

CAO Recticel b.v.

(c) 2008 CAO-partijen en AWWN

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

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	3	Definities
2	4	Verplichtingen van partijen
3	4	Verplichtingen van de werkgever
4	5	Regeling werkgeversbijdrage
5	5	Vakbondsvertegenwoordiging
6	5	Algemene verplichtingen van de werknemer
7	6	Aanstelling en ontslag
8	7	Arbeidsduur en werktijden
9	9	Functiegroepen en salarisschalen
10	10	Toepassing van de salarisschalen
11	11	Bijzondere beloningen/verzuimuren
12	15	Feestdagen
13	15	Geoorloofd verzuim
14	17	Vakantie
15	20	Vakantietoeslag
16	20	Eindejaarsuitkering
17	20	Uitkering bij overlijden
18	21	Arbeidsongeschiktheid
19	23	Bedrijfsreglement
20	23	(Vervroegde) Pensioenregeling
21	24	Tussentijdse wijzigingen
22	24	Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst
Bijlage I	25	Functielijst
Bijlage II	26	Salarisschalen
Bijlage III	27	I. Werkgelegenheid II. Vacatures III. Organisatiebureaus IV. Fusie, reorganisatie en sluiting V. Veiligheid en milieu VI. Sociaal beleid VII. Scholing en vorming niet leerplichtige jeugdige werknemers VIII. Verzuimbeleid
Bijlage IV	31	Vakbondswerk in de onderneming
Bijlage V	32	Protocol 2 vervallen Protocol 3 Protocol 4 Protocol 5 vervallen Protocol 6 vervallen Protocol 8 toegevoegd aan artikel 5. Protocol 11 Protocol 12 Protocol 13 vervallen Protocol 14 toegevoegd aan protocol 11. Protocol 15 Protocol 16 Protocol 17 vervallen Protocol 18 Protocol 19 Protocol 20

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden Recticel b.v. 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 volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Nb: Onder de werkingssfeer van deze CAO vallen alle Nederlandse bedrijven van Recticel Holding Noord B.V. met uitzondering van:

Corpura b.v.
Recticel International b.v.
Enipur Holding b.v.
Akoestikon Geluidsisolatie b.v.
Recticel Bedding b.v.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever: de contractant ter ene zijde;
- b. vakvereniging: elk der contractanten ter andere zijde;
- c. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever van wie de functie is of behoort te worden ingedeeld in een der functiegroepen van Bijlage I;
- d. schaalsalaris: het salaris als bedoeld in artikel 9 lid 2 en zoals vermeld in Bijlage II;
- e. maandinkomen: het schaalsalaris + eventuele FUWA-toeslag + eventuele ploegentoeslag + een eventuele persoonlijke toeslag (PT) als bedoeld in artikel 10 lid 5.b.;
- f. inkomen volgens het geldende dienstrooster: het schaalsalaris + eventuele ploegentoeslag;
- g. Gemeenschappelijke Ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging: het orgaan van overleg tussen de werkgever en werknemers als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- h. maand: een kalendermaand.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in de artikelen 21 en 22 van deze overeenkomst en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen met betrekking tot werknemers, leden van een vakvereniging, die het in deze overeenkomst te hunnen aanzien bepaalde nakomen.
2. Het is de werkgever niet toegestaan een werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke van het in deze overeenkomst bepaalde afwijken.
3. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de geldende CAO en het eventueel geldende bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard, en hem daarbij van deze CAO en het bedrijfsreglement een exemplaar uit te reiken.
4. Na wijziging van de CAO en/of het bedrijfsreglement zal de werkgever aan alle werknemers een exemplaar van de nieuwe CAO en/of het bedrijfsreglement ter beschikking stellen.
5. Milieu
De werkgever stelt jaarlijks een milieuplan op en bespreekt dit met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad.
6. Scholing
De werkgever stelt jaarlijks een scholingsplan op als onderdeel van het opleidingsbeleid en bespreekt dit met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad waarna het opleidingsbeleid wordt vastgesteld.
Elke individuele scholingsvraag, welke zinvol is in relatie tot de werksituatie, zal positief worden benaderd. Daar waar mogelijk wordt aan loopbaanontwikkeling gedaan, worden scholingswensen goedgekeurd en zal een gemotiveerde terugkoppeling plaatsvinden aan de medewerkers.
Scholingswensen van werknemers en werkgever vormen een vast onderwerp van gesprek tijdens de functionering- en beoordelingsgesprekken.
7. Deeltijdwerk
De werkgever zal, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, verzoeken om in deeltijd te werken honoreren. Wanneer een verzoek wordt afgewezen, zal de werkgever dit schriftelijk en gemotiveerd aan de betrokkene mededelen. De bepalingen van de CAO zullen voor de deeltijdwerker, voor zover van toepassing, pro rata van toe passing zijn.
8. Wanneer gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten of werknemers in dienst van een uitzendbureau (gedetacheerde) geschiedt de beloning van deze uitzendkrachten gedurende de eerste 26 weken minimaal op basis van de ABU-CAO. In de periode na 26 weken wordt de beloning vastgesteld conform de bij de functie behorende salarisschaal in de CAO voor Recticel.

Artikel 4

Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) en FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

Artikel 5

Vakbondsvertegenwoordiging

Bij overleg met de werkgever kunnen de vakverenigingen zich laten vergezellen door een lid per bond, werkzaam in de onderneming, mits zij hierover tevoren contact opnemen met de werkgever, onder opgave van naam en functie van het betrokken lid.

Vakbondscontributie:

Zolang de fiscale regelingen dit blijven toestaan zal de werkgever medewerking verlenen aan het fiscaal aftrekbaar maken van de jaarlijkse vakbondscontributie via de salarisbetaling van december, volgens het bij Recticel geldende reglement.

Artikel 6

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is gehouden, om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, reinheid en goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf van de werkgever, en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf geldende bedrijfsreglement.
6. De werknemer is gehouden zich, voor wat betreft zijn diensttijd en pauzes, te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
7. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever het in deze overeenkomst en het in of krachtens de Arbeidstijdenwet bepaalde in acht neemt.
8. Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan nevenwerkzaamheden tegen betaling voor een ander dan de werkgever te verrichten. Parttimers tot een met een percentage van 50% ontvangen altijd toestemming.
9. De werknemer, die voornemens is een verbintenis jegens de overheid (zoals militaire oproep en vrijwillige brandweer) aan te gaan, is verplicht daarvan binnen vier weken na schriftelijke oproep/mededeling aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen. De werknemer, die reeds voor de datum van inwerkingtreding van deze CAO een verbintenis als hierboven bedoeld is aangegaan,

is verplicht daarvan binnen vier weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

10. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn volledige medewerking verlenen.

Artikel 7

Aanstelling en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a) een maand, wanneer:
 - de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
 - b) twee maanden, wanneer:
 - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd van twee jaren of langer;
 - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

De proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
 - a) hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b) hetzij voor een bepaalde tijd;
 - c) hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d) hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard ter vervanging van ziekte/zwangerschap.

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

3. Indien een werknemer als bedoeld in lid 2 sub b, c of d langer dan twee jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn (maximaal drie opeenvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd).
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd welke termijn ten hoogste 13 weken zal bedragen; bij opzegging door de werkgever van een werknemer ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar zal deze termijn voor elk vol jaar, waarin de werknemer na het bereiken van de 45-jarige leeftijd bij de werkgever in dienst is geweest, met een week worden verlengd; de verlenging uit dezen hoofde zal eveneens maximaal 13 weken bedragen;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, welke termijn ten hoogste 6 weken zal bedragen, met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging tenminste een maand zal bedragen.

Opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van een maand.

- b. voor werknemers voor bepaalde tijd in dienst:
van rechtswege op de laatste dag, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, tenzij het hierboven onder lid 3 bepaalde van toepassing is.
Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet eindigt zij, tenzij het hiervoor onder lid 3 bepaalde van toepassing is, van rechtswege zonder dat enige opzegging is vereist. Wel zal in een dergelijk geval de werkgever aan de werknemer uiterlijk 1 maand voor het tijdstip, waarop de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege hiervan mededeling doen.
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei :
bij het eindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard ter vervanging van ziekte/zwangerschap:
door mededeling door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag voor zover het dienstverband niet langer dan 2 maanden heeft geduurd en van een week, indien het dienstverband langer dan 2 maanden heeft geduurd, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
5. Voor zover opzegging van de arbeidsovereenkomst is vereist, mag de werkgever in afwijking van het bepaalde in artikel 670 BW eerste lid, werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel en werknemers van 65 jaar en ouder opzeggen gedurende de tijd dat zij wegens ziekte ongeschikt zijn tot het verrichten van hun arbeid, ongeacht de vraag hoe lang deze ongeschiktheid heeft geduurd.
 6. Voor zover opzegging van de arbeidsovereenkomst is vereist, is het bepaalde in artikel 670 BW, derde lid, ten aanzien van werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel niet van toepassing.
 7. a. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel tengevolge van reorganisatie of verdere automatisering resp. mechanisering tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden besloten, zal hij zich tijdig met de vakverenigingen in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met deze vakverenigingen te bespreken.

b. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem als regel de voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat en niet meer dan 1 jaar is verlopen sedert hun ontslag.
 8. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege per ultimo van de maand waarin de pensioengerechtigde leeftijd wordt bereikt.

Artikel 8

Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur
 - a. De arbeidsduur voor de dagdienst en de 3-ploegdienst bedraagt gemiddeld ca. 38 uur per week. Nadere bepalingen zijn opgenomen in lid 5 van dit artikel.
 - b. In de 2-ploegdienst bedraagt de arbeidsduur gemiddeld per jaar ca. 37 uur per week. Nadere bepalingen zijn opgenomen in lid 5 van dit artikel.

2. Werktijden
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt tussen 06.30 en 18.00 uur van maandag tot en met vrijdag.
 - b. In 2-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtend- en middagdienst. De dagelijkse werktijden zijn van 06.00 uur tot 14.05 uur en van 14.05 uur tot 22.10 uur, met in iedere dienst een pauze van 30 minuten.
 - c. In 3-ploegendienst (semi-continudienst) wordt afwisselend gewerkt in ochtend-, middag- en nachtdienst op 6 dagen van de week, zodanig dat een ononderbroken rustperiode tussen de weekroosters bestaat van tenminste 36 uur, waarvan 24 uur op de zondag (van 0.00 - 24.00 uur).
3. Roosters
 - a. Onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever voor een of meer werknemers vastgestelde werktijdregeling.
 - b. Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.
 - c. Het vaststellen van het begin en het einde van de dienstroosters geschiedt door de werkgever in overleg met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad.
 - d. De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan nadat met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad overeenstemming is bereikt, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg met de werkgever te plegen. Indien de nieuwe werktijdregeling echter tot gevolg heeft dat arbeid op een zondag moet worden verricht, zal de werkgever overleg met de vakverenigingen plegen.
4. Werktijden oudere werknemers
 - a. Werknemers van 62 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per kwartaal:
 - voor 62-jarigen 15 uur;
 - voor 63-jarigen 30 uur;
 - voor 64-jarigen 40 uur.
 - b. Over bovenstaande uren zal 85% van het inkomen worden betaald.
 - c. Het onder b. gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten noch voor de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en voor de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering.
 - d. Er zal in onderling overleg tussen betrokkenen en de bedrijfsleiding worden vastgesteld gedurende welke termijn en op welke wijze bovenstaande vrije tijd in de vorm van bijvoorbeeld roostermatige vrije diensten of halve vrije diensten kan worden genoten. Hierbij is het mogelijk in onderling overleg vast te stellen dat voor het deelnemen aan een pré-pensionerings cursus 5 aaneengesloten dagen per jaar kunnen worden gereserveerd, zulks in afwijking van het onder e. bepaalde.
 - e. De vrije tijd kan niet worden opgespaard; niet opgenomen vrije tijd wordt als vervallen beschouwd.
5. 38-urige werkweek
 - a. Bij een 38-urige werkweek wordt de gemiddelde arbeidsduur bereikt door, uitgaande van een wekelijks werkrooster van 5x8 uur, op jaarbasis 13 roostervrije diensten in te roosteren.
 - b. In 2-ploegendienst wordt met een wekelijks werkrooster van 5x7 uur en 35 minuten gewerkt en wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van ca. 37 uur bereikt door het inroosteren van 6 roostervrije diensten per jaar.
 - c. De roostervrije diensten worden collectief (jaarlijks maximaal 5 in overleg met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad) dan wel individueel (gespreid over de dagen van de week en gespreid over het jaar met uitzondering van de vakantieperiode) ingeroosterd op basis van een globaal jaarrooster dat in december wordt bekend gemaakt. Een maand van tevoren wordt de roostervrije dienst definitief vastgesteld. Roostervrije diensten zullen op hele diensten worden ingeroosterd.
 - d. Definitief ingeroosterde individuele roostervrije diensten zijn vervallen bij het verstrijken van de datum tenzij de werknemer op verzoek van de werkgever op de vastgestelde roostervrije dienst alsnog arbeid verricht, in dat geval is de overwerkregeling volgens artikel 11 lid 3 van kracht.
 - e. Indien een werknemer een ingeroosterde collectieve roostervrije dienst wegens arbeidsonge-

schiktheid niet heeft kunnen genieten zal de werkgever een vervangende roostervrije dienst vaststellen. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever op de vastgestelde collectieve roostervrije dienst alsnog arbeid verricht, is de overwerkregeling volgens artikel 11 lid 3 van kracht.

Artikel 9

Functiegroepen en salarisschalen

1. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in Bijlage I van deze CAO.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte, dat gebaseerd is op functie jaren. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.
3. Iedere werknemer ontvangt na indiensttreding schriftelijke mededeling van de functiegroep waarin zijn functie voor het eerst is ingedeeld en het daarbij behorende schaalsalaris, terwijl van eventueel daaraanvolgende definitieve overplaatsingen in een andere functiegroep c.q. salarisschaal eveneens schriftelijke mededeling wordt gedaan.
4. Functie-indeling en beroepsprocedure
 - a. De medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om bezwaar of beroep aan te tekenen tegen de resultaten van functiegroepindeling. De procedure hiervoor wordt in het onderstaande omschreven. Er zal een interne beroepscommissie voor het behandelen van dergelijke bezwaren/beroepen worden ingesteld. Deze interne beroepscommissie wordt vast aangesteld voor het groot onderhoud gedurende het groot onderhoud in 2005 en 2006. Zo een commissie heeft een paritaire samenstelling en heeft uitsluitend als doel het bewaken en toetsen van de procedurele voortgang. De commissie is niet gerechtigd tot het nemen van indelingsbesluiten of het geven van indelingsadviezen.
 - b. Procedure van bezwaar of beroep
De procedure voor bezwaar of beroep kent een drietal onderdelen of fases:
 1. de overlegfase;
 2. de interne behandeling van het bezwaar (indien van toepassing);
 3. de externe behandeling van het bezwaar.De werkgever kan zo nodig een beroep doen op de deskundigheid van de systeemhouder (AWVN).
 - c. Punt 1. De overlegfase
Is de werknemer het niet eens met de indeling of is hij van mening dat zijn functie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer eerst te trachten in goed overleg met de werkgever tot een oplossing te komen.
Bezwaren in bovengenoemde zin dienen door de functievervuller binnen een termijn van 30 dagen na bekendmaking van het indelingsresultaat dan wel de functiewijziging schriftelijk kenbaar te worden gemaakt aan de directie. De voor de interne overlegfase gehanteerde termijn bedraagt maximaal 60 dagen.

Punt 2. Interne behandeling van het bezwaar
Leidt de in punt 1 omschreven overlegfase niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, dan kan hij zich tot een paritair samengestelde beroepscommissie wenden, indien deze ten minste in het bedrijf is aangewezen. Bedoelde commissie onderzoekt of de procedure voor het indelen van de functie juist is gevolgd en doet binnen 30 dagen een uitspraak. Indien procedurele fouten zijn geconstateerd door de commissie zal de werkgever binnen een termijn van 14 dagen de procedure herstellen en vervolgens binnen een termijn van 14 dagen aangeven of zij haar eerdere beslissing herziet dan wel handhaaft.

Punt 3. Externe behandeling van het bezwaar

Indien langs de in de voorgaande punten aangegeven weg niet binnen 60 dagen een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten dan wel aan de directie.

Vervolgens kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakvereniging en/of aan de deskundigen van de systeemhouder. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn.

5. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indienen van het bezwaarschrift.

Artikel 10

Toepassing van de salarisschalen

1. a. Werknemers die in dienst treden ontvangen het bij hun functiegroep behorende schaalsalaris, en wel:
 - indien zij "vakvolwassen" zijn, d.w.z. de intredeleeftijd hebben bereikt geldend voor hun functiegroep, het schaalsalaris bij 0 periodieken van de periodiekenschaal,
 - indien zij deze leeftijd nog niet hebben bereikt het schaalsalaris behorende bij hun leeftijd van de leeftijdschaal, een en ander behoudens het bepaalde in de leden 1.b. en 3. van dit artikel.
- b. Indien de werkgever van oordeel is dat een nieuw in dienst te treden werknemer elders zoveel kundigheden en ervaring voor zijn te vervullen functie heeft verworven dat het niet redelijk zou zijn hem te belonen conform het bepaalde in lid 1.a., kan een hoger schaalsalaris worden toegekend, en wel:
 - indien de werknemer "jeugdig" is het leeftijdsalaris behorende bij een hogere leeftijd;
 - indien de werknemer "vakvolwassen" is het schaalsalaris bij een groter aantal periodieken.
2. a. Het schaalsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar, zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende ten minste 6 aan de genoemde data voorafgaande maanden in dienst van de werkgever is.
- b. Jeugdige werknemers ontvangen een leeftijdsverhoging met ingang van de maand volgend op de verjaardag. Bij het bereiken van de voor hun functiegroep geldende intredeleeftijd worden zij in de periodiekenschaal geplaatst met toekenning van het schaalsalaris bij 0 periodieken met ingang van de maand volgende op de desbetreffende verjaardag.
3. Inwerkperiode

Werknemers die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende de eerste 2 maanden van het dienstverband in een lagere functiegroep of lager schaalsalaris worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

De werknemer die met het oog op een overplaatsing naar een hogere functiegroep of hoger schaalsalaris in de gelegenheid wordt gesteld een inwerkperiode door te maken, kan gedurende deze inwerkperiode geen aanspraak maken op een hogere salariering dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk voor de overplaatsing vervulde.

De duur van de inwerkperiode wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de betrokken werknemer schriftelijk medegedeeld en bedraagt maximaal 3 maanden. In overleg met de betrokken werknemer kan deze periode met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.
4. Tijdelijke waarneming en definitieve promotie in een hogere functiegroep
 - a. Bij tijdelijke waarneming van een functie in een hogere functiegroep behoudt de betrokken werknemer gedurende ten hoogste 5 achtereenvolgende werkdagen of diensten zijn eigen salaris; duurt de tijdelijke waarneming langer dan 5 achtereenvolgende werkdagen of diensten, dan ontvangt de betrokken werknemer over de gehele termijn van ononderbroken waarneming een tijdelijke toeslag op zijn eigen salaris.

Deze toeslag is het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de desbetreffende salarisschalen.

- b. Bij definitieve promotie naar een functie in een hogere functiegroep wordt de betrokken functievolwassen werknemer met ingang van de maand volgend op de promotie een verhoging toegekend, een en ander behoudens toepassing van het bepaalde in lid 3 van dit artikel. De verhoging bedraagt het halve verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de desbetreffende groepen; het aldus gevonden salaris wordt afgerond naar het naast hogere schaalsalaris van de hogere functiegroep.
5. Overplaatsing naar een lagere functiegroep
- a. Bij terugplaatsing naar een functie in een lagere functiegroep door eigen toedoen of op eigen verzoek van de werknemer, dan wel door vakonbekwaamheid, ontvangt de betrokken werknemer met onmiddellijke ingang het bij de lagere functiegroep behorende lagere schaalsalaris welk het dichtst bij het oorspronkelijke schaalsalaris van de oorspronkelijke functiegroep is gelegen. De eerstvolgende periodieke verhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 2.a. van dit artikel.
 - b. Is de terugplaatsing echter een gevolg van bedrijfsomstandigheden of van verminderde arbeidsgeschiktheid op medische gronden zonder dat een en ander de betrokken werknemer kan worden aangerekend, dan worden de werknemer door inschaling in een lagere salarisschaal zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om zijn oorspronkelijke schaalsalaris zoveel mogelijk te handhaven, en wel met ingang van de maand volgend op de terugplaatsing. Is het maximum aantal periodieken van de lagere schaal daartoe niet toereikend, dan wordt het ontbrekende bedrag omgezet in een persoonlijke toeslag (PT). Deze PT maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen van de salarisschalen.
De PT wordt als volgt afgebouwd:
 - bij elke algemene verhoging van de salarisschalen, anders dan t.g.v. prijscompensatie, en wel met het bedrag dat overeenkomt met 1/4 deel van die algemene verhoging van het schaalsalaris bij 0 periodieken met een maximum van 1 % van het schaalsalaris bij 0 periodieken;
 - de PT wordt, ingeval promotie naar een functie in een hogere functiegroep verminderd met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging, waarvoor toekenning ineens van het maximum aantal functie jaren in de hogere schaal kan worden toegepast. Bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd wordt de PT (of het restant daarvan) niet (verder) afgebouwd.
6. Herclassificatie
- a. Leidt een op verzoek van de werknemer uitgevoerde herclassificatie zoals bedoeld in artikel 9 tot een overplaatsing naar een andere groep, resp. inschaling in een andere schaal, dan geschiedt zulks met terugwerkende kracht vanaf de datum waarop de werknemer zijn bezwaarschrift heeft ingediend.
 - b. Is de overplaatsing, resp. de inschaling een gevolg van een door de werkgever ingestelde herclassificatie, dan geschiedt zulks met terugwerkende kracht vanaf de datum waarop het desbetreffende rapport is uitgebracht.

Artikel 11

Bijzondere beloningen / verzuimuren

1. Algemeen
Het maandsalaris, bepaald op grond van artikel 10, wordt geacht de beloning te zijn voor een functievervulling in dagdienst.
2. Toeslag voor het werken in ploegen
Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.
 - a. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

2-ploegendienst (ochtend / middag) :	13 % van het maandsalaris
2-ploegendienst (middag / nacht) :	15 % van het maandsalaris
3-ploegendienst (ma. 06.00 uur) :	17,5% van het maandsalaris
3-ploegendienst (ma. 00.00 uur) :	20 % van het maandsalaris

- b. Indien een werknemer slechts een deel van een hele maand in ploegendienst heeft gewerkt, wordt de toeslag naar evenredigheid berekend.
- c. Indien een werknemer, werkzaam in dagdienst of ploegendienst gedurende meer dan 2 dagen aaneengesloten, doch incidenteel een bepaalde dienst van een 2- of 3-ploegendienst moet verrichten, gelden de volgende procentuele ploegentoeslagen:
- | | |
|--------------------|------------------------------|
| per ochtenddienst: | 13 % van het schaalsalaris |
| per middagdienst: | 13 % van het schaalsalaris |
| per nachtdienst: | 28,5% van het schaalsalaris. |

Tijdelijke overplaatsing

In geval van overplaatsing van dagdienst naar een ploegendienstrooster of van een 2-ploegendienstrooster naar een 3-ploegendienstrooster voor de duur van ten hoogste 2 dagen of diensten aaneengesloten, is het bepaalde in lid 6 van dit artikel van toepassing. Een werknemer, die definitief wordt overgeplaatst naar een ander dienstrooster ontvangt terstond de betaling als behorend bij dat dienstrooster behoudens het bepaalde in sub d van dit lid.

- d. De werknemer die korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt en ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen naar de dagdienst dan wel naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster wordt overgeplaatst, verliest met ingang van de maand volgend op de dag van overplaatsing zijn toeslag, dan wel ontvangt vanaf dat moment de ploegentoeslag van het nieuwe ploegendienstrooster. Indien echter de werknemer die langer dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt, ten gevolge van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster, dan geldt - rekening houdend met de uitkeringen van de sociale verzekeringswetten en het bepaalde in artikel 18 - de afbouwregeling zoals hierna vermeld. De werknemer behoudt - afhankelijk van het tijdvak dat hij ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt - op het moment van overgang naar de dagdienst de onderstaande percentages van het geld bedrag aan ploegentoeslag.

Wordt de werknemer echter overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond ploegendienstrooster dan hebben de navolgende percentages betrekking op het verschil tussen de oude en de nieuwe ploegentoeslag:

- indien de werknemer langer dan 3 maanden doch korter dan 1 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende halve maand;
- indien de werknemer langer dan 1 jaar doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
- indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
75 % gedurende 3 maanden
50 % gedurende 3 maanden
25 % gedurende 3 maanden.
- indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
75 % gedurende 4 maanden
50 % gedurende 4 maanden

25 % gedurende 4 maanden.

5. indien de werknemer langer dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is, vindt geen afbouw van de ploegtoeslag plaats.
6. Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet eerder in ploegdienst hebben gewerkt, behoeven niet in ploegdienst te gaan werken.

3. Beloning van overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan het in opdracht van de werkgever verrichte werk op uren die de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster overschrijden.
De werkgever zal, indien noodzakelijk, slechts overgaan tot structureel overwerk nadat instemming van de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad is verkregen.
Werknemers die vanwege hun individuele arbeidsovereenkomst recht hebben op een extra uitkering ter grootte van 8 1/3% van het jaarkomen komen niet in aanmerking voor beloning in verband met overwerk.
- b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
- c. In afwijking van het in sub.a. bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
 1. indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een half uur per dienst en in totaal per week met niet meer dan een uur wordt overschreden;
 2. arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie. voor zover over deze uren het voor betrokkene geldende inkomen volledig door de werkgever werd betaald;
 3. arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren anders dan bedoeld in de artikelen 12,13,14 en 18.
- d. Indien aansluitend aan het normale werkrooster overwerk wordt verricht, zal de noodzakelijke pauze van een half uur als overwerk worden uitbetaald.
- e. De werknemer die onverwacht van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt 1 uur extra als overwerk uitbetaald, gelijk aan het eerste overwerk uur.
- f. Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer een compenserend uur vrijaf met behoud van loon of het normale uurloon (0,61 % van het maandsalaris), daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de navolgende toeslagpercentages voor:
 1. uren tussen maandag 06.00 en vrijdag 18.00 uur: 50% van het uurloon;
 2. uren tussen vrijdag 18.00 en maandag 06.00 uur, alsmede voor uren op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag: 100% van het uurloon.Werknemers zijn niet verplicht om per week gedurende meer dan 5 uren overwerk te verrichten.

Het maximum aantal tijd voor tijd uren is vastgesteld op de overeengekomen arbeidsduur per week maal 2,5 (voor een fulltimer is dit 100 uren). De medewerker kan niet gedwongen worden deze tijd voor tijd uren op te nemen binnen een maand nadat het overwerk is verricht. Uren boven het maximum worden automatisch uitbetaald. Indien het opgebouwde saldo tijd voor tijd uren per 31 maart 2007 het toegestane maximum overschrijdt, zal middels een individueel traject met de medewerker de mogelijkheden in onderling overleg worden besproken.

- g. Overwerk zal binnen een maand, nadat het is verricht, door werkverlet met behoud van salaris worden gecompenseerd, tenzij het om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is.
- h. Over de uren van overwerk wordt geen ploegtoeslag voor arbeid in ploegdienst toegekend.

4. Sprongtoeslag

De werknemer in ploegdienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst ontvangt boven zijn maandinkomen een vergoeding van:

- 0,61% van het schaalsalaris per overplaatsing naar een ochtend of dagdienst;
 - 0,92% van het schaalsalaris per overplaatsing naar de middagdienst;
 - 1,22% van het schaalsalaris per overplaatsing naar een nachtdienst,
- een en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 3 van dit artikel, indien daardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.

5. Slaapurenregeling
De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren, die vallen tussen 23.30 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren, naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zoveel uren verzuim met behoud van salaris, met dien verstande dat:
- het tijdstip, waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dienst volgende op het overwerk;
 - indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, dan wel de betrokkene deze niet wenst op te nemen, zij in het geheel niet toegekend worden;
 - als het overwerk begint op of na 04.00 uur geen recht op verzuimuren ontstaat.
6. Verschoven uren
- Onder verschoven uren worden verstaan in opdracht van de werkgever gewerkte uren, vallende buiten het dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden.
 - Verschoven uren worden betaald met een toeslag per verschoven uur van:
 - 25% van het uurloon indien zij vallen tussen:
 - 06.00 en 20.00 uur op maandag tot en met donderdag
 - 06.00 en 18.00 uur op vrijdag
 - 100% van het uurloon indien zij vallen tussen:
 - 18.00 uur op vrijdag en 06.00 uur op maandag
 - 50% van het uurloon voor alle overige uren.De hier bedoelde toeslag wordt in beginsel toegekend in de vorm van vrije tijd.
 - Ingeval vergoeding voor verschoven uren moet worden betaald, wordt over de verschoven uren geen beloning voor arbeid in ploegendienst toegekend, terwijl voor de niet-verschoven uren de beloning ongewijzigd blijft.
 - In afwijking van het in sub.a.1. bepaalde, worden niet als verschoven uren beschouwd:
 - uren door een werknemer, werkzaam in dagdienst, gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - uren door een werknemer gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende tijd, als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst, in welk geval het bepaalde in lid 4 van dit artikel geldt.
7. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst
- De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor een aaneengesloten tijdvak van 24 uur op:

maandag tot en met vrijdag	0,5% van het schaalsalaris
zaterdag en zondag	2 % van het schaalsalaris
feestdagen	2,5% van het schaalsalaris
 - De werknemer die geconsigneerd is en in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf maakt ontvangt per extra opkomst een vergoeding voor de reiskosten conform de bestaande reiskostenregeling.
 - De werknemer die geconsigneerd is en daadwerkelijk naar het bedrijf gaat ontvangt een vergoeding voor de werkelijke werktijd conform de overwerkregeling met dien verstande van per extra opkomst minimaal 1 uur wordt vergoed
8. Meerwerktoeslag voor partimers
Wanneer een werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen de normale arbeidsduur en werktijden blijft van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag betaald van 25% van het bruto uurloon.
Uren daarbuiten worden beschouwd als overuren (zie lid 3 van dit artikel).

Artikel 12

Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
 - b. nieuwjaarsdag en Koninginnedag en eenmaal in de 5 jaar de door de overheid aangewezen dag ter viering van de Nationale Bevrijding.
2. De feestdagen worden voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst geacht te lopen van 0.00 uur tot 24.00 uur. De werkgever is echter bevoegd in overleg met de personeelsvertegenwoordiging het tijdstip, waarop de feestdag geacht wordt te zijn aangevangen anders te bepalen.
3. Op 24 en 31 december zal, zonder dat dit loonconsequenties voor betrokkenen heeft, na 18.00 uur geen arbeid meer in ploegendienst worden verricht.
4. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
5. Indien op een feestdag niet wordt gewerkt wordt het salaris doorbetaald, voor zover op die dag anders normaal zou zijn gewerkt.
6. Indien op een feestdag wel wordt gewerkt, worden de gewerkte uren als overuren beschouwd en overeenkomstig het bepaalde in artikel 11 lid 3.f. beloond. Voor zover het betreft een feestdag als bedoeld in lid 1 van dit artikel, niet vallende op een zondag, zullen aan de werknemer bovendien op een ander tijdstip evenveel vrije uren met behoud van salaris worden gegeven als hij uren volgens het dienstrooster, dat zou gelden indien het geen feestdag betrof, heeft gewerkt.

Artikel 13

Geoorloofd verzuim

1. De werkgever is geen salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
De werkgever is derhalve niet gehouden salaris te betalen in de gevallen bedoeld in de artikelen 629 en 628 BW, voor zover in dit artikel en in artikel 18 van deze overeenkomst niet anders wordt bepaald.
2. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is niet toegestaan, behalve in geval van ziekte en ongeval.
- 3.a. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van salaris voor de daargenoemde tijdsduur toegestaan, voor zover het verzuim moet plaatsvinden op een dag, waarop door de werknemer anders werk had moeten worden verricht, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is, omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval plaatsvindt buiten tegenwoordigheid van de werknemer. Indien sprake is van met het huwelijk vergelijkbare duurzame samenlevingsverbanden welke bij de werkgever bekend zijn, zijn de in dit lid bedoelde verzuimbepalingen eveneens van kracht.
 1. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin van de werknemer behorend kind of pleegkind;
 2. gedurende 1 dag bij overlijden en 1 dag voor de begrafenis van een niet onder 1. genoemd kind of pleegkind, van een schoonzoon, schoondochter, van de vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder van de werknemer, alsmede een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster;
 3. gedurende 1 dag bij overlijden en begrafenis van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder der echtgeno(o)t(e), kleinkind, niet onder 2 genoemde broer of zuster, zwager,

- schoonzuster of, voor zover zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloed- of aanverwanten;
4. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer, tenzij de betreffende formaliteiten in zijn vrije tijd kunnen geschieden;
 5. gedurende 2 dagen bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 6. maximaal 1 dag per 3 jaar bij verhuizing;
 7. gedurende 1 dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - 8a. gedurende het resterende deel van de dienst alsmede de daaropvolgende dienst bij bevalling van de echtgenote;
 - 8b. kraamverlof (vallende onder de Wet Arbeid en Zorg) 2 dagen;
 9. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer;
 10. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 11. gedurende 1 dag bij Priesterwijding van een zoon, broer, zwager en bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 12. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke hij van derden hiervoor kan ontvangen;
 13. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor noodzakelijk bezoek aan de huisarts en van maximaal 4 uren voor bezoek aan een specialist of tandarts, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, het bezoek hem persoonlijk betreft en de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen kan doen gelden.

Onder bijzondere omstandigheden kan de werkgever betaald verzuim toestaan in andere gevallen dan hierboven genoemd c.q. langer verzuim toestaan dan in de hierboven genoemde gevallen is aangegeven, indien de afwezigheid van de werknemer wegens zodanige omstandigheden gerechtvaardigd wordt geacht.

- 3.b. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het gederfde inkomen over de door de afwezigheid vervallen werkuren van het dienstrooster.
- 3.c. Aan werknemers, leden van een der vakverenigingen, die als bestuurslid of officieel afgevaardigde moeten deelnemen aan vergaderingen van hun vakvereniging, uitgezonderd echter plaatselijke bestuur- en ledenvergaderingen, wordt voor zover het bedrijfsbelang - zulks ter beoordeling van de werkgever - dit toelaat en mits daartoe tijdig het verzoek door het bestuur van de desbetreffende vakvereniging wordt gedaan, de daarvoor benodigde tijd vrijaf gegeven tot een maximum van 5 dagen of diensten per jaar met behoud van salaris.
Voor zover het deelnemen aan door de vakverenigingen te organiseren vorming- en scholing-bijeenkomsten betreft, zal van geval tot geval vooraf door het bestuur van de vakvereniging met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf met behoud van salaris wordt gegeven.
4. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement.
 - b. De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Bij dit overleg wordt eveneens betrokken de mogelijkheid om een WW-uitkering bovenwettelijke aan te vullen tot 100% van het netto inkomen. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.

- Onder netto inkomen wordt in dit verband verstaan het netto inkomen volgens het normaal geldende dienstrooster dat verdiend zou zijn bij een niet verkorte werkweek. Hierbij blijft hetgeen geregeld is in artikel 10 omtrent overplaatsing in een andere functie onverkort van kracht en is voor parttimers het voor hen normaal geldende parttime rooster van toepassing.
- c. verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - d.w.z. tenminste een week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
Indien de werkgever wil afwijken van een bovenwettelijke aanvullingsregeling als toegepast gedurende de onder b. bedoelde periode, zal hij hierover vooraf overleg plegen met de vakverenigingen.
 - d. De werknemer heeft ingevolge artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg recht op kortdurend zorgverlof. Dit verlof bedraagt 10 dagen per jaar bij een voltijdsdienstbetrekking. De werknemer heeft tijdens het zorgverlof recht op 70% van het bruto salaris per dag, maar kan 100% ontvangen als hij de daarvoor benodigde vrije tijd opneemt. Het zorgverlof kan ook worden opgenomen in halve dagen.
 - e. Voor overig verlof is de Wet Arbeid en Zorg van toepassing.

Artikel 14

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

Per vol vakantiejaar dienstverband, verwerven de werknemers vakantie met behoud van salaris als volgt:

<u>werknemers met een leeftijd van</u>	<u>aantal dagen of diensten vakantie</u>
tot en met 54 jaar	25
55 tot en met 59 jaar	27
60 en 61 jaar	28
62 tot en met 64 jaar	29

een en ander indien en voor zover de betrokken werknemers de resp. aangegeven leeftijden hebben bereikt in het lopende kalenderjaar.

3. Aantal vakantiedagen ingeval van aanvang en/of einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar

- a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.b.
- b. Berekening aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die na de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Aaneengesloten vakantie

- a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september op het door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer vast te stellen

- tijdstip. De periode van aaneengesloten vakantie bedraagt minimaal drie weken. In overleg kan deze periode nog worden uitgebreid.
- b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de personeelsvertegenwoordiging aangewezen tijdvak van stopzetting vakantie opnemen.
 - c. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantiedagen heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofdagen zonder behoud van loon als bedoeld in lid 10 van dit artikel voldoende zijn voor de sub b genoemde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld sub b en/of
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 7 maanden na afloop van het betreffende vakantiejaar in welk geval de inhaaluren niet worden beloofd.
 - d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5.b. van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 12, zal de werkgever na overleg met de werknemer, vaststellen wanneer deze dag alsnog zal worden genoten.
5. Snipperdagen
- a. De snipperdagen kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
 - b. Als regel geldt dat de werkgever per kalenderjaar in overleg met de personeelsvertegenwoordiging maximaal 3 dagen als collectieve snipperdagen kan aanwijzen.
 - c. De data der eventueel overblijvende snipperdagen (z.g. vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld.
 - d. Werknemers worden zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld snipperdagen op te nemen ter viering van hun religieuze feestdagen, een en ander in voorafgaand overleg met de bedrijfsleiding.
6. Niet opgenomen vakantie
- Indien de werknemer zijn vakantierechten niet heeft opgenomen voor 31 maart volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
- De werknemer kan een verzoek indienen om ten behoeve van bijzondere gebeurtenissen of activiteiten verlofdagen te sparen. De werkgever zal dergelijke verzoeken in beginsel inwilligen mits het verzoek tijdig is gedaan en de inwilliging niet in strijd is met het bedrijfsbelang.
7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
 - b.1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - d. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
 - e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - f. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 13, lid 4 onder b en c.
- In de hiervoor onder a bedoelde gevallen wordt alleen vakantie verworven over de laatste 6

- maanden waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- b.2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub lid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 - b.3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 - c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
 - d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 7 sub b. onder 1, lid 7 sub c. alsmede in artikel 13 lid 3 sub a. gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een der sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
Indien het in de gevallen van artikel 13 lid 3 sub a. onder 1, 2, 3, 8 en 12 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen deele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever in overleg met de werknemer alsnog nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen met dien verstande, dat deze vakantiedagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal elke niet genoten vakantiedag in geld worden verrekend
 - c. Bij ontslagneming door de werknemer of bij ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, heeft de werkgever het recht de vergoeding welke de werknemer over de eventueel teveel genoten vakantiedagen heeft ontvangen, terug te vorderen en eventueel te verrekenen met het loon.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken
11. Uitvoeringsbepalingen
De werkgever kan na overleg met de personeelsvertegenwoordiging bepalen dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voorvakantie of snipperdagen een bepaalde

termijn voor de begeerde datum moet indienen.

Artikel 15

Vakantietoeslag

1. De werkgever zal aan de werknemers ter gelegenheid van hun vakantie een vakantietoeslag toekennen, en als regel tegelijk met het inkomen volgens het geldende dienstrooster van de maand mei.
Deze wordt berekend over het bij Recticel b.v. genoten basissalaris gedurende de periode, lopend van 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni. Bij in- of uitdienststreding gedurende deze periode, wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid berekend.
- 2.a. Deze vakantietoeslag bedraagt 8%. Deze wordt berekend over het bij werkgever genoten maandinkomen volgens het geldende dienstrooster en van de wettelijke uitkeringen op grond van de Ziektewet, bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid, en een eventuele PT, zoals bedoeld in artikel 10 lid 5 sub b., lopend van 1 juli van enig jaar tot en met 30 juni.
- 2.b. Bovenbedoelde toeslag bedraagt voor vakvolwassen werknemers niet minder dan bruto € 1.764,- per 1 januari 2008 bij de uitbetaling in 2008 voor het volle kalenderjaar dienstverband (voor gedeelten naar evenredigheid berekend). De vloer van de vakantietoeslag wordt jaarlijks verhoogd met de overeengekomen initiële loonsverhogingen.
3. De werkgever kan de vakantietoeslag geheel of gedeeltelijk op een ander tijdstip geven. Een beslissing daartoe zal worden genomen in overleg met de personeelsvertegenwoordiging.
4. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag verrekend.

Artikel 16

Eindejaarsuitkering of extra uitkering

1. Uiterlijk 31 december zal aan iedere op dat moment in dienst zijnde werknemer een vaste eindejaarsuitkering worden uitbetaald van 4% van het verdiende inkomen volgens het geldende dienstrooster in het lopende kalenderjaar, incl. wettelijke uitkeringen en bovenwettelijke aanvullingen op uitkeringen krachtens de ZW en gedurende het tweede ziektejaar en een eventuele PT, zoals bedoeld in artikel 10 lid 5 sub b.
De werkgeversbijdrage uit de afgeschafte premiespaarregeling zal vanaf 1/1/04 jaarlijks deel uit maken van het bovenvermeld percentage.
2. Om voor uitkering in aanmerking te komen moet het dienstverband van de desbetreffende werknemer ten minste 2 maanden hebben geduurd.
3. Werknemers die vanwege hun individuele arbeidsovereenkomst recht hebben op een extra uitkering ter grootte van 8 1/3% van het jaarinkomen, komen niet in aanmerking voor de in dit artikel genoemde eindejaarsuitkering.
4. De bruto eindejaarsuitkering of extra uitkering zal, vanaf 1/1/07, naar rato worden uitbetaald bij pensionering, bij overlijden en bij collectief ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.

Artikel 17

Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, inclusief eventuele beloning voor niet-incidenteel overwerk, vermeerderd met de vakantietoeslag, alsmede de vast overeengekomen eindejaarsuitkering of extra uitkering, die de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag van overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 18

Arbeidsongeschiktheid

- A. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt.
 1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziekwet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - 2.a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald.
De werknemer ontvangt daarenboven een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - 2.b. Bij volledige dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 12 maanden als volgt worden aangevuld:
 - gedurende de eerste 6 maanden tot 92,5% en
 - gedurende de daarna volgende 6 maanden tot 85% van het netto maandinkomen.
 Onder de hiervoor genoemde uitkering ingevolge de WAO wordt verstaan de uitkering zoals die gegolden zou hebben op basis van het uitkeringsregime van voor de wetswijziging WAO van 1 augustus 1993. Een tengevolge van deze wetswijziging ontstaan "WAO-hiaat" komt voor risico en rekening van de werkgever.
 3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
 5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

- c. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
- d. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
- e. misbruik maakt van de voorziening.

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

- B. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004.
Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen als onomstotelijk vaststaat (te beoordelen door een commissie bestaande uit; bedrijfsarts, een medewerker van personeelszaken alsmede iemand uit de GOR) dat de werknemer optimaal meewerkt aan zijn/haar re-integratieproces.
- C. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in combinatie met werken en/of werkloosheid.
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- a) door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b) arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheids eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c) zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d) zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f) zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g) zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - h) weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second-opinion van het UWV;
 - i) weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

De werkgever kan de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft. Voor IVA gevallen, dat zijn werknemers die niet meer te Re-integreren zijn i.v.m. de aard van de ziekte en in de hoogste klasse (80-100) van de WAO/WIA worden ingedeeld, wordt desnoods met terugwerkende kracht 2 jaren 100% van het loon doorbetaald. Bovendien willen wij het gezondheidsmanagement daar waar mogelijk verder aanscherpen en verbeteren en de re-integratie bevorderen. Ons uitgangspunt is dat werken moet lonen. Derhalve willen wij werknemers die gedeeltelijk aan de slag zijn ook 100% betalen over de uren die zij werken.

In de branche CAO is momenteel een werkgroep bezig met de ketenaanpak die loopt t/m het zevende ziektejaar. De uitkomst hiervan zal in navolging onderwerp van bespreking zijn tussen partijen waarbij werkgever bereid is om de gehele ketenaanpak inclusief de eerste twee ziektejaren te bezien en indien wenselijk hierover hernieuwde afspraken in de CAO vast te leggen. Aangezien de besprekingen in de branche CAO nog niet zijn afgerond stellen partijen voor om dit af te wachten. Het moet wel maatwerk zijn gericht op Recticel.

Recticel gaat akkoord met het voorstel van de vakverenigingen om tussentijds ervoor zorg te dragen dat er geen medewerkers tussen wal en schip terechtkomen, door het ontbreken van concrete afspraken.

Met ingang van 2007 heeft Recticel gebruik gemaakt van het wettelijk verhaalsrecht betreffende de gedifferentieerde WGA premie. Afhankelijk van de afspraken in de branche CAO zullen wij bezien of wij, voor de toekomstige jaren, het wettelijke verhaalsrecht blijven toepassen.

Recticel zal uiterste inspanningen verrichten om voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten (incl. de medewerker die minder dan 35% arbeidsongeschikt is) een passende functie intern te vinden.

D. WGA verzekering

Vakverenigingen zullen betrokken worden bij de keuze van de collectieve WGA verzekering. De premie is voor rekening van werknemer.

Artikel 19

Bedrijfsreglement

1. De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement, inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren.
2. Het bedrijfsreglement mag geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De vaststelling van het reglement geschiedt in overleg met de personeelsvertegenwoordiging, onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover overleg te plegen met de werkgever.

Artikel 20

(Vervroegde) Pensioenregeling

In de onderneming is een pensioenregeling van kracht waaraan de werknemers verplicht zijn deel te nemen op basis van de voorwaarden van het geldende pensioenreglement. Wijzigingen in de bestaande pensioenvoorzieningen of in de werknemersbijdrage zullen eerst na instemming van de partijen bij deze CAO worden doorgevoerd.

Vanaf 1-1-2006 is het mogelijk dat medewerkers, in overleg met Recticel bepalen, voor zover de werksituatie dit toelaat, wanneer zij gebruik gaan maken van hun (pre)pensioen of met deeltijdpensioen gaan. De definitieve pensioendatum is vastgesteld op de 1^{ste} dag van de maand waarin de 65^{ste} verjaardag van de medewerker valt.

Artikel 21

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.
2. Ingeval tussen contractanten verschil van mening bestaat over het feit of er inderdaad een wijziging van algemeen economische aard als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgehad, zal hierover uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd.
3. Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen tussen contractanten binnen 3 maanden na de datum van indiening van de wijzigingsvoorstellen geen overeenstemming wordt bereikt, is (zijn) contractant(en) die de wijziging heeft (hebben) voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

Artikel 22

Duur opzegging en verlenging van deze overeenkomst

Deze overeenkomst is van kracht voor de periode 1 januari 2008 tot en met 31 december 2008. Beëindiging geschiedt van rechtswege zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Recticel b.v. te Kesteren

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV BedrijvenBond te Houten

De Unie te Culemborg

CAO boekjes

Voor de looptijd van deze CAO zullen de wijzigingen worden vastgelegd in de vorm van een los inlegvel aanvullend op de CAO 1 januari 2007 tot en met 31 december 2007.

FUNCTIELIJST

GROEPSINDELING

Groep A	0	-	25	ORBA-punten
Groep B	25	-	40	ORBA-punten
Groep C	40	-	55	ORBA-punten
Groep D	55	-	70	ORBA-punten
Groep E	70	-	85	ORBA-punten
Groep F	85	-	105	ORBA-punten
Groep G	105	-	125	ORBA-punten
Groep H	125	-	145	ORBA-punten
Groep I	145	-	165	ORBA-punten
Groep J	165	-	185	ORBA-punten

FUNCTIEGROEP A

FUNCTIEGROEP B

FUNCTIEGROEP C

Productiemedewerker
Medewerker Transport
Heftruckchauffeur
Kantinemedewerker
Administratief Ondersteunend Medewerker

FUNCTIEGROEP D

Productiemedewerker Schuimerij
Meewerkend Voorman Transport
Allround Medewerker Transport
Allround Medewerker Expeditie
Medewerker Productontwikkeling
Operator

FUNCTIEGROEP E

Operator Blokken
Allround Operator
Algemeen Medewerker Technische Dienst
Medewerker Secretariaat
Chef Kantine

FUNCTIEGROEP F

Meewerkend Voorman Productie
Allround Productiemedewerker Schuimerij
Laborant
Medewerker Bedrijfsbureau
Chauffeur
Meewerkend Voorman Expeditie
Onderhoudsmonteur
Administratief Medewerker
Secretarieel Administratief Medewerker

FUNCTIEGROEP G

Operator Schuimerij
Medewerker Transportplanning
Allround Onderhoudsmonteur
Medewerker Brandweer & Technische Dienst
Medewerker Crediteurenadministratie

FUNCTIEGROEP H

Meewerkend Voorman Schuimerij
Hoofd Bedrijfsbureau
Transportplanner
Medewerker Verkoop Binnendienst
Productontwikkelaar
Meewerkend Voorman TD
Senior Onderhoudsmonteur
Cash- & Creditmanager
Administrative Assistent
Secretaresse

FUNCTIEGROEP I

Teamchef
Teamchef Schuimerij
Hoofd Bedrijfsbureau (allround)
Vertegenwoordiger
Hoofd Verkoop Binnendienst
Chef Onderhoud & Projecten
Netwerkbeheerder
Administrateur
Managementassistent

FUNCTIEGROEP J

Hoofd Bedrijfsbureau Schuimerij
QSE-Coördinator
Personeelsfunctionaris
Salarisadministrateur

BIJLAGE II als bedoeld in artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Recticel B.V. te Kesteren.

Salarisschalen in EURO per 1 januari 2008 (+ 3.25% t.o.v. 1-1-2007) voor een voltijd dienstverband

Functie	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1.625,59	1.656,72	1.685,06	1.716,70	1.756,90	1.819,79	1.890,32	1.963,72	2.048,69	2.151,50
1	1.649,51	1.681,70	1.713,16	1.746,40	1.789,28	1.856,03	1.933,23	2.011,41	2.110,38	2.229,83
2	1.674,19	1.707,73	1.743,54	1.776,90	1.821,71	1.892,24	1.976,12	2.059,05	2.172,06	2.308,16
3	1.699,76	1.735,95	1.774,05	1.807,39	1.854,11	1.928,47	2.019,01	2.106,72	2.233,75	2.386,48
4	1.727,36	1.764,50	1.804,55	1.837,92	1.886,52	1.964,69	2.061,92	2.154,38	2.295,44	2.464,81
5	1.755,95	1.793,11	1.835,04	1.868,41	1.918,94	2.000,92	2.104,80	2.202,04	2.357,13	2.543,14
6		1.821,73	1.865,55	1.898,92	1.951,36	2.037,13	2.147,69	2.249,69	2.418,82	2.621,47
7				1.929,42	1.983,76	2.073,37	2.190,63	2.297,35	2.480,50	2.699,79
8								2.345,28	2.542,19	2.778,12
Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
17	975,34	994,03	1.011,04							
18	1.219,17	1.242,55	1.246,95	1.253,20						
19	1.463,04	1.491,04	1.499,71	1.510,71	1.528,50					
20	1.625,59	1.656,72	1.668,20	1.682,36	1.704,20					
21			1.685,06	1.699,56	1.721,76	1.728,81				
22				1.716,70	1.756,90	1.765,20	1.795,81	1.865,55	1.946,25	2.043,93
23						1.819,79	1.833,62	1.904,81	1.987,23	2.086,96
24							1.890,32	1.963,72	2.048,69	2.151,50

I. Werkgelegenheid

1. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen met zijn werknemers, en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
2. 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 een ingestelde Gemeenschappelijke Ondernemingsraad en de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
3. De werkgever zal de vakverenigingen op hun verzoek tenminste eenmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
4. De werkgever zal investeringsplannen, welke waarschijnlijk tot een belangrijke wijziging in de bedrijfssituatie en in het aantal arbeidsplaatsen leiden, tijdig ter kennis brengen van de vakverenigingen.
5. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder 2.

II. Vacatures

1. Rekening houdend met de taak en de positie van een ingestelde Gemeenschappelijke Ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
2. Werkgever zal alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) en deze na vervulling afmelden. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het CWI niet op passende wijze kan voorzien, zal door de werkgever in deze gevallen een beroep kunnen worden gedaan op een uitzendbureau, dat in het bezit is van de daartoe wettelijk vereiste vergunning. In dat geval zal werkgever hierover overleg plegen met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad.
3. Werkgever zal de nodige aandacht besteden aan mogelijkheden om gehandicapten passende vacatures te laten vervullen. Voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO/WIA zal plaatsing in voor hen geschikte en beschikbare functies in het bedrijf worden gestimuleerd.

III. Organisatiebureaus

De werkgever zal ieder organisatieonderzoek door een extern bureau van tevoren aankondigen bij de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad. Ieder onderzoek door een interne organisatie/afdeling, waarvan aannemelijk is dat het sociale consequenties kan hebben, zal eveneens van tevoren bij de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad worden aangekondigd.

De vakverenigingen zullen steeds op de hoogte worden gesteld van het voornemen een organisatieonderzoek bij de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad aan te kondigen. De werkgever zal aan de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad mededeling doen van de overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en van de doelstellingen die met het onderzoek beoogd worden

IV Fusie, reorganisatie en sluiting

1. De werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk de werknemersorganisaties en de werkgeversvereniging inlichten over de overwogen maatregelen. Als regel zullen uiterlijk een week hierna de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht.

Tot aan het tijdstip van informatie aan de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad zullen de werkgever, de werknemersorganisaties en de werkgeversvereniging de geheimhouding ten aanzien van de overwogen maatregelen in acht nemen.

Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersorganisaties, met de werkgeversvereniging alsmede met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen.
3. Indien de in lid 2 bedoelde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties en de werkgeversvereniging een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

V. Veiligheid en milieu

1. Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever in samenwerking met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad regelingen opstellen.

De werknemer is verplicht om bij onmiddellijk dreigend gevaar voor hemzelf en/of anderen zulks te melden aan zijn directe chef, resp. aan de aanwezige veiligheidsfunctionaris om aan zo'n situatie een einde te kunnen maken.
2. Milieu

De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces aan de orde stellen in de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad en maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad worden opgesteld en uitgevoerd.

VI. Sociaal beleid

1. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad zal de werkgever de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid, een en ander binnen de grenzen van noodzakelijke geheimhouding in verband met bedrijfsbelangen.

Bij de gegevens kunnen o.a. mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordeling- en tariefsystemen en overwerk.

2. Indien een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, wordt dit ten minste 14 dagen voor de bespreking in de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld en aan de vakverenigingen toegezonden.

VII. Scholing en vorming niet leerplichtige jeugdige werknemers

A. Vorming van niet-leerplichtige jeugdige werknemers

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Bedoelde werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarover een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betrokken werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

B. Vakopleiding van niet-leerplichtige werknemers (leerlingstelsel)

Niet-leerplichtige werknemers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van de betrokken werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp - een ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar.

Indien in het kader van een leerlingstelsel een leerovereenkomst wordt gesloten met de betrokken werknemer, zal dit gepaard gaan met een arbeidsovereenkomst.

C. Vakopleiding van niet-leerplichtige werknemers (niet-leerlingstelsel)

De faciliteiten als bedoeld onder B zullen analoog worden toegepast op niet-leerplichtige werknemers, die met instemming van hun werkgever een vakopleiding - die niet onder het leerlingstelsel valt volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

- D. Cumulatie van A met B en/of C vindt niet plaats.

VIII. Verzuimbeleid

Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-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 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% 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 WAO-uitkering uit te stellen.

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie passend trachten een aanbod tot intern werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk 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 eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

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, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De werkgever zal in overleg met de Gemeenschappelijke Ondernemingsraad komen tot de selectie van een of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever.

Vakbondswerk in de onderneming

1. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de personeelsvertegenwoordiging, krijgen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen over bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruimtes, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.
2. Indien in verband met het bepaalde in lid 1 de vakverenigingen een voorzitter (eventueel: bestuur) van bedrijfsledengroep willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover inlichten met vermelding van de naam (namen der betrokken werknemer(s)).
3. De werkgever die voornemens is een voorzitter van de bedrijfsledengroep, die als zodanig bij hem bekend is, te ontslaan, zal hierbij dezelfde regels in acht nemen als geldend voor het ontslag van Gemeenschappelijke Ondernemingsraadsleden gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.
4. Het aantal uren per vakbond bedraagt voor het contractjaar +/- 1 uur per lid van deze vakbond. De vakbond doet opgave van het aantal leden, dat zij in de onderneming heeft.
5. Het bestuur van de bedrijfsledengroep zal vaststellen op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt met dien verstande, dat een zelfde vakbondsvertegenwoordiger per contractjaar niet meer dan 4 werkdagen voor deze activiteiten mag besteden.

BIJLAGE V

Protocolen behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Recticel b.v.

Protocol 2

Vervalt

Protocol 3

Pensioen en prepensioen

Bij het bereiken van de leeftijd van 61,5 jaar ontvangt de medewerker een uitnodiging voor een bespreking van een eventuele prepensionering bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd. De medewerker wordt dan geïnformeerd over de inkomensgevolgen. Na het gesprek heeft de medewerker 6 weken bedenktijd om een beslissing te nemen of hij/zij geheel dan wel gedeeltelijk op 62 jaar met prepensioen wenst te gaan. Indien de medewerker verkiest om door te werken, dan wordt hij/zij bij het bereiken van de leeftijd van 62,5 jaar wederom uitgenodigd. Onderwerp van het gesprek zal de toekomstige persoonlijke situatie van de medewerker zijn na het bereiken van de leeftijd van 63 jaar. De medewerker dient aan te geven in hoeverre hij/zij na het bereiken van de leeftijd van 63 jaar wenst door werken. Indien de werkgever verkiest om het dienstverband te beëindigen, dan dient de werkgever dit schriftelijk en gemotiveerd aan te geven. Indien de werknemer het standpunt van de werkgever niet deelt, dan kan hij/zij in beroep gaan bij een paritair samengestelde commissie. Deze commissie zal een zwaarwegend advies afgeven aan de directie

A. Wijzigingen Pensioenreglement-I

1. De OHT wordt pensioengevend gemaakt, doch niet met terugwerkende kracht (backservice) vanaf 2005.
2. Het laten vervallen van de korting bij groot leeftijdsverschil, doch niet met terugwerkende kracht vanaf 2006.
3. Vanaf 2006 gaan alle deelnemers een eigen bijdrage betalen die uiteindelijk, in 2009, voor iedereen 8,25% is van de pensioengrondslag.

De eigen bijdrage wordt niet langer afgeleid van het bruto maandsalaris.

Er is een geleidelijk ingroei voorstel gemaakt dat 4 jaren duurt, zodat vanaf 1 januari 2009 alle deelnemers hetzelfde pensioenbijdrage percentage betalen.

In de overgangperiode (2006 tot 2009) kan het in een aantal gevallen (14) voorkomen dat deelnemers, die tot dusver 2,95% betaalden en uiteindelijk minder gaan betalen, eerst meer gaan betalen dan de huidige premie.

Afgesproken is dat deelnemers, die tot 1 januari 2006 2,95% werknemersbijdrage pensioen van de salarisgrondslag betaalden, alleen in het eerste jaar (2006) niet meer werknemersbijdrage gaan betalen dan in 2005.

Voor deelnemers die tot 1 januari 2006 1,5% werknemersbijdrage pensioen van de salarisgrondslag betaalden, zal er in de overgangperiode (2006 tot 2011) sprake zijn een jaarlijkse gemaximeerde werknemersbijdrage, die als volgt is vastgesteld:

2006	€ 850,--	2009	€ 1.450,--
2007	€ 1.050,--	2010	€ 1.750,--
2008	€ 1.250,--		

Recticel zal deze extra kosten, die voortvloeien uit bovengenoemde afspraken, voor haar rekening nemen.

B. Wijzigingen van het Pensioenreglement-II

1. Om aan alle leeftijdscategorieën een zelfde opbouw toe te kennen wordt er vanaf 2005 een geïndexeerde middelloonregeling toegepast.

De Overhevelingstoelage (OHT) wordt pensioengevend gemaakt binnen het nieuwe geïndexeerde middel loonsysteem vanaf 2005.

2. Vanaf 2006 vervallen alle onderdelen die betrekking hebben op uitkeringen vóór leeftijd 65. De standaard pensioenleeftijd wordt 65 jaar.
3. De korting bij groot leeftijdsverschil vervalt, doch niet met terugwerkende kracht vanaf 2006.
4. Vanaf 2006 gaan alle deelnemers een eigen pensioenbijdrage betalen die uiteindelijk, in 2009, voor iedereen 4,75% is van de pensioengrondslag.

De eigen bijdrage wordt niet langer afgeleid van het bruto maandsalaris.

Er is een geleidelijk ingroei voorstel gemaakt dat 4 jaren duurt, zodat vanaf 1 januari 2009 alle deelnemers hetzelfde pensioenbijdragepercentage betalen.

In de overgangperiode (2006 tot 2009) kan het in een aantal gevallen (89) voorkomen dat deelnemers, die tot dusver 2,95% betaalden en uiteindelijk minder gaan betalen, eerst meer gaan betalen dan de huidige premie.

Afgesproken is dat deelnemers, die tot 1 januari 2006 2,95% werknemersbijdrage pensioen van de salarisgrondslag betaalden, alleen in het eerste jaar (2006) niet meer werknemersbijdrage gaan betalen dan in 2005.

Voor deelnemers die tot 1 januari 2006 1,5% werknemersbijdrage pensioen van de salarisgrondslag betaalden, zal er in de overgangperiode (2006 tot 2015) sprake zijn een jaarlijkse gemaximeerde werknemersbijdrage, die als volgt is samengesteld:

2006 € 850,--	2011 € 2.050,--
2007 € 1.050,--	2012 € 2.350,--
2008 € 1.250,--	2013 € 2.650,--
2009 € 1.450,--	2014 € 3.000,--
2010 € 1.750,--	2015 geen maximum

Recticel zal deze extra kosten, die voortvloeien uit bovengenoemde afspraken, voor haar rekening nemen.

Vanaf 1 januari 2006 zal voor nieuwe deelnemers de eigen pensioenbijdrage 4,75% van de pensioengrondslag zijn. Voor deze nieuwe deelnemers zal de bovenvermelde jaarlijkse gemaximeerde werknemersbijdrage niet van toepassing zijn.

5. Vanaf 2006 wordt de AOW-inbouw verlaagd naar € 13.065,--. De deelnemers bouwen pensioen op over een groter deel van het salaris.
6. Vanaf 2006 bedraagt het nabestaandenpensioen 50% van het oudedagspensioen en het wezenpensioen bedraagt 20% per kind per jaar van het nabestaandenpensioen. Door de verbreding van de grondslag is dit mogelijk.
7. Vanaf 2006 wordt de toetredingsleeftijd verlaagd tot 18 jaar.
8. Vanaf 2006 zal het wachtjaar bij indiensttreding vervallen.
9. Vanaf 2006 bestaat de mogelijkheid om gebruik te maken van deeltijdpensioen.

Ter compensatie voor het meerdere dat niet CAO'ers gaan betalen voor de pensioenregeling zal met ingang van 1 januari 2006 iedere medewerker met een wekelijks werkrooster van 5x8 uur, op wie de Recticel CAO van toepassing is, recht hebben op 13 roostervrije diensten conform artikel 8 lid 5 sub a.

Met ingang van 1 januari 2008 zal de Recticel Pensioenregeling worden gewijzigd van een DB naar een CDC-regeling. Inhoudelijk en qua herverzekering verandert de regeling niet met uitzondering van de financiering. De te betalen pensioenpremie aan het pensioenfonds zal de komende 5 jaar (vanaf 1-1-2008) bestaan uit een vast percentage van de loonsom.

In de pensioenpremie is voldoende ruimte ingebouwd om de eventuele toekomstige indexatie van de actieve deelnemers te waarborgen en mogelijke tegenslagen op te vangen.

Met ingang van 1 januari 2008 zal de pensioengrondslag worden verhoogd met de eindejaarsuitkering of extra uitkering met een maximum van 4%. Over het jaar 2008 zal de werknemersbijdrage pensioen worden vastgesteld over de pensioengrondslag, excl. eindejaarsuitkering of extra uitkering.

De nieuwe eisen gesteld aan pensioenfondsen maken schaalvergroting in de toekomst noodzakelijk. In dit verband zal een eventueel samengaan met andere OPF'en of het Pensioenfonds voor de Kunststof- en Rubberindustrie worden bestudeerd.

Na afloop van de komende 5 jaar, zal opnieuw met vakorganisaties gesproken worden over de vaststelling van de pensioenpremie voor de 5 jaar daaropvolgend.

Met de vakorganisaties is verder afgesproken, dat in de komende 5 jaar elementen aan de pensioenregeling worden verbeterd. De eerste verbetering is genoemd in de 2e alinea. De overige verbeteringen betreffen verlaging van de geldende franchise, verhoging van het opbouwpercentage, verlaging werknemersbijdrage en toevoeging van de ploegendienstinkomsten en/of andere loonelementen aan het pensioengevend salaris. Over de keuze van de verbetering worden jaarlijks afspraken gemaakt en ook over de financiering van de verbetering. Er is geen automatisme, dat een verbetering tot stand komt zonder dat er een overeenkomst is voor de financiering. De financiering van de verbetering wordt ook uitgedrukt in een vast percentage van de loonsom en op de lopende premie gelegd. De door werkgever te betalen premie en de werknemersbijdrage kunnen dus alleen ter verbetering van de pensioenregeling worden verhoogd.

Protocol 4

Tijdsparregeling / Levensloop

Deze regeling heeft ten doel de werknemers de mogelijkheid te bieden tijd te sparen. De gespaarde tijd kan op een later tijdstip gebruikt worden:

- tijdens de actieve loopbaan;
- aan het einde van de loopbaan om eerder te kunnen stoppen met werken.

1. Wie kunnen er aan deelnemen

Deze regeling is van toepassing op alle werknemers voor wie deze CAO van toepassing is. Voor werknemers in deeltijd gelden de rechten in de verlofspaarregeling naar rato van de omvang van het dienstverband.

De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar (vóór 1 februari) aan hoeveel dagen c.q. uren van het voorafgaande jaar hij/zij voor de verlofspaarregeling wil bestemmen. Het saldo mag op enig moment niet meer dan 250 dagen dan wel 2000 uren bedragen. De eenmaal ten behoeve van de tijdsparregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het saldo van vrij beschikbare vakantiedagen. De dagen op de tijdsparrekening kunnen, met uitzondering van uitdiensttreding en overlijden, niet worden uitbetaald.

2. Opbouw van de tijdsparregeling

Een werknemer kan de volgende dagen/uren voor de regeling gebruiken:

- de bovenwettelijke vakantiedagen, dat betekent in de huidige situatie jaarlijks alle dagen boven de 20;
- de overwerkcompensatie (alleen het tijddeel);
- het volledige restant aan vakantiedagen van de voorafgaande vakantie jaren (eenmalig). Het is de bedoeling om dit restant bij ingang van de regeling over te boeken.

3. Bestedingsvormen

In overleg met werkgever bepaalt de werknemer het tijdstip waarop en de vorm waarin de gespaarde tijd kan worden opgenomen. De gespaarde tijd kan worden ingezet om:

- aan het einde van de loopbaan eerder of om te stoppen met werken, dan wel om een bepaalde tijd korter te gaan werken;
 - tijdens de loopbaan voor kort of lang verlof.
4. **Aanvraagprocedure**
De werknemer dient minimaal 4 maanden voorafgaand aan de door hem/haar gewenste ingangsdatum van het verlof een beargumenteerd schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending voor zorgdoeleinden en het moment van aanvang niet in redelijkheid kan worden voorzien.
De werkgever stemt in met het verlof, tenzij bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of vorm van het verlof verzetten. In dat geval deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek mee. In onderling overleg wordt er dan naar een alternatief gezocht.
 5. **Arbeidsvoorwaarden**
Doorbetaling salaris
Tijdens het spaarverlof wordt het op dat moment geldende inkomen (salaris en vaste toeslagen) doorbetaald, inclusief verhogingen op grond van de CAO die tijdens de verlofperiode ingaan. De pensioen- en prepensioenopbouw en de ziektekostenverzekering lopen tijdens de verlofperiode gewoon door, ervan uitgaande dat de werknemer de gebruikelijke premies blijft bijdragen tijdens de verlofperiode.
 6. **Onkostenvergoedingen**
Ten aanzien van de onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen, zoals tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer en consignatietoeslagen, worden tijdens het opnemen van spaarverlof dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid.
 7. **Opbouw vakantie**
Tijdens de verlofperiode gaat de opbouw van vakantie- en ATV-dagen op normale wijze door.
 8. **Ziekte tijdens het verlof**
Indien de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens reguliere vakanties. Dit betekent dat de normale ziekmeldings- en begeleidingsprocedure van toepassing is.
 9. **Vervanging/overdracht werkzaamheden**
De leiding en de medewerker zullen in nauwe samenwerking de overdracht van de werkzaamheden ten behoeve van vervanging regelen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij/zij hieraan meewerkt.
 10. **Terugkeergarantie in eigen functie**
Medewerker krijgt de garantie dat hij/zij kan terugkeren in zijn/haar eigen functie, tenzij uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen.
 11. **Beëindiging deelname**
Bij overlijden en uitdiensttreding wordt het spaartegoed uitbetaald, in andere gevallen is uitbetaling niet toegestaan.

Levensloop

Het Levensloopreglement is van kracht vanaf 1/1/07.

Protocol 5

Vervalt

Protocol 6

Vervalt

Protocol 8

Is toegevoegd aan artikel 5.

Protocol 11

Wet leeftijdsdiscriminatie/Levensfase bewust personeelsbeleid:

Dit onderwerp is in studie en zal door Recticel verder worden uitgewerkt waarbij zal worden bekeken of en zo ja op welke punten de CAO op dit onderwerp in strijd is met de wet en indien relevant, met de uitspraken van de Commissie Gelijke Behandeling. De werkgever zal een inventarisatie maken. In gezamenlijk overleg zal vervolgens worden bepaald hoe hiermee om te gaan.

Protocol 12

Kosten Collectieve Ziektekostenverzekering:

Werkgever zal jaarlijks in januari, als precies bekend is wat het verschil in kosten voor de werkgever is tussen 2005 en het betreffende jaar na de invoering van de nieuwe wet, dit verschil delen door alle medewerkers in dienst op 31 december van het betreffende jaar en dit bedrag aan betrokkenen uitkeren als éénmalige uitkering. Jaarlijks zal het verschil tussen de kosten in 2005 en de kosten van het betreffende jaar worden vastgesteld en zal in onderling overleg worden bepaald hoe het verschil zal worden aangewend. Indien werkgever in enig jaar meer kosten maakt dan in 2005 zal dit niet op de medewerkers worden verhaald.

Protocol 13

Vervalt

Protocol 14

Is toegevoegd aan protocol 11.

Protocol 15

Taskforce Jeugdwerkloosheid

Werkgever ondersteunt van harte de doelstellingen van de Taskforce Jeugdwerkloosheid en zal hieraan een bijdrage leveren door maximaal 10 leer/werkbanen ter beschikking stellen aan gemotiveerde jongeren van VMBO/MBO niveau.

Protocol 16

Verhouding vast / flex personeel:

Hierover hebben partijen, in het periodiek overleg van 30 oktober 2006, afspraken gemaakt en aangegeven dat er een verbetering in de verhouding is te bespeuren en dat wij deze trend willen doorzetten. De genoemde streefpercentages voor de verhouding vast/flex zijn 60/40. Recticel zal de vakverenigingen per kwartaal informeren over de verbetering in de verhouding vast/flex.

Daar waar mogelijk zullen wij medewerkers bij gebleken geschiktheid en indien bedrijfseconomisch verantwoord een vaste arbeidsovereenkomst aanbieden.

Protocol 17

Vervalt

Protocol 18

Modernisering loongebouw / flexibel belonen:

Naar aanleiding van de uitkomsten van het functiewaarderingsonderzoek is bij een aantal medewerkers het bruto maandsalaris omgezet naar een bruto (gewijzigd) schaalsalaris aangevuld met een bruto FUWA-toeslag. Recticel is bezig met te onderzoeken in hoeverre het Recticel loongebouw marktconform is en of uitbreiding van de salarisschalen aan de orde is. Tevens wil Recticel bekijken, als antwoord op de vraag van het FNV, of de jeugdschalen vervangen kunnen worden door 2 voorzet-periodieken per salarisschaal. Het verzoek van De Unie om de salarisschalen van de groepen G tot en met J uit te breiden zal Recticel in het onderzoek meenemen.

Recticel wil de groei in de salarisschaal door toekenning van een functiejaar beoordelingsafhankelijk maken. Hiertoe wil Recticel met vakverenigingen een nieuw beoordelingsinstrument ontwikkelen en bespreken dat een flexibele groei in de schalen mogelijk maakt en dat aan medewerkers op het maximum van de schaal bij goed functioneren een extra uitlooptmogelijkheid biedt. Tevens wil Recticel dit systeem linken aan competentiebeoordeling.

Vakverenigingen hebben kennis genomen van dit standpunt maar zij zijn hier voorlopig geen voorstander van.

Tot slot neemt Recticel in deze studie mee de grondslag voor loondoorbetaling bij ziekte bij chauffeurs die structureel overwerk verrichten.

Protocol 19

Opleiding en scholing:

Aan de hand van het materiaal uit de branche CAO zijn wij bezig te bezien of verdere aanscherping van ons opleidingsbeleid wenselijk is. Op dit moment ligt het scholingsplan ter goedkeuring bij de directie en het zal aan de GOR worden voorgelegd.

Protocol 20

Verruimde regeling van het nieuwe Arbeidstijdenbesluit voor chauffeurs:

Vakverenigingen hebben instemming verleend om gedurende de overgangperiode tot 2011 gebruik te kunnen maken van de verruimde regeling van het nieuwe Arbeidstijdenbesluit, waarbij een gemiddelde werkweek van maximaal 55 uur wordt toegestaan. Uren, boven de 40 uur per week, zullen conform de Recticel CAO worden verrekend als overwerk. E.e.a. naar aanleiding van de voorgenomen wetswijziging om te komen tot een 48-urige werkweek voor chauffeurs in 2011.

Ook de GOR en individuele chauffeurs hebben ingestemd met de regeling.