren waarin die dag door de regering tot een algemene feestdag is verklaard.
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, waarbij het gederfde maaninkomen wordt doorbetaald.

Artikel 10
Geoorloofd verzuim

1. *Verzuim met behoud van salaris*
In afwijking en met uitsluiting van het in artikel 629b BW bepaalde geldt het volgende:
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
 - b. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de medewerker over de hieronder voor de respectievelijke bij elk van deze gevallen bepaalde termijn van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis of plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 1. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis dan wel crematie bij overlijden van de echtgenoot, echtgenote, (schoon)vader, (schoon)moeder, kind of pleegkind van de medewerker.
 2. Gedurende één dag van begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenote respectievelijk echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
 3. Gedurende één dag bij ondertrouw van de medewerker zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag.
 4. Gedurende één dag bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, grootouders en schoonouders, zwagers, schoonzusters, stiefbroers en stiefzusters.
 5. Gedurende drie werkdagen bij bevalling van de echtgenote, op te nemen binnen 10 dagen gerekend vanaf de dag van de bevalling.
 6. Gedurende één dag bij de viering van een 25-, 40-, 50-, 55-, 60-, 65-, 70- en 75-jarig huwelijk van de medewerker, zijn ouders, schoonouders of grootouders.
 7. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de medewerker ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichtingen verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, die hij van derden zou kunnen ontvangen.
 8. Gedurende één dag naar aanleiding van het 10-, 20-, 30- en 40-jarig dienstjubileum van de medewerker, op te nemen in het (kalender-)jaar waarin het jubileum valt.

9. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2½ uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de medewerker kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
 10. Deeltijdmedewerkers zullen als regel zoveel al mogelijk buiten werktijd bezoek brengen aan de dokter of specialist. Gestreefd moet worden deze uren bij fulltime-werkenden zoveel mogelijk aan het begin of eind van de werkdag te plannen.
 11. Gedurende één dag maximaal per kalenderjaar in geval van verhuizing, mits door de medewerker een zelfstandig huishouden wordt gevoerd, wanneer hij verhuist binnen een straal van 50 km hemelsbreed vanaf de woonplaats gemeten.
 12. Gedurende twee dagen maximaal per kalenderjaar voor éénzelfde verhuizing buiten een straal van 50 km hemelsbreed vanaf de woonplaats gemeten.
 13. Gedurende één dag bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van de medewerker en gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de medewerker.
- c. In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren. De dagen genoemd in deze regeling hebben de bedoeling om aan deze activiteiten deel te nemen. Er is dus niet in alle gevallen sprake van een automatisch vrijaf.
 - d. Duurzaam samenwonenden, anders dan familierelaties, worden in deze regeling gelijkgesteld met gehuwden.
2. *Verzuim zonder behoud van salaris (onbetaald verlof)*
- a. Onbetaald verlof is in principe niet mogelijk, tenzij na overleg met de leiding en de afdeling Personeel en Organisatie toestemming wordt verleend.
 - b. Onbetaald verlof kan alleen worden gegeven indien in het kader van sociale dienstverlening wordt deelgenomen aan het werken in bijvoorbeeld (jeugd)kampen voor lichamelijk en/of geestelijk gehandicapten, vakantie-tochten van het Rode Kruis en andere door de werkgever goed te keuren redenen.
 - c. Gehuwden/duurzaam samenwonenden (anders dan familierelaties) wordt de mogelijkheid geboden om aansluitend op de bevalling van de echtgenote maximaal 4 weken onbepaald verlof op te nemen. Eén en ander voor zover het werk dit toelaat.
 - d. Voor ouderschapsverlof wordt verwezen naar de wettelijke regeling hieromtrent.

3. *Zorg- en calamiteitenverlof*

Als zich een situatie voordoet waarin het dringend noodzakelijk is dat een medewerker zorg verleent aan een lid van zijn huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de medewerker in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en medewerker naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of deze afwezigheid de volledige dan een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop de afwezigheid wordt verrekend.

Artikel 11
Vakantie

1. *Vakantiejaar*
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. *Duur van de vakantie*
 - a. De medewerker heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen. Daarboven heeft de medewerker recht op 4 bovenwettelijke dagen vakantie.
 - b. De medewerker, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, heeft in afwijking van de onder a genoemde bovenwettelijke vakantie recht op 7 bovenwettelijke dagen.
 - c. De medewerker, die in enig jaar de 40-, 45-, 50-, 55-, 58-, 61- respectievelijk 62-jarige leeftijd bereikt, heeft in afwijking van de onder a genoemde bovenwettelijke vakantie per kalenderjaar recht op 5, 6, 7, 8, 10, 12 respectievelijk 14 bovenwettelijke dagen.
 - d. Voor medewerkers boven de 55 jaar zullen meer individuele keuzemogelijkheden worden toegekend ten aanzien van de besteding van vrije dagen. Medewerkers kunnen toegekende seniorendagen sparen ten behoeve van vervroegd uittreden.
 - e. Voor medewerkers van 60 jaar en ouder wordt de mogelijkheid gegeven desgewenst 4 dagen per week te gaan werken. Over de opgenomen vrije dag zal 85% van het maandsalaris worden uitbetaald. Er zullen geen gevolgen zijn voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten.
3. *Berekening aantal vakantiedagen*
 - a. De medewerker, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie.
 - b. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een medewerker die voor of op de 15^e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
 - c. Wanneer een medewerker die na de 15^e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
 - d. Indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, heeft de medewerker een zuiver proportioneel recht op vakantie.
4. *Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten*
De medewerker dient bij aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever een schriftelijke verklaring te overhandigen waarin vermeld wordt hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven maar nog niet ge-

noten heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de medewerker aanspraak kan maken.

5. *Aaneengesloten vakantie*
 - a. Van de in lid 2 onder a. genoemde wettelijke vakantie zullen als regel minimaal 2 weken aaneengesloten worden verleend.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de medewerker. In beginsel wordt de aaneengesloten vakantie vastgesteld in een periode beginnend 1 week voor de bouwvakantie en eindigend 1 week daarna. Voor nader aan te wijzen afdelingen kunnen van de hoofdregeling afwijkende individuele regelingen worden getroffen.
 - c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet en gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de medewerkers de aaneengesloten vakantie geeft, moeten de betrokken medewerkers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
 - d. Indien een medewerker in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en de opgebouwde vakantie tezamen met het onbetaald verlof als bedoeld in lid 4 niet voldoende is om de hiervoor onder c bedoelde aaneengesloten vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken medewerker:
 1. zoveel vakantie reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld onder c en/of;
 2. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of;
 3. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
 - e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 6 sub a. van dit artikel, of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij in overleg met de ondernemingsraad, de werkgever de voorkeur geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen te doen opnemen.
6. *Snipperdagen*
 - a. De werkgever kan ten hoogste 3 dagen als verplichte vakantie aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de ondernemingsraad en als regel bij het begin van het vakantiejaar.
 - b. De medewerker kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
 - c. De medewerker kan maximaal 2 vakantiedagen in uren opnemen.
 - d. De medewerker kan de bovenwettelijke dagen als bedoeld in lid onder a, b en c van dit artikel, alsmede de nog openstaande vakantiedagen uit

een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen aan de werkgever verkopen of reserveren in het kader van de nog met de vakverenigingen overeen te komen regeling voor verlof- en tijdsparen.

7. *Niet opgenomen vakantie*

Mede met het oog op de belastbaarheid van de medewerker is het de intentie dat de medewerker niet meer dan 10 vakantiedagen meeneemt naar het volgende kalenderjaar. In januari vindt overleg plaats tussen de leidinggevende en de medewerker wanneer deze dagen moeten worden opgenomen.
8. *Vakantierechten bij onderbreking werkzaamheden*
 - a. De medewerker verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 - b.
 1. De medewerker verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de medewerker;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de medewerker georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over een periode van 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.
 2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 3. De verworven vakantierechten in de onder 1. van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de medewerker wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
 - c. De medewerker, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie over

de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

9. *Samenvallen vakantie met dagen waarop geen arbeid wordt verricht*
 - a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de medewerker geen arbeid heeft verricht om één van de redenen, genoemd in lid 8 sub b. onder 1. en sub c, alsmede in artikel 10 lid 1 sub b. worden niet als vakantie aangemerkt.
 - b. Indien één van de in sub a. genoemde verhinderingen eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de medewerker niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantiedag aan de werkgever heeft meegedeeld dat de verhindering zich zou voordoen.
 - c. Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 1 sub b. onder 1, 2, 3, 6, en 7 niet mogelijk is mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de medewerker, deze ziekte krachtens de bepaling van de Ziektewet is vastgesteld en de medewerker aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie geenszins tot haar recht kon komen.
 - d. Indien ingevolge van sub b. en c. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de medewerker nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
10. *Vakantie bij ontslag*
 - a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de medewerker desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de opzeggingstermijn worden vastgesteld.
 - b. Indien de medewerker de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend.
 - d. De werkgever reikt de medewerker bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.
11. *Verjaring*

Vakantie die niet is opgenomen en waaraan geen andere bestemming is gegeven conform lid 6 onder d vervalt 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

12. *Vervangende schadevergoeding*

Behalve in het geval als bedoeld in lid 6 onder d en in lid 10 onder b kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

13. *Uitvoeringsbepalingen*

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen, dat de medewerker behalve in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip moet indienen.

Artikel 12
Vakantietoeslag

1. Aan de medewerker wordt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie uiterlijk op 1 juni van enig jaar een vakantietoeslag toegekend ten bedrage van 8% van de som van de maandinkomens over de voorafgaande 12 maanden, indien hij 12 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest.
2. Indien een medewerker op 1 juni van enig jaar korter dan 12 maanden in dienst van de werkgever is geweest dan wel indien het dienstverband voor die datum wordt beëindigd, ontvangt de medewerker een evenredig deel van de in lid 1 genoemde toeslag.
3. De vakantietoeslag die in de uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is begrepen, zal in mindering worden gebracht op hetgeen de werkgever aan vakantietoeslag is verschuldigd.
4. Indien voor een medewerker gedurende het vakantiejaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij een vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.

Artikel 13

Resultatendeling en spaarloon

1. *Resultatendelingsregeling*

De werkgever kent een resultatendelingsregeling met voor het jaar 2007 doelstellingen op het gebied van:

- verlaging van het ziekteverzuim,
- het verminderen van de cost of poor quality (COPQ) en
- het realiseren van het budget 2007 voor Fresenius HemoCare Netherlands Emmer-Compascuum.

Bij het bereiken van de gestelde doelen kunnen medewerkers op grond van deze regeling een uitkering ontvangen van maximaal 6,15% van de in 2007 bruto uitbetaalde basis maandsalarissen. Over 2007 bedraagt de minimum uitkering 2%. De resultatendelingsregeling is opgenomen als bijlage 2.

2. *Spaarloonregeling*

Het maximum spaarbedrag bedraagt € 613 per jaar.

Het reglement van de spaarloonregeling ligt ter inzage op de afdeling Personeel en Organisatie en de Salarisadministratie.

Artikel 14
Arbeidsongeschiktheid

1. *Algemeen*
 - a. Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - b. 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, aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

2. *Loondoorbetaling*
 - a. *Wettelijke loondoorbetaling eerste ziektejaar*

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 - b. *Aanvulling op wettelijke loondoorbetaling eerste ziektejaar*

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. *Wettelijke loondoorbetaling tweede ziektejaar*

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - d. *Aanvulling op wettelijke loondoorbetaling tweede ziektejaar*

Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het reïntegratieplan, zal in het tweede ziektejaar aanvulling tot 100% plaatsvinden. Als ziekte het actief deelnemen aan reïntegratie belemmert, zal eveneens tot 100% van het inkomen worden aangevuld.

Van een aantoonbare, optimale inspanning tot reïntegratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter vormen de basis van de afspraken. Formele afhandeling van de toetsing als hiervoor bedoeld vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal ook in het tweede ziektejaar de reïntegratieactiviteiten blijven monitoren.

- e. *Periode van loondoorbetaling*

Voor de hierboven onder a tot en met d genoemde gevallen geldt dat niet langer zal doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal 104 weken, tenzij het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen wordt in dat geval verlengd met de duur van de door het UWV opgelegde verlengde loondoorbetalingsverplichting.

Het voorgaande is niet van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. Dan zal de totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen maximaal 104 weken bedragen.
- 3. *Reïntegratie*
 - a. De werkgever zal in overleg met de vakverenigingen 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 zullen criteria worden vastgesteld met betrekking tot onder meer klachtenregeling, privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
 - b. Als in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De afdeling P&O draagt er in dit kader voor zorg dat (tijdelijke) vacatures specifiek onder de aandacht worden gebracht van werknemers die door ziekte of arbeidsongeschiktheid de eigen arbeid niet kunnen verrichten.
 - c. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het 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 medewerker van de afdeling P&O, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
 - d. Op het moment van aanbod van een passende functie wordt deze door de medewerker geaccepteerd, echter met de mogelijkheid binnen 10 dagen een second opinion aan te vragen bij het UWV. Gedurende de periode dat de second opinion bij het UWV in behandeling is, ontvangt de medewerker 100% van zijn salaris, mits deze werkzaam is in de betreffende functie. Is dit niet het geval, dan wordt 70% van het salaris betaald.

Ondertussen oriënteren werkgever en medewerker zich op eventuele andere mogelijkheden. Als het UWV van oordeel is dat het bezwaar van de medewerker niet terecht is, dan blijft de medewerker in de betreffende functie werkzaam en geldt de CAO ten aanzien van de beloning voor de functie vanaf de datum waarop de functie is aangevangen. Als het bezwaar van de medewerker naar het oordeel van het UWV terecht is geweest, wordt naar andere mogelijkheden gekeken en eindigt het werkzaam zijn in de nieuwe functie onmiddellijk.

- e. Als een werknemer intern in een lagere functie wordt herplaatst, gelden daarbij de bepalingen over afbouw zoals vastgelegd in artikel 7 lid 5b van de CAO. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst of na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een uitkering krachtens de WW ontvangt, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen hiervan moeten worden afgewikkeld. Uitgangspunt daarbij is de loondoorbetaling zoals is vastgelegd in lid 2 van dit artikel.
4. *Slotbepalingen*
- a. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
- b. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd als de arbeidsovereenkomst met de medewerker eindigt.
- c. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die:
- door opzet arbeidsgeschikt is geworden;
 - arbeidsgeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kan worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV (of indien partijen dit zijn overeengekomen: de Arbodienst);
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen of de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsgeschikt is geworden;

- misbruik maakt van deze voorziening.
- d. Voor de werknemer van wie de eerste ziekte­dag ligt vóór 1 januari 2004 gelden de bepalingen van artikel 14 (Arbeidsongeschiktheid) zoals op­genomen in de CAO voor Fresenius HemoCare Netherlands B.V. van 1 april 2004 tot en met 31 maart 2005.
- e. In het kader van artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden ver­strekt de werkgever ten minste éénmaal per jaar aan de ondernemings­raad informatie over de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen, over het ten aanzien van die per­sonen gevoerde sociale beleid en over de ontwikkeling van de perso­neelsbezetting in het komende jaar.

Artikel 15
Uitkering bij overlijden

1. Na het overlijden van een medewerker hebben de nagelaten betrekkingen recht op een overlijdensuitkering. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde. Ook niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, kunnen in dit verband als echtgenoten worden aangemerkt. Zij moeten dan wel een gezamenlijk huishouding hebben gevoerd. Verwanten in de eerste of de tweede graad kunnen niet als echtgenoten worden aangemerkt.
 - b. bij ontstentenis van onder a bedoelde personen: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a en b bedoelde personen: degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
2. De overlijdensuitkering wordt - voor zover mogelijk in een bedrag ineens – verstrekt van de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond (dus over de rest van de lopende maand en over de twee volgende maanden).
3. De hoogte van de overlijdensuitkering is gelijk aan het laatstgenoten salaris (inclusief ploegentoeslag en persoonlijke toeslagen) of het bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarop de overledene laatstelijk recht had. Indien de arbeidsongeschiktheid echter berekend werd naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, dan wordt de overlijdensuitkering opgetrokken tot 100/108 maal het dagloon WIA, waarnaar de uitkering van de overledene laatstelijk werd berekend.
4. Over de overlijdensuitkering zijn geen loonheffing en SV-premies verschuldigd. De overlijdensuitkering wordt daarom zonder inhoudingen uitbetaald.
5. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de medewerker geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Artikel 16
Beroepsprocedures ORBA-functieweging

1. *Informatiefase*
Indien een medewerker van mening is dat zijn functie onjuist is omschreven of is ingedeeld, dient de medewerker allereerst informatie te vragen aan zijn chef. Bij blijvend verschil van mening tussen de medewerker en zijn directe chef beslist de naasthogere chef gemotiveerd over de handhaving of wijziging van de functieomschrijving.
2. *Intern beroep betreffende de procedure*
 - a. Indien bovengenoemd overleg niet leidt tot voor beide partijen bevredigende oplossing kan de medewerker schriftelijk zijn bezwaren bij de afdeling Personeel & Organisatie kenbaar maken op een klachtenformulier. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling Personeel & Organisatie schriftelijk bevestigd. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten (onder andere onjuiste functieomschrijving of procedurefouten) te worden ondersteund. De afdelingsleiding legt haar oordeel eveneens op dit klachtenformulier vast.
 - b. De interne klachtenprocedure gaat in op het moment dat de medewerker het klachtenformulier heeft ingediend bij de afdeling Personeel & Organisatie. De gehele klachtenprocedure mag gedurende maximaal 6 maanden duren.
 - c. De afdeling Personeel & Organisatie draagt er zorg voor dat het beroep tezamen met het schriftelijk advies van de chef en van anderen, van wie advies voor het nemen van de beslissing wenselijk wordt geacht, wordt beoordeeld op de juiste hantering van de procedures. De afdeling Personeel & Organisatie meldt haar bevindingen schriftelijk aan de betrokken medewerker. Indien de betrokken medewerker het niet eens is met de uitspraak, wordt de uitspraak voorgelegd aan de beroepscommissie. De beroepscommissie is uitsluitend bevoegd een uitspraak te doen over de gevolgde procedure.
 - d. De beroepscommissie als bedoeld in lid 2 sub c bestaat uit 4 personen, te weten:
 - twee medewerkers door de ondernemingsraad te kiezen;
 - twee medewerkers door de directie aan te wijzen.Ten behoeve van de administratieve werkzaamheden zal de directie een medewerker aanwijzen.
 - e. De beslissing van deze commissie wordt via de chef schriftelijk en gemotiveerd binnen 3 maanden meegedeeld aan de betrokken medewerker. De gehele klachtenprocedure mag maximaal 6 maanden duren.
3. *Extern beroep*
 - a. Extern beroep kan plaatsvinden indien de medewerker bezwaar maakt tegen de weging van de functie. De betrokken medewerker dient zijn bezwaar schriftelijk kenbaar te maken aan de afdeling Personeel & Organi-

satie. Werkgever zal het bezwaar voorleggen aan de deskundigen van werkgeversvereniging AWWN.

- b. De functiedeskundigen van AWWN nemen het beroep in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de functiedeskundigen van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen van AWWN doen vervolgens een bindende uitspraak.
 - c. Leden van een bij de CAO vertegenwoordigende vakbond kunnen zich bij het beroep laten bijstaan door een vakbondsdeskundige. De deskundige van de vakbond zal bij de behandeling aanwezig zijn. De AWWN-deskundigen zullen vervolgens een bindend standpunt uitbrengen aan de directie. De directie zal dit standpunt overnemen.
4. *Herhaald beroep*
Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen 2 jaar nadat een definitieve beslissing op een eerder beroep tegen een ongewijzigde functiebeschrijving van dezelfde medewerker is genomen.
 5. *Overige punten*
Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen.

Artikel 17
Pensioen

1. In de onderneming van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waaraan deelname voor de medewerker verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling. Een kopie van de pensioenregeling ligt voor iedere medewerker ter inzage op de afdeling Personeel & Organisatie. Op aanvraag wordt de medewerker van de regeling een kopie uitgereikt.
2. Tijdens zwangerschaps- dan wel ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw op de gebruikelijke condities worden gecontinueerd.

Artikel 18
Vervroegde uittreding

1. In de onderneming van de werkgever bestaat een regeling vervroegd uittreden voor medewerkers van 62 jaar en ouder en die een ononderbroken dienstbetrekking van tenminste 5 jaar hebben. Deze regeling is vanaf 1 januari 2006 uitsluitend nog van toepassing op de medewerker die geboren is vóór 1 januari 1950 én die op 31 december 2005 in dienst van werkgever is.
2. De voorwaarden zijn opgenomen in bijlage 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 19
Bijdrage aan vakorganisaties

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties. Het aantal medewerkers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 20
Vakbondsfaciliteiten

1. Het vakbondswerk binnen de ondernemingen heeft tot doel de communicatie tussen de vakorganisaties en hun leden te bevorderen.
2. De werkgever zal faciliteiten verlenen ten behoeven van het onderhouden van contacten door bestuurders van de vakorganisaties met hun leden in de onderneming. Deze faciliteiten zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakorganisaties. De werkgever zal aan de vakvakorganisaties publicatieborden beschikbaar stellen. Indien een mededeling op de publicatieborden wordt opgehangen, wordt hiervan een afschrift gegeven aan een daartoe door de werkgever aangewezen functionaris. De vakorganisatie is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie. Hierop zal door de werkgever generlei controle worden uitgeoefend.
 - b. het vrijaf geven aan leden van de bedrijfsledengroepen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties. Het vrijaf geven aan kaderleden dient in dit verband getoetst en geaccordeerd te worden door de directie dan wel de afdeling Personeel en Organisatie.

Artikel 21
Vakbondscontributie

Zolang als dit fiscaal wordt toegestaan zal de vakbondscontributie, indien het vakbondslicid dit wenst, in mindering worden gebracht op het bruto loonbestanddeel, teneinde de werknemer op deze wijze een fiscaal voordeel te geven. De vakorganisatie verstrekt de werkgever daartoe één maal per jaar (in december) een lijst met namen van medewerkers (plus de door hen betaalde contributie) die van deze faciliteit gebruik wensen te maken.

Artikel 22

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen ook bevoegd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 23

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2007 en eindigt op 30 september 2008 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Fresenius HemoCare Netherlands B.V.
te Emmer-Compasuum

Directie

Partijen ter andere zijde

FNV Bondgenoten
te Amsterdam

R.Vos

CNV BedrijvenBond
te Houten

B.J. Pasman

De Unie
te Culemborg

R. Koorn

Bijlage 1a
Salarisschalen

Periodiekenschaal ingaande 1 april 2007

(inclusief verhoging met 1,50%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1(<21)	1328	1357	1402	1469	1558	1620	1772	1947	2177
2	1563	1596	1649	1729	1832	1906	2085	2290	2561
3	1588	1623	1680	1762	1867	1948	2134	2345	2626
4	1615	1649	1712	1796	1903	1991	2181	2399	2692
5	1642	1676	1743	1828	1937	2034	2229	2453	2759
6	1668	1702	1774	1860	1973	2077	2277	2506	2825
7	1694	1730	1806	1895	2008	2119	2325	2561	2891
8	1720	1756	1837	1927	2043	2161	2374	2615	2956
9	-	1782	1868	1960	2078	2204	2422	2669	3022
10	-	-	-	1993	2113	2247	2471	2724	3088
11	-	-	-	-	2149	2289	2518	2777	3155
12	-	-	-	-	-	2332	2566	2831	3221
13	-	-	-	-	-	-	2614	2886	3286
14	-	-	-	-	-	-	-	2939	3352

Bijlage 1b
Salarisschalen

Periodiekenschaal ingaande 1 oktober 2007

(inclusief verhoging met 1,50%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1(<21)	1348	1377	1423	1491	1581	1644	1799	1976	2210
2	1586	1620	1674	1755	1859	1935	2116	2324	2599
3	1612	1647	1705	1788	1895	1977	2166	2380	2665
4	1639	1674	1738	1823	1932	2021	2214	2435	2732
5	1667	1701	1769	1855	1966	2065	2262	2490	2800
6	1693	1728	1801	1888	2003	2108	2311	2544	2867
7	1719	1756	1833	1923	2038	2151	2360	2599	2934
8	1746	1782	1865	1956	2074	2193	2410	2654	3000
9	-	1809	1896	1989	2109	2237	2458	2709	3067
10	-	-	-	2023	2145	2281	2508	2765	3134
11	-	-	-	-	2181	2323	2556	2819	3202
12	-	-	-	-	-	2367	2604	2873	3269
13	-	-	-	-	-	-	2653	2929	3335
14	-	-	-	-	-	-	-	2983	3402

Bijlage 1c
Salarisschalen

Periodiekenschaal ingaande 1 april 2008

(inclusief verhoging met 1,50%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1(<21)	1368	1398	1444	1513	1605	1669	1826	2006	2243
2	1610	1644	1699	1781	1887	1964	2148	2359	2638
3	1636	1672	1731	1815	1923	2007	2198	2416	2705
4	1664	1699	1764	1850	1961	2051	2247	2472	2773
5	1692	1727	1796	1883	1995	2096	2296	2527	2842
6	1718	1754	1828	1916	2033	2140	2346	2582	2910
7	1745	1782	1860	1952	2069	2183	2395	2638	2978
8	1772	1809	1893	1985	2105	2226	2446	2694	3045
9	-	1836	1924	2019	2141	2271	2495	2750	3113
10	-	-	-	2053	2177	2315	2546	2806	3181
11	-	-	-	-	2214	2358	2594	2861	3250
12	-	-	-	-	-	2403	2643	2916	3318
13	-	-	-	-	-	-	2693	2973	3385
14	-	-	-	-	-	-	-	3028	3453

Bijlage 2

Resultatendelingsregeling 2007

Voor het jaar 2007 is een resultatendelingsregeling overeengekomen met de navolgende doelstellingen en uitkeringspercentages (uitgedrukt als een percentage van de in 2007 uitbetaalde maandsalarissen). Over 2007 bedraagt de minimum-uitkering 2%. COPQ wordt vastgesteld per kwartaal en éénmaal per jaar, tezamen met ziekteverzuim en budget 2007 uitgekeerd in januari 2008.

1. Ziekteverzuim

Doel voor 2007 is een verzuimpercentage van 6,5% of lager, hetgeen de volgende staffeling geeft:

Ziekteverzuim ¹	Uitkering
> 6,5%	0%
6,5%	0,8%
6,4%	0,9%
6,3%	1,0%
6,2%	1,1%
6,1%	1,2%
6,0%	1,3%
5,9%	1,5%
5,8%	1,7%
5,7%	1,9%
5,6%	2,1%
≤ 5,5%	2,3%

¹ exclusief Q1 2007

2. Costs of poor Quality (COPQ)

COPQ	Uitkering
> 1,0%	0%
≤ 1,0%	1,35%
≤ 0,8%	2,00%
≤ 0,5%	2,35%

3. Budget 2007 Fresenius HemoCare Netherlands B.V. te Emmer-Compasuum

<i>Realiseren budget 2007 (budget = 0 (nul))</i>	<i>Uitkering</i>
op budget	1,0%
> € 1 miljoen boven budget	1,2%
> € 2 miljoen boven budget	1,3%
> € 3 miljoen boven budget	1,4%
> € 4 miljoen boven budget	1,5%

Definities:

- a. de medewerker:
ledere medewerker minimaal drie maanden in het betreffende boekjaar in dienst van de vennootschap. Werknemers, die na twee jaar arbeidsongeschiktheid krachtens de ziektewet in aanmerking komen voor een uitkering krachtens SV-wetten (zoals WW), alsmede vakantiewerkers en stagiaires, worden in de zin van deze resultatendelingsregeling niet als medewerker aangemerkt.
- b. bruto basis maandsalaris:
Het vast overeengekomen bruto maandsalaris, vermeerderd met vaste onregelmatigheidstoeslag (ploegentoeslag) en vaste persoonlijke toelagen. Niet meegenomen worden in de berekening: vakantiegeld, variabele toeslagen of extra's zoals overwerk en meeruren.

Bijlage 3
Vervroegde Uittreding (VUT)

1. De regeling is uitsluitend van toepassing op de medewerker, die geboren is vóór 1 januari 1950, die op 31 december 2005 in dienst van de onderneming is, de 62-jarige leeftijd heeft bereikt en nog geen 65 jaar is en die minstens 5 jaar in vaste dienst van Fresenius HemoCare Netherlands B.V. is geweest op het moment van de VUT-aanspraken.
2. De regeling is niet van toepassing op diegenen, die aanspraak hebben op een volledige loondoorbetaling in verband met ziekte dan wel op een volledige uitkering krachtens de WAO, WIA of WW, alsmede diegenen die onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling vallen.
3. Voor diegenen die aanspraak hebben op een gedeeltelijke uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten en die op het moment dat ze aan de regeling zouden kunnen gaan deelnemen nog arbeid verrichten, is deelneming wel mogelijk. In dit geval wordt de uitkering in mindering gebracht op de uitkering bedoeld in punt 8.
4. Toetreding tot de regeling is slechts mogelijk als alle vrij dagen zijn opgenomen.
5. Voor de medewerker geboren vóór 1 januari 1944 kan uittreding op de eerste dag van de maand, nadat men 62 jaar is geworden, beginnen. Een daartoe strekkend verzoek moet tenminste 3 maanden voor de ingangsdatum door de betrokken medewerker bij de afdeling Personeel en Organisatie worden ingediend.
Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1944 gelden de volgende eerst-mogelijke uittredingsleeftijden:

<i>Werknemer geboren</i>	<i>Eerstmogelijke uittredingsleeftijd (per de eerste van de kalendermaand nadat de werknemer de volgende leeftijd heeft bereikt)</i>
vóór 1 januari 1945	62 jaar en 2 maanden
vóór 1 januari 1946	62 jaar en 4 maanden
vóór 1 januari 1947	62 jaar en 6 maanden
vóór 1 januari 1948	62 jaar en 8 maanden
vóór 1 januari 1949	62 jaar en 10 maanden
vóór 1 januari 1950	63 jaar

De VUT-regeling eindigt op de laatste dag van de maand voorafgaande aan de maand waarop de betreffende medewerker 65 jaar wordt.

6. Van de medewerker die vervroegd uittreedt, eindigt de arbeidsovereenkomst met Fresenius HemoCare op de laatste dag van de maand voorafgaande aan de maand waarmee de uitkering aanvangt.
7. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft tot gevolg dat de deelnemer niet meer verzekerd is ingevolge de werknemersverzekeringen. Dit betekent dat de deelnemer geen aanspraak meer heeft op uitkeringen op grond van deze verzekeringen en dat er geen premie meer behoeft te worden betaald.
8. De deelnemer blijft verzekerd ingevolge de volksverzekeringen AOW, ANW en AWBZ.
9.
 - a. De deelnemer ontvangt per maand een uitkering ter hoogte van 75% van het bruto maandinkomen. Onder maandinkomen wordt hier verstaan:
 - het maandsalaris, dat hij onmiddellijk voor zijn vervroegd uitreden genoot;
 - de ploegentoeslag;
 - persoonlijke toeslag;
 - b. De deelnemer ontvangt 8% vakantietoeslag over elke volledige maand, in het jaar lopende van 1 juni tot 31 mei daaropvolgend, van de VUT-periode, waarbij als uitgangspunt de eerste van de maand van de VUT-uitkering dient te worden genomen.
 - c. De uitkering wordt aangepast aan de in geld uitbetaalde collectieve loonsverhoging zoals die voor medewerkers van Fresenius HemoCare Netherlands B.V. van toepassing is en de uitkeringen die gedurende het jaar aan de medewerkers van Fresenius HemoCare Netherlands B.V. zijn verstrekt.
 - d. De totale netto uitkering, bestaande uit de eerder genoemde inkomensbestanddelen, zal voor kostwinners niet minder bedragen dan het netto minimumloon.
10. De deelnemer die voldoet aan de voorwaarden voor vevroegde uittreding, maar die geen gebruik maakt van de VUT-regeling of op een later moment uit-treedt dan op de voor hem geldende eerstmogelijke uittredingsleeftijd als be-doeld onder punt 5, behoudt recht op het totale uitkeringsvolume als bedoeld onder punt 9. De waarde van het uitkeringsvolume wordt op actuariële grond-slagen gebaseerd.
11. De werknemer kan het eventuele niet benutte deel van het uitkeringsvolume als bedoeld onder punt 10 bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd laten uitbe-talen of gebruiken voor verhoging van zijn ouderdomspensioen, mits en voor zover dit fiscaal is toegestaan.

11. Als de deelnemer tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten of overeenkomstige regelingen, worden deze in mindering gebracht op de hem/haar krachtens deze regeling toekomstige uitkeringen. De deelnemer is gehouden de afdeling Personeel en Organisatie onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan van een recht op bovengenoemde uitkeringen of wijziging van dit recht.
12. De opbouw van de pensioenaanspraken zal voor de deelnemer worden voortgezet overeenkomstig de reglementaire bepalingen, als ware er geen sprake van vervroegde uittrekking. Tijdens de periode van vervroegde uittrekking blijft de deelnemer de reglementaire deelnemersbijdragen in de kosten van de pensioenregeling verschuldigd, als ware hij niet uitgetreden.
13. Het is de deelnemer niet toegestaan tijdens de periode van vervroegde uittrekking betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren, alvorens daarvoor toestemming te hebben verkregen van de directie. De deelnemer dient inlichtingen te verstrekken over de te ondernemen activiteiten voordat hij/zij daarmee aanvangt, alsmede over de uit die activiteiten te verwerven inkomsten. Latere wijzigingen in de activiteitsgraad en in de inkomsten dienen eveneens aan de afdeling Personeel en Organisatie te worden gemeld. Indien de uit de activiteiten verkregen inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen het inkomen dat de deelnemer het laatst bij de onderneming ontving en de uitkering uit hoofde van de regeling, zal het meerdere op deze uitkeringen in mindering worden gebracht. Bij het vorenstaande blijven inkomsten, verworven uit nevenwerkzaamheden waarmee de deelnemer tenminste een jaar voor het tijdstip van uittrekking is begonnen, buiten beschouwing.
14. De deelnemer zal voor dezelfde evenementen worden uitgenodigd en dezelfde faciliteiten hebben als gepensioneerden bij Fresenius HemoCare Netherlands B.V.
15. De deelnemer verplicht zich tijdig alle inlichtingen en gegevens aan de afdeling Personeel en Organisatie te verstrekken, die van belang zijn voor een goede uitvoering van de regeling. Bij nalatigheid zullen eventueel ten onrechte verstrekte uitkeringen teruggevorderd worden door Fresenius HemoCare Netherlands B.V. en kan de betrokkene voor de toekomst van de regeling worden uitgesloten.
16. In onvoorziene gevallen beslist de directie Fresenius HemoCare Netherlands B.V. (in overleg met de vakorganisaties) zoveel mogelijk in de geest van deze regeling.
17. Bij overlijden tijdens deelnemerschap eindigt deze regeling en vindt een overlijdensuitkering aan de nagelaten betrekkingen plaats, op basis van de wettelijke normen die daarvoor gesteld zijn.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de medewerker toekomt ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. De langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

Bijlage 4
Werkingsfeer

Voor de medewerkers die zijn ingedeeld boven salarisgroep I en waarvan de beloning niet geregeld is krachtens bijlage 1 geldt dat de CAO op hen van toepassing is, uitgezonderd artikel 7 (functiegroepen en salarisschalen) en artikel 8.3, 8.4 en 8.5 van de CAO.

Bijlage 5

Protocol-afspraken

1. *Ingroeimode kosten franchiseverlaging*
Op 1 januari 2008 wordt de franchise verlaagd naar € 12.500. Deze franchiseverlaging wordt in 2008 geheel betaald door de werkgever;
 - per 1 januari 2009 dragen werknemers 50% van de premieverhoging werknemers die het gevolg is van de franchisedaling per 1 januari 2008;
 - per 1 januari 2010 dragen werknemers 100% van de premieverhoging werknemers die het gevolg is van de franchisedaling per 1 januari 2008.
2. *Overgangsmaatregel VUT*
Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 gelden de volgende eerst-mogelijke uitredingsleeftijden:

<i>Werknemer geboren</i>	<i>Eerstmogelijke uitredingsleeftijd (per de eerste van de kalendermaand nadat de werknemer de volgende leeftijd heeft bereikt)</i>
vóór 1 januari 1951	63 jaar en 2 maanden
vóór 1 januari 1952	63 jaar en 4 maanden
vóór 1 januari 1953	63 jaar en 6 maanden
vóór 1 januari 1954	63 jaar en 8 maanden
vóór 1 januari 1955	63 jaar en 9 maanden
vóór 1 januari 1956	63 jaar en 10 maanden
vóór 1 januari 1957	63 jaar en 11 maanden
vóór 1 januari 1958	64 jaar

Nadere bepalingen:

- Voor de gehele groep (geboren vóór 1 januari 1958) is het uitgangspunt dat op de genoemde uitredingsleeftijd uitgetreden wordt op basis van gelijkwaardige voorwaarden als de VUT-regeling zoals die gold in 2005 (i.c. 75% laatstverdiende loon en waaronder opbouw pensioen en ziektekosten);
- Mocht blijken dat de verbeterde opbouw, samen met het in het CAO-overleg genoemde bedrag van € 1,25 miljoen (voor individuen) eerdere uitreding (tegen 75% laatstverdiende loon) mogelijk maakt, dan zal dit nooit zodanig eerder/beter zijn, dan de voorwaarden voor uitreden op 63 jaar, waar de 55-jarige onder het "oude" regime recht op heeft;
- De ontwikkeling van de pensioenkosten en de actuariel benodigde premie wordt gevolgd in het periodiek overleg met de vakorganisaties. Daarvoor zullen de kosten worden uitgedrukt als een percentage van de salarissom en als een percentage van de som van de pensioengrondslagen;

- Eventuele toekomstige besparingen op VUT en/of pensioenlasten (premiemarge) worden in beginsel aangewend voor verbetering van de pensioenregeling. Echter, de invulling hiervan zal in overleg tussen CAO-partijen worden bepaald.
 - Indien de met betrekking tot VUT en pensioen gemaakte afspraken niet geaccepteerd worden door de fiscus en/of DNB, zullen partijen nader overleg voeren en trachten langs andere weg aan te sluiten bij de intenties zoals deze bij partijen leefden ten tijde van het sluiten van deze CAO.
3. *Eenmalige uitkering*
In december 2007 wordt een eenmalig bedrag van € 50,- per werknemer uitgekeerd. Daarbij zal maximaal gebruik worden gemaakt van fiscale faciliteiten om dit bedrag netto te vergoeden.
4. *Investeren in medewerkers*
Om werknemers maximaal te betrekken bij het wel en wee van de onderneming, zal FHCN ervoor zorg dragen dat:
- de ondernemingsstrategie en de daarop gebaseerde doelstellingen bij de medewerkers bekend zijn;
 - medewerkers regelmatig op de hoogte worden gesteld van de mate waarin geformuleerde doelstellingen worden gerealiseerd;
 - er sprake is van het herkenbaar inrichten van de organisatie, zodat iedereen begrijpt dat dit de beste manier is om die doelstellingen te bereiken;
 - medewerkers zich kunnen ontwikkelen door in de kwaliteiten van medewerkers te investeren.
5. *Arbeidstijdenmanagement*
FHCN zal tijdens de looptijd van de CAO een studie uitvoeren naar het (de) meest wenselijke rooster(s) ten behoeve van de productie. Als werkgever op grond daarvan een van de 2- of 3-ploegendienst afwijkend rooster wenst in te voeren, zullen de bij dit rooster geldende arbeidsvoorwaarden in overleg met de vakorganisaties worden vastgesteld. Daar waar in de tussentijd een 5-ploegenrooster wordt toegepast, gelden de daarvoor in het verleden gemaakte arbeidsvoorwaardelijke afspraken. Het instemmingsverzoek aan de OR over dit onderwerp van najaar 2006 wordt ingetrokken.
6. *Ziekteverzuim*
Partijen buigen zich in november 2007 over het hoge ziekteverzuim. De bedrijfsarts zal voor het overleg worden uitgenodigd. De arbodienst zal worden gevraagd voorafgaand aan dit overleg een gedegen analyse aan partijen te doen toekomen als het gaat om het ziekteverzuim. Doel van het overleg is inzage te verkrijgen in de oorzaak (en) van het hoge ziekteverzuim teneinde te bezien welke afspraken nodig zijn om dit te hoge verzuim omlaag te krijgen. Tevens zal inzage worden geboden in het aantal werknemers die wegens arbeidsongeschiktheid de onderneming in de achterliggende jaren hebben verlaten omdat interne herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoorde en in het

aantal werknemers die intern wel geplaatst konden worden (zie in dit verband lid 7 van bijlage 5 van de CAO). Werkgever zal tevens inzage bieden in het aantal werknemers die mogelijk in de toekomst de eigen functie niet meer kunnen vervullen als gevolg van een bepaalde mate van arbeidsongeschiktheid.

7. *Opleidingsinspanningen*
FHCN zoekt kwaliteiten die het meest bijdragen aan het bereiken van de doelstellingen van het bedrijf. Zij zal voor het CAO overleg 2008 inzichtelijk maken welke opleidingen nodig zijn met het oog op de te verwachten ontwikkelingen en de gevolgen die dit mogelijk heeft voor de uit te voeren werkzaamheden. Partijen zullen afspraken maken over de voorwaarden die van toepassing zijn in geval van noodzakelijke opleidingen;
8. *Beloning monteurs BPS*
Het verzoek om herwaardering van het functieniveau van monteur BPS, dat via de vakorganisaties werd ontvangen, wordt conform de Beroepsprocedure ORBA-functieweging (artikel 16 lid 2 CAO) door de afdeling Personeel & Organisatie in behandeling genomen.