

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor het personeel werkzaam bij
Koninklijke Talens B.V.

De ondergetekenden:

Koninklijke Talens B.V. te Apeldoorn,



als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Amsterdam



CNV BedrijvenBond te Houten



De Unie te Houten



elk als partij ter andere zijde,

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, waarvan de tekst ingående 1 april 2007 luidt als hierna is opgenomen.

© copyright 2007~2008 CAO-partijen en AWWN

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

INHOUDSOPGAVE

Bladzijde

A. ALGEMEEN	5
Artikel 1 Definities	5
Artikel 1A Deeltijdarbeid.....	6
Artikel 2 Duur, wijziging en verlenging van de overeenkomst	7
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen	8
Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	10
B. AARD VAN HET DIENSTVERBAND	13
Artikel 5 Aanstelling en ontslag	13
Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster	15
C. FUNCTIEWAARDERING EN BELONING	17
Artikel 7 - functiegroepen A t/m K	17
Bijzondere beloningen	23
Artikel 8 - functiegroepen 56 t/m 63	27
Bijzondere beloningen	32
D. AFWEZIGHEID	33
Artikel 9 Vakantie	33
Artikel 10 Verlof	35
Artikel 11 Ouderschapsverlof	37
Artikel 12 Verzuim / bijzonder verlof	38
Artikel 13 Feestdagen en 5 mei	40
Artikel 14 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	41
Artikel 15 Oudere werknemers	43
Artikel 16 Scholing en vorming	44
Artikel 17 Kinderopvang	46
E. DIVERSEN	47
Artikel 18 Vakantietoelage	47
Artikel 19 Winstdelingsregeling	48
Artikel 20 Ziektekostenverzekering	49
Artikel 21 Spaarloonregeling- en premiespaarregeling	50
Artikel 22 Pensioen	51
Artikel 23 Sociaal Verslag	52
Artikel 24 Vakbondswerk	53
F. BIJLAGEN	54
Bijlage 1 protocol inzake het werkgelegenheidsbeleid	54
Bijlage 2 scholingsprotocol	58
Bijlage 3 protocol arbeid gehandicapte werknemers.....	59
Bijlage 4 beroepsprocedure bij functie-indeling geldend voor functiegroepen a t/m k ..	60
Bijlage 5 indeling rasterfuncties	62
Bijlage 6 beroepsprocedure bij functie-indeling geldend voor	64
functiegroepen 56 t/m 63	64
Bijlage 7 werkgelegenheidsplan.....	65
Bijlage 8 regeling omstandighedentoeslag	67
Bijlage 9 protocol inzake Wet Verbetering Poortwachter	68
Bijlage 10 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt	69
Bijlage 11 protocol principeovereenkomst 2006-2007	71
Bijlage 12 protocol principeovereenkomst 2007-2008	75
Bijlage 13 overzicht mogelijkheden CAO á la carte	76

A. ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Koninklijke Talens B.V.** : de in de aanhef van deze overeenkomst onder de term "partij ter ene zijde" aangeduide rechtspersoon;
- b. **Vakverenigingen** : de contracterende partijen ter andere zijde;
- c. **Werknemer (m/v)** : de werknemer (m/v) met standplaats in Nederland, die is ingedeeld in de salarisgroepen A t/m K dan wel de salarisgroepen 56 t/m 63;
- d. **Gehandicapte werknemers** : de gehandicapte werknemer in de zin van de Wet Arbeid Gehandicapte werknemers (WAGW);
- e. **Ondernemingsraad** : een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- f. **Maand** : een volle kalendermaand;
- g. **Week** : een volle kalenderweek;
- h. **Dienstrooster** : een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- i. **Normale arbeidsduur** : het aantal uren, dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- j. **Maandsalaris** : het vastgestelde brutosalaris per maand overeenkomstig artikel 7, respectievelijk artikel 8;
- k. **Maandinkomen** : maandsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in lid m;
- l. **Jaarsalaris** : het bruto maandsalaris maal 12, verhoogd met de vakantietoeslag volgens artikel 18;
- m. **Jaarinkomen** : het jaarsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen ingevolge artikel 7 vanaf lid 14 en artikel 8 vanaf lid 14, voor zover deze een vast karakter dragen;
- n. **Het eigen uurloon** : fulltime maandsalaris gemiddeld aantal uren per maand, exclusief verlofrechten.

Artikel 1A Deeltijdarbeid

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

De werknemer kan, met inachtneming van een in de onderneming geldende procedure, een verzoek tot werken in deeltijd indienen.

De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van de procedure die binnen de onderneming geldt voor het indienen van een deeltijdaanvraag.

De behandelingstermijn bedraagt maximaal drie maanden. De goedkeuring of afwijzing geschiedt schriftelijk, waarbij in geval van afwijzing de motieven worden aangegeven.

De werkgever zal, zo nodig met aanpassing van de functie, met de deeltijdaanvraag instemmen tenzij onoverkomelijke organisatorische problemen dit beletten.

Een en ander overeenkomstig de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA).

Op individuele basis zijn medewerkers gerechtigd in deeltijd 4x9 uur te gaan werken, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich hiertegen verzetten.

Artikel 2 Duur, wijziging en verlenging van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2007 t/m 31 maart 2008, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1. Algemeen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakverenigingen staan er ieder voor zich voorin, dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg, toepassing of inachtneming van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij, die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is, dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast, of niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen.

Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gerede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

3.2. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar de geldende collectieve arbeidsovereenkomst(en) en naar een eventueel geldend bedrijfsreglement.

Het is mogelijk dat de werknemer gedurende zijn loopbaan voor de noodzaak wordt geplaatst een aanvullende individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij onder meer het zogenaamde concurrentiebeding wordt geregeld. Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met de partijen ter andere zijde overleg gepleegd. De vakverenigingen zullen bevorderen, dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

Van de mogelijkheid met de werknemer een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd aan te gaan, zal door de werkgever slechts in bijzondere omstandigheden, de onderneming of de arbeidsplaats betreffende, gebruik worden gemaakt.

3.3 *Werkgelegenheid*

Ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid is door de werkgever enerzijds en de vakverenigingen anderzijds een protocol overeengekomen. Dit protocol is in bijlage 1 van deze CAO opgenomen.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

4.1. *Werkomstandigheden*

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt.

Hij dient dan ook ter zake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.

Hij dient dan ook de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken, indien de risico's in het werk daartoe aanleiding geven, door een door, of met instemming van, de werkgever gekozen arts.

4.2. *Werkzaamheden*

De *werknemer* is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.

De *werkgever* is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de werknemers kunnen worden verlangd.

4.3. *Werktijden*

De werknemer is verplicht zich voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

De *werknemer* beneden 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten, met dien verstande dat de werkgever gehouden is ervoor zorg te dragen dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal geldende werktijden en dat in elk geval de desbetreffende wettelijke bepalingen en de voorschriften van deze overeenkomst in acht worden genomen. In functies waar t.b.v. de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.

Aan de ondernemingsraad zal periodiek informatie worden verstrekt over de omvang van het overwerk als bedoeld in art. 7.13 en 8.12, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

4.4. *Arbeid gehandicapte werknemers*

De *werkgever* is gehouden een beleid te voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voor zover dit redelijkerwijs in zijn vermogen is gelegen en met in acht neming van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen. Dit beleid zal ten minste de elementen bevatten die in bijlage 3 bij deze CAO zijn neergelegd.

De *werknemer* is gehouden aan de uitvoering van dit beleid medewerking te verlenen, alsmede de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

4.5. *Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd*

De *werkgever* zal er zich toe inspannen dat de kansen op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever worden versterkt.

De betreffende *werknemer* is gehouden aan de inspanningen van de werkgever alle redelijkerwijs van hem te verlangen medewerking te verlenen.

4.6. *Nevenwerkzaamheden*

De werknemer zal zich, behoudens anders luidende wettelijke bepalingen, onthouden van nevenwerkzaamheden, die een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan.

Voor werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige, is schriftelijke toestemming van de werkgever vereist. Onder nevenwerkzaamheden worden mede begrepen commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winst oogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.

4.7. *Geheimhouding*

- a. De werknemer is verplicht noch tijdens de dienstbetrekking, noch na beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden mededeling te doen aangaande enige - op welke wijze dan ook - tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming.
- b. De werknemer is verplicht - in het kader van de privacybescherming - alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.

- c. Het is de werknemer verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.
- d. Al dergelijke correspondentie, aantekeningen, tekeningen, berekeningen etc., ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, onverwijld aan de werkgever ter hand worden gesteld.

4.8. CAO-tekst

De werkgever zal ervoor zorg dragen, dat iedere werknemer een CAO-tekst wordt uitgereikt, zo mogelijk binnen twee maanden nadat over deze tekst overeenstemming is bereikt.

4.9. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden, en voor de werknemer bestemd zijn, worden geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

4.10

Ingeleende arbeidskrachten

- a. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die, anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van, een door werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van werkgever, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- b. In het kader van "Gelijk werk, gelijk loon" zal Koninklijke Talens haar huidige beleid voortzetten en na een voorgeschreven periode de uitzendkrachten volgens Koninklijke Talens CAO belonen.
- c. Werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet. De werkgever maakt in principe gebruik maken van uitzendbureaus die SNA-gecertificeerd zijn.

B. AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 5 Aanstelling en ontslag

5.1. Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.

Tijdens de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan wederpartij beëindigen.

5.2. Aard van het dienstverband

Een dienstverband kan worden aangegaan:

- a. voor onbepaalde tijd;
- b. voor een bepaalde tijdsduur;
- c. voor het verrichten van een bepaald karwei;
- d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

5.3. Dienstverband voor onbepaalde tijd

a. Beëindiging dienstverband door opzegging

De werkgever zowel als de werknemer kunnen het dienstverband beëindigen door schriftelijke opzegging met inachtneming van het gestelde in artikel 7:672 leden 1 en 2 sub b, c en d van het Burgerlijk Wetboek.

In afwijking van artikel 7: 672 leden 2a. en 3. BW bedraagt de door de werkgever en de werknemer in acht te nemen opzegtermijn van 2 maanden voor functiegroepen A t/m K en 3 maanden voor de functiegroepen 56 t/m 63, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere en voor beide partijen gelijke termijn wordt overeengekomen. Het bepaalde in artikel 7: 672 leden 4 en 6 tweede volzin is niet van toepassing.

Onverminderd het bovenstaande geldt echter, dat de opzegtermijn ten minste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van een maand kan geschieden.

b. Beëindiging dienstverband op de pensioendatum

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de eerste dag van de maand, waarin de 65e verjaardag wordt bereikt. In overleg met de OR kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, na de pensioendatum. Daarbij geldt een opzegtermijn van minimaal een maand. Het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid is niet van toepassing.

Voor werknemers, die op grond van het basis prepensioen op 62-jarige leeftijd een pensioen van 70% van het laatst genoten inkomen kunnen bereiken eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging is vereist op de eerste dag van de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt. Voor deze werknemers is voortzetting van de dienstbetrekking tot uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt in principe mogelijk. Deze voortzetting vereist de instemming van de werkgever.

5.4. Dienstverband voor een bepaalde tijdsduur

Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste één week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer. Het bepaalde in artikel 7: 670 BW lid 3 (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) en lid 5 (opzegverbod tijdens militaire dienstplicht) is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.

5.5. Dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei

Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei, waarvoor het dienstverband werd aangegaan. Het bepaalde in de in lid 4 bedoelde artikelen van het BW is ook op het in dit lid bedoelde dienstverband niet van toepassing.

5.6. Dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een dienstverband van twee maanden wordt verlengd tot zeven dagen. Het bepaalde in de in lid 4 bedoelde artikelen van het BW is ook op het in dit lid bedoelde dienstverband niet van toepassing.

5.7. Ontslag op staande voet

Ieder dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende reden zoals bedoeld in de artikelen 7:678, BW.(voor werkgever) of 7:679, BW.(voor werknemer) De werkgever zal, wanneer hij een dergelijke beslissing neemt, de ondernemingsraad, zo mogelijk vooraf, hierover informeren.

Artikel 6 Arbeidsduur en dienstrooster

6.1. *Arbeidsduur.*

- a. Voor de werknemers geldt een arbeidsduur volgens dienstrooster van gemiddeld 38 uur per week, doordat in verband met arbeidsduurverkortingsverlof rechten zijn toegekend, zoals vermeld in artikel 10.3.
- b. Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen.
De werktijd op enige dag zal daarbij niet langer zijn dan 9 uur en niet korter dan de geldende bloktijd.

6.2. *Werkdagen en roosters*

- a. Normaliter wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt tussen 7.00 en 18.00 uur.
- b. In afdelingen met (klein) serieproductie, mag de eindtijd maximaal een half uur vervroegd en maximaal een halfuur verlengd worden ten opzichte van het rooster. Zo ontstaat een "eindtijdenvenster" van 16.00 uur tot 17.00 uur, waarbinnen het afmaken van charges optimaal gepland kan worden. De uren die binnen het "eindtijdenvenster", meer of minder zijn gewerkt ten opzichte van het rooster (plus- en min-uren) worden geregistreerd en zoveel mogelijk gecompenseerd in de eerste 4 werkdagen van de week. Een eventueel saldo, na donderdagmiddag, wordt in principe gecompenseerd op vrijdag.
- c. De bedrijfsleiding kan ten behoeve van het opvangen van seizoensdrukke tijdelijk een rooster instellen van 4 x 9,5 uur individuele werktijd.
- d. Met inachtneming van de standaardnormen van de oude Arbeidstijdenwet (ATW) en het Arbeidstijdenbesluit (ATB) alsmede het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) worden de arbeidstijden en dienstroosters (inclusief de rusttijden binnen de onderneming) vastgesteld.
- e. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster, waarin hij zijn werkzaamheden dient te verrichten.

6.3. *Dienstroosterwijzigingen*

Een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een werktijdenregeling zal de werkgever eerst nemen nadat de Ondernemingsraad hiermede heeft ingestemd.

6.4. *Rusttijden (alleen voor de functiegroepen A t/m K)*

Indien een werknemer arbeid heeft verricht tussen 8 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep.

Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de toeslag extra opkomt ingevolge artikel 7.14.a. komt te vervallen.

Geen recht op betaald verzuim ontstaat evenwel, wanneer:

- deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de

- standaardaanvangstijd worden gebezigd),
- eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint. Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden, behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

6.5. *Consignatie*

Met het oog op de mogelijkheid, dat zich onverwacht storingen in het bedrijf voordoen, kan het noodzakelijk zijn, dat een aantal werknemers buiten de normale werktijd elk ogenblik bereikbaar en beschikbaar is. De hiervoor aangewezen werknemers zullen daartoe bij toerbeurt geconsigneerd zijn.

C. FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

Artikel 7 - functiegroepen A t/m K

7.1. Algemeen

- a. Iedere werknemer heeft recht op een salaris, dat als volgt wordt uitbetaald:
 - een maandsalaris, vastgesteld volgens de bepalingen van dit artikel
 - Salarissen worden op twee decimalen afgerond i.p.v. op hele euro's
 - een vakantietoeslag, vastgesteld overeenkomstig artikel 18.
 - Het maandsalaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.
- b. De vermelde maandsalarissen gelden indien de werknemer gedurende de hele maand in dienst van de werkgever is. Bij in- of uitdiensttreding tijdens de maand wordt een evenredig deel van het maandsalaris betaald.
- c. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. De werkwijze bij deze indeling, de bijbehorende schalen met maandsalarissen en de toepassing daarvan, zijn voor de groepen A t/m K, vastgelegd in hoofdstuk 7. Voor de groepen 56 t/m 63 zijn deze bepalingen vastgelegd in hoofdstuk 8.
- d. De medewerkers krijgen schriftelijk bericht over de functiegroep waarin zij zijn ingedeeld en de hoogte van hun salaris.

7.2. Indeling in functiegroepen A t/m K

- a. Indeling in de functiegroepen A t/m K geschiedt door middel van vergelijking met referentiefuncties; de referentiefuncties en de functielijsten per groep liggen ter inzage bij de personeelsafdeling. Deze referentiefuncties worden met behulp van de ORBA-methode gewaardeerd. De normering van de referentiefuncties wordt met de vakverenigingen overeengekomen. Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun chefs ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Wijzigingen in de referentiefuncties worden aan de vakverenigingen ter toetsing voorgelegd en aan de betrokken werknemers ter kennis gebracht.
- b. Herclassificatie kan zowel door de betrokken werknemer(s) als de werkgever worden aangevraagd. Van niet-rasterfuncties wordt in principe en in ieder geval desgewenst schriftelijk een beknopte functiekenmerk opgesteld, waarin de belangrijkste aspecten van de functie zijn weergegeven en waarin wordt verwezen naar de functie(s) waaraan gerefereerd is.
- c. De werknemers kunnen desgewenst kennis nemen van de overwegingen die aan de indeling van hun functie ten grondslag liggen. Tevens kunnen de werknemers inzage krijgen in de referentiefuncties die van belang zijn voor het beoordelen van de indeling in de eigen functie.
- d. Nadere uitwerking van de hier beschreven werkwijze is met toestemming van de OR in een regeling vastgelegd.
- e. Indien tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden welke is opgenomen in bijlage 4.

7.3. Plaatsing in salarisgroepen A t/m K

Algemeen

- a. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, met periodieken. Deze periodiekenschalen, bestaan uit een functieschaal en een aanloopschaal
- b. De aanloopschaal bestaat uit drie stappen en komt in de plaats van de vroegere jeugdschalen. Het uitgangspunt bij toepassing van de aanloopschalen is: gelijk functioneren = gelijk loon.
- c. In de functieschaal wordt het aantal stappen per salarisgroep vermeld, waarin het traject van minimum naar maximum van de schaal wordt afgelegd. Deze schalen zijn vermeld in 7 lid 5.

Plaatsing in salarisgroep

- d. Indeling zal plaatsvinden in de aanloopschalen:
 - als werknemer wel over de juiste opleiding of diploma's beschikt, maar nog geen of slechts heel weinig werkervaring heeft.
 - als werkgever inschat dat werknemer het potentieel heeft om de functie te zijner tijd naar behoren te vervullen, maar op dit moment niet over de juiste opleiding en/of ervaring beschikt.
- e. Een werknemer, die over de opleiding, ervaring en/of kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie overeenkomt. Hij/zij ontvangt het minimum salaris van deze salarisgroep, tenzij hij is ingedeeld in de aanloopschaal.
- f. Heeft de nieuwe werknemer elders reeds ervaring opgedaan in een soortgelijke functie, dan kan eventueel een hoger maandsalaris worden overeengekomen, door toekenning van een of meerdere periodieken.

7.4. Jaarlijkse herziening maandsalarissen A t/m K

- a. De maandsalarissen van werknemers in de aanloopschaal worden per 1 januari met minimaal 1 periodiek verhoogd.
- b. Werknemers op wie de functieschaal van toepassing is, ontvangen per 1 januari van enig jaar de periodieke verhoging van hun functieschaal, dan wel een gedeelte daarvan, indien het maximum maandsalaris zou worden overschreden.
- c. Werknemers die op of na 1 oktober van enig jaar in dienst zijn getreden en ingedeeld zijn in een functieschaal, komen op 1 januari daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.

7.6. Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

Tengevolge van promotie

- a. Werknemers, die in een hoger ingedeelde functie worden tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand, waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
- b. Een werknemer, die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan als het een overplaatsen betreft naar een functie in D t/m K gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste 4 maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven.
- c. Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt, dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

Tengevolge van herclassificatie

- d. Een werknemer wiens functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

Vaststelling nieuwe maandsalaris

- e. Werknemers, op wie de functietabel van toepassing is, ontvangen ten minste een extra periodiek van de bij de nieuwe functiegroep behorende tabel.

7.7. Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

- a. Indien het maandsalaris in de oude schaal lager is dan het maximum van de nieuwe schaal, dan wordt de werknemer met dit maandsalaris ingedeeld in de nieuwe salarisschaal. Aan het einde van het jaar van overgang naar de lagere functiegroep ontvangt hij het maandsalaris uit de nieuwe schaal, dat zijn oude maandsalaris het minst overschrijdt en in volgende jaren de daarop volgende salarissen van de nieuwe schaal totdat het maximum is bereikt.
- b. Indien het maandsalaris in de oude schaal hoger is dan het maximum in de nieuwe schaal, dan wordt afhankelijk van de reden van terugplaatsing gehandeld als onderstaand aangegeven.
 1. Wegens organisatorische redenen incl. herclassificatie: De werknemer behoudt zijn maandsalaris. Algemene salarisverhogingen worden hierop toegepast.
 2. Om aan hemzelf toe te rekenen redenen (eigen toedoen, onbekwaamheid of op eigen verzoek): Het maandsalaris wordt met ingang van de datum van terugplaatsing verlaagd tot het maximum van de nieuwe lagere salarisschaal.
 3. *Oudere werknemers*
Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt de bepaling van artikel 15 lid 2.

7.8. Afwijkende bepalingen

Het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder valide werknemers, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de

Sociale Verzekeringswetgeving

Voor zover de werknemers tijdens het dienstverband minder valide zijn geworden, geschiedt de vaststelling van het maandsalaris desgewenst in overleg met hun vakvereniging.

7.9. Salarisaanpassingen

De salarisschalen voor de CAO worden per 1 april 2007 verhoogd met 2,0 % en per 1 december 2007 met 1,0 %.

Bijzondere beloningen

7.12. Algemeen

Het maandsalaris, zoals bedoeld in voorgaande leden, wordt geacht een beloning te zijn voor een functievervulling in dagdienst. Voor de hierna genoemde gevallen worden bijzondere beloningen toegekend in de vorm van een percentage van het eigen uurloon (art. 7.13.2, 7.14.a. en 7.15) resp. maandsalaris (art. 7.14.b en 7.16). In het algemeen zijn deze bijzondere beloningen lager naarmate de werknemers in hogere salarisgroepen zijn ingedeeld.

Andere toeslagen, dan in dit artikel zijn vermeld, worden niet toegekend.

Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding e.d. worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit artikel aangemerkt.

7.13. Overwerk

a. Algemeen

1. Onder overwerk wordt verstaan een overschrijding van de dagelijkse werktijd, volgens het geldende voltijds werkrooster, met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever. Niet als overwerk worden aangemerkt, uren die dienen ter compensatie van "min-uren", als gevolg van flexibele eindtijden volgens art 6.2. lid b. Indien er sprake is van overwerk, komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor beloning in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk naar boven op een heel kwartier wordt afgerond. Aan werknemers, wier werkzaamheden geheel of grotendeels bestaan uit het bezoeken van relaties, wordt geen overwerkvergoeding uitbetaald, tenzij in opdracht van hun chef op zaterdagen, zondagen en of feestdagen een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit de normale functievervulling voortvloeit.
2. De beloning voor overwerk, als bedoeld in dit lid onder 1, wordt per uur aan de hand van de volgende schaal bepaald, waarbij iedere keer de voor beloning in aanmerking komende tijd naar boven op een heel kwartier wordt afgerond.
 - Uren op zondag 22.00 uur t/m zaterdag 06.00 uur | 150% van het eigen uurloon afgerond
 - Uren op zaterdag 06.00 uur tot zondag 22.00 uur | 200% van het eigen uurloon afgerond
 - Uren op feestdagen | 300% van het eigen uurloon afgerond

Overwerk dient uiterlijk binnen zes maanden, of binnen een andere, met instemming van de OR vastgestelde termijn te worden gecompenseerd in vrije tijd, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. Indien de compenserende vrije tijd wordt opgenomen, vindt er een vermindering plaats van 100% van het eigen uurloon afgerond op de hiervoor genoemde overwerktoeslagen.

Deze percentages kunnen worden geboekt op de in lid 20 genoemde rekening, onder reservering van 100% van het eigen uurloon afgerond per uur voor opname in vrije tijd.

7.14. Extra opkomst en consignatie

a. Toeslag extra opkomst

Indien een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag ter grootte van 100% van het eigen uurloon afgerond per keer.

Deze percentages kunnen op de in lid 20 genoemde rekening worden geboekt.

Indien er sprake is van een extra opkomst wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

b. Consignatie

Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.

Een consignatieperiode duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip, waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.

De beloning voor de consignatie bedraagt:

0,70% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag

2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen

3,30% per periode van 24 uur op feestdagen.

De percentages kunnen op de in lid 20 genoemde rekening worden geboekt. Het bepaalde in de leden 7.13.2. (overwerk), 7.14.a. (extra opkomst) en 7.15. (verschoven uren) is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing. Bij voorzienbaar noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld.

Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan eenmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigneren.

De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoeslag wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag op het maandsalaris.

7.15. Verschoven uren

- a. Er is sprake van verschoven uren, indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op tijden die van zijn dienstrooster afwijken, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden.
- b. Met ingang van 1 juli 2006 worden op verschoven uren die vallen tussen 7.00 uur 's ochtends en 19.00 uur 's avonds geen toeslagen verleend.
- c. Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een half uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking.
- d. Verschoven uren die voldoen aan de leden a, b en c. worden (naar boven afgerond op hele kwartieren) extra beloond met 50% van het eigen uurloon.

Deze percentages kunnen op de in lid 20 genoemde rekening worden geboekt.

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in 7.14.a. bepaalde (extra opkomst) is dat lid eveneens van toepassing.

7.16. Waarnemen van hogere functie

Werknemers, die tijdelijk waarnemen in een functie, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep, die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers ontvangen een toeslag volgens het in artikel 7 lid 17 bepaalde.

Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan 12 maanden zal de personeelsafdeling de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie.

Voor het geval hij niet benoemd zal worden dient de reden hiervan aan de waarnemer bekend te worden gemaakt.

7.17. Toeslag voor waarnemen van hogere functie

- a. Per volledig waargenomen dienst ontvangt de werknemer, die een hoger ingedeelde functie waarneemt een toeslag van 0,3% van zijn maandsalaris, voor iedere functiegroep die de waargenomen functie hoger is dan zijn functie.

Het in dit lid bepaalde is slechts van toepassing op werknemers bij wier functie-indeling niet reeds met waarneming in andere functies is rekening gehouden.

Voor werknemers die zijn ingedeeld in de aanloopschalen zal de waarnemingstoeslag per volledig waargenomen gehele dienst nimmer meer bedragen dan het verschil tussen de maandsalarissen bij dezelfde periodiek in de betrokken salarisgroepen gedeeld door het aantal te werken diensten of dagen per maand.

- b. Per maand wordt de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.
- c. In afwijking van het onder a. van dit lid bepaalde wordt, bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.

7.18. Toeslag voor incidenteel vuil werk

Aan werknemers, die incidenteel vuil of bezwaarlijk werk verrichten, kan een toeslag op het maandsalaris worden toegekend van maximaal het eigen uurloon afgerond per uur, al naar gelang de bezwaarlijkheid van het werk. De vaststelling ervan is overgelaten aan de werkgever in overleg met de betrokkenen.

7.19. Omstandighedentoeslag

Een aantal werknemers, werkzaam in fysiek bezwarende omstandigheden, ontvangen hiervoor een aparte toeslag. Deze toeslag is onderwerp van bijlage 8 van deze CAO.

7.20. Overzicht bijzondere beloningen

- a. De op grond van onderstaande leden van dit artikel toe te kennen beloningen kunnen worden opgenomen op een rekening, die voor elke werknemer wordt bijgehouden.

13.a.2	Overwerk	T/M
14.a	Toeslag extra opkomst	G/M
14.b	Consignatie	G/M
15	Verschoven uren	G/M
17	Waarnemingstoeslag	G

"T" betekent dat van de toeslag vrije tijd gereserveerd kan worden.

"G" dat de toeslag geheel wordt uitbetaald.

"M" dat de beloningen worden uitbetaald over het eigen uurloon.

Aan het einde van iedere maand wordt deze rekening getotaliseerd, waarbij de voor opname in vrije tijd bestemde percentages worden gereserveerd. Uitbetaling van de in geld uit te keren percentages vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

- b. De gereserveerde percentages, als bedoeld in dit lid onder punt a., kunnen tot 6 maanden na het ontstaan van het recht hierop, dan wel gedurende een termijn, die in overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad wordt vastgesteld, worden opgenomen in vrije tijd en wel op maandag tot en met vrijdag, tegen het eigen uurloon afgerond per uur.

Artikel 8 - functiegroepen 56 t/m 63

8.1. Algemeen

- a. Iedere werknemer heeft recht op een salaris, dat als volgt wordt uitbetaald:
 - een maandsalaris, vastgesteld volgens de bepalingen van dit artikel
 - Salarissen worden op twee decimalen afgerond i.p.v. op hele euro's
 - een vakantietoeslag, vastgesteld overeenkomstig artikel 18.
 - Het maandsalaris wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.
- b. De vermelde maandsalarissen gelden indien de werknemer gedurende de hele maand in dienst van de werkgever is. Bij in- of uitdiensttreding tijdens de maand wordt een evenredig deel van het maandsalaris betaald.
- c. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. De werkwijze bij deze indeling, de bijbehorende schalen met maandsalarissen en de toepassing daarvan, zijn voor de groepen A t/m K, vastgelegd in hoofdstuk 7. Voor de groepen 56 t/m 63 zijn deze bepalingen vastgelegd in hoofdstuk 8.
- d. De medewerkers krijgen schriftelijk bericht over de functiegroep waarin hun functie is ingedeeld en de hoogte van hun salaris.

8.2. Indeling in functiegroepen 56 t/m 63

- a. Systematische rangordening van de voorkomende functies in deze acht functiegroepen vindt plaats op basis van de vereiste vak- en bedrijfskennis, de verantwoordelijkheid, de mate van leidinggeven en andere voor de bepaling van het functieniveau van belang zijnde vereisten.
- b. De beroepsprocedure bij functie-indeling is opgenomen in bijlage 6.

8.3. Plaatsing in salarisgroepen 56 t/m 63

Algemeen

- a. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep, met een standaard minimum en een standaard maximum salaris, alsmede de standaard periodieke verhogingen. Deze schalen zijn weergegeven in 8.5, waarin tevens een beloningsrichtlijn voor jonge academici is vermeld.
- b. Bij indiensttreding wordt een salarisgroep vastgesteld. Het maandsalaris wordt bepaald, rekening houdend enerzijds met de ervaring van de werknemer en met het feit, dat een inwerkperiode nodig zal zijn, anderzijds met de salariëring van de reeds aanwezige werknemers in dezelfde functiegroep.
- c. Betreft het een werknemer, als bedoeld in artikel 8.3.f, dan wordt zijn maandsalaris bepaald, rekening houdend met zijn eventuele ervaring, aan de hand van de beloningsrichtlijn academici.

Plaatsing in salarisgroep

- d. Werknemers, die de kundigheden bezitten die voor een volledige uitoefening van hun functie vereist zijn, worden in de salarisgroep geplaatst, behorend bij de functiegroep, waarin hun functie is ingedeeld, behoudens het in de volgende leden bepaalde.
- e. Werknemers die bij aanstelling resp. bij plaatsing in een nieuwe functie, die in een hogere functiegroep is ingedeeld, nog niet de kundigheden bezitten die voor een

volledige uitoefening van hun functie vereist zijn, kunnen gedurende een aan betrokkene schriftelijk mede te delen periode in een lagere salarisgroep worden geplaatst.

- f. Werknemers die zijn afgestudeerd aan een instelling voor Wetenschappelijk Onderwijs, daarna minder dan 4 jaar relevante ervaring hebben opgedaan en belast zijn met werkzaamheden die in overeenstemming zijn met die opleiding, kunnen worden ingedeeld in de beloningsrichtlijn academici.
- g. Werknemers, die tijdelijk belast zijn met een in een andere functiegroep ingedeelde functie, worden in de salarisgroep gehandhaafd, welke overeenkomt met de oorspronkelijke functiegroep.
- h. Aan degenen die niet ingedeeld zijn in één van de salarisgroepen, omdat hun functieniveau dit niet rechtvaardigt, is zulks schriftelijk medegedeeld.

8.4. Periodieke verhoging maandsalarissen 56 t/m 63

- a. Onverminderd het bepaalde in de leden e t/m g van dit artikel ontvangt een werknemer die op 1 juli reeds in dienst was, per 1 januari van enig jaar de standaard periodieke verhoging, behorende bij zijn salarisgroep, voor zover daarmee het standaard maximum van de salarisgroep niet wordt overschreden.
- b. Onverminderd het bepaalde in lid c ontvangt geen werknemer een salaris dat lager is dan het standaard minimum van zijn salarisschaal.
- c. Een werknemer die, na ingedeeld te zijn geweest in de beloningsrichtlijn academici, in een salarisgroep wordt ingedeeld, ontvangt in plaats van de standaard periodieke verhoging, een verhoging van 4% van het standaardmaximum van zijn schaal of zoveel minder als nodig is om het standaardminimum van zijn schaal te bereiken, doch ten minste de standaardperiodieke verhoging.
- d. Op de werknemers aan wie op grond van artikel 8.3.h. (indeling niet mogelijk) is medegedeeld dat zij niet zijn ingedeeld in een salarisgroep, is de standaard periodieke verhoging niet van toepassing. Hun maandsalaris wordt jaarlijks per 1 januari naar billijkheid vastgesteld.

Afwijkingen van de standaard periodieke verhoging en het standaard maximum salaris

Kleinere periodiek dan standaardperiodiek

- e. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan een werknemer in plaats van de standaard periodieke verhoging geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. Elke werknemer zal eventueel na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaard periodieke verhogingen in zijn salarisgroep ten minste een maandsalaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep.

Werknemers ingedeeld in salarisgroep 56 zullen evenwel binnen die periode tenminste een maandsalaris ontvangen dat gelijk is aan het maximum maandsalaris van de hoogste salarisgroep die geldt voor andere werknemers in het bedrijf, indien dit hoger is dan 90% van het standaard maximum salaris van groep 56.

Grotere periodiek dan standaardperiodiek

- f. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van de standaard

periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.

Overschrijding van het standaard maximum salaris

- g. Aan een werknemer, die het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep, indien naar het oordeel van de chef, de naast hogere chef en eventuele andere tot oordelen bevoegden zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

8.5. Schalen

Maandsalarissen 56 t/m 63 per 1 april 2007 (incl. 2%)

Schaal	56	57	58	59	60	61	62	63
Aantal stappen	10	11	12	13	14	15	15	15
Minimum	2651,4 1	2966,4 0	3310,6 1	3694,4 5	4112,7 0	4613,3 6	5389,38	6288,48
Stap 1	2740,0 7	3068,6 3	3427,4 3	3829,0 0	4282,7 3	4811,5 4	5615,72	6553,42
Stap 2	2827,6 7	3168,7 6	3547,3 8	3956,2 5	4453,7 8	5008,6 8	5846,24	6817,30
Stap 3	2916,3 4	3270,9 7	3664,2 0	4102,2 8	4625,8 7	5205,8 0	6074,66	7103,11
Stap 4	3003,9 5	3372,1 5	3783,1 0	4249,3 5	4795,9 0	5402,9 4	6304,13	7345,09
Stap 5	3091,5 7	3477,5 0	3900,9 7	4398,5 0	4965,9 1	5602,1 7	6533,60	7612,11
Stap 6	3180,2 3	3577,6 3	4015,7 1	4544,5 3	5136,9 8	5799,3 0	6760,99	7877,03
Stap 7	3267,8 5	3678,7 9	4142,9 5	4691,5 9	5308,0 3	5996,4 4	6988,37	8139,88
Stap 8	3355,4 6	3781,0 2	4269,1 6	4840,7 5	5476,9 9	6194,6 1	7215,76	8404,82
Stap 9	3443,0 7	3882,2 0	4396,4 0	4987,8 2	5648,0 6	6390,7 0	7446,26	8668,69
Stap 10	3531,7 4	3988,5 9	4522,6 2	5134,8 8	5819,1 1	6587,8 3	7673,64	8932,59
Stap 11		4092,8 8	4649,8 7	5283,0 0	5989,1 3	6787,0 5	7904,15	9198,56
Stap 12			4776,0 8	5430,0 7	6160,2 0	6984,2 0	8132,58	9461,41
Stap 13				5578,1 8	6329,1 6	7180,2 8	8361,00	9727,39
Stap 14					6500,2 3	7378,4 7	8588,39	9992,32
Stap 15						7576,6 4	8818,90	10256,2 1
Maximum	3531,7 4	4092,8 8	4776,0 8	5578,1 8	6500,2 3	7576,6 4	8818,90	10256,2 1

* Vanaf het salaris van €3818,40 verandert de stapgrootte in verband met art. 18.2.a (= maximering vakantietoelage)

Maandsalarissen 56 t/m 63 per 1 december 2007 (incl. 1%)

Schaal	56	57	58	59	60	61	62	63
Aantal stappen	10	11	12	13	14	15	15	15
Minimum	2677,92	2996,06	3343,72	3731,39	4153,83	4659,49	5443,27	6351,36
Stap 1	2767,47	3099,32	3461,70	3867,29	4325,56	4859,66	5671,88	6618,95
Stap 2	2855,95	3200,45	3582,85	3995,81	4498,32	5058,77	5904,70	6885,47
Stap 3	2945,50	3303,68	3700,84	4143,30	4672,13	5257,86	6135,41	7174,14
Stap 4	3033,99	3405,87	3820,93	4291,84	4843,86	5456,97	6367,17	7418,54
Stap 5	3122,49	3512,28	3939,98	4442,49	5015,57	5658,19	6598,94	7688,23
Stap 6	3212,03	3613,41	4055,87	4589,98	5188,35	5857,29	6828,60	7955,80
Stap 7	3300,53	3715,58	4184,38	4738,51	5361,11	6056,40	7058,25	8221,28
Stap 8	3389,01	3818,83	4311,85	4889,16	5531,76	6256,56	7287,92	8488,87
Stap 9	3477,50	3921,02	4440,36	5037,70	5704,54	6454,61	7520,72	8755,38
Stap 10	3567,06	4028,48	4567,85	5186,23	5877,30	6653,71	7750,38	9021,92
Stap 11		4133,81	4696,37	5335,83	6049,02	6854,92	7983,19	9290,55
Stap 12			4823,84	5484,37	6221,80	7054,04	8213,91	9556,02
Stap 13				5633,96	6392,45	7252,08	8444,61	9824,66
Stap 14					6565,23	7452,25	8674,22	10092,24
Stap 15						7652,41	8907,09	10358,77
Maximum	3567,06	4133,81	4823,84	5633,96	6565,23	7652,41	8907,09	10358,77

* Vanaf het salaris van € 3818,40* verandert de stapgrootte in verband met art. 18.2.a (= maximering vakantietoeslag)

Beloningsrichtlijn academici

<u>Ervaringsjaren</u>	<u>Salaris</u>
0	€ 2330
1	€ 2475
2	€ 2620
3	€ 2765
4	€ 2911

8.6. Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

Indien een werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst, een extra verhoging van tenminste 1 periodiek van het standaard maximum salaris van de nieuwe salarisgroep, tenzij de voorafgaande indeling was vastgesteld bij aanstelling en gebaseerd was op artikel 8.3.e.

8.7. Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

Indien een werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en zijn geldende maandsalaris ligt hoger dan het standaard maximum salaris van zijn nieuwe salarisgroep, wordt het maandsalaris jaarlijks per 1 januari met 1 periodiek verlaagd, totdat het standaard maximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij:

- a. betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 55-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het maandsalaris ongewijzigd.
- b. de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen; in dat geval blijft het maandsalaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na 2 jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan wordt het maandsalaris jaarlijks per 1 januari met 1 periodiek verlaagd, totdat het standaard maximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt. De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaardmaximum salaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaard maximum salaris van de naast lagere salarisgroep.
- c. de groepsverlaging plaatsvindt wegens medische redenen; in dat geval wordt het maandsalaris zodanig vastgesteld, dat het netto maandsalaris inclusief een eventuele WAO/IVA-uitkering gelijk is aan het oude netto maandsalaris.

8.8. Afwijkende salarisbepaling

Het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervalide werknemers, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Onder mindervalide wordt verstaan, ten minste 15% arbeidsongeschikt in de zin van de WAO/IVA.

8.9. Salarisaanpassingen

De salarisschalen voor de CAO worden per 1 april 2007 verhoogd met 2,0 % en per 1 december 2007 met 1,0 %.

Bijzondere beloningen

8.11 Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan een overschrijding van de voor de individuele werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur in opdracht van de werkgever.
- b. Overwerk wordt in principe niet beloond. Men wordt door toekenning van verlof, middels artikel 10 lid 3 sub d daarvoor gecompenseerd.
- c. Bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk zal een beloningsregeling worden getroffen.

8.12 Consignatie

Voor consignatie wordt een vergoedingsregeling vastgesteld. De werkgever zal ernaar streven de werknemer niet vaker dan ten hoogste één keer per 4 weken te consigner.

D. AFWEZIGHEID

Artikel 9 Vakantie

9.1.

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

9.2.

De basis vakantierechten voor werknemers werkzaam in dagdienst bedragen 24dagen of diensten per vakantiejaar. Extra vakantie wordt verleend overeenkomstig het bepaalde in lid 4.

9.3.

Voor jeugdige werknemers die op 1 mei van het lopende kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt worden de basis vakantierechten ingevolge lid 2 van dit artikel met 3 dagen of diensten verhoogd.

9.4.

Werknemers, die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereiken of ouder zijn, hebben recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf :

- 40-jarige leeftijd, 1 dag of dienst,
- 45-jarige leeftijd, 2 dagen of diensten,
- 50-jarige leeftijd, 3 dagen of diensten,
- 55-jarige leeftijd, 4 dagen of diensten,
- 60-jarige leeftijd, 5 dagen of diensten.

Deze regeling treedt in de plaats van oudere regelingen. Wanneer echter een werknemer uit andere hoofde, krachtens een oudere regeling recht heeft op extra vakantiedagen, waardoor de som van zijn vakantierechten uitgaat boven die uit deze regeling, blijft hij recht behouden op het hogere aantal dagen.

9.5.

Vakantierechten, die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na afloop van het jaar waarin ze zijn verworven, vervallen.

9.6.

De werknemer bouwt geen vakantierechten op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.

De werknemer die geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, bouwt slechts vakantierechten op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van art. 7:635 lid 3 BW en onverminderd het bepaalde in art. 7:635 lid 4 BW.

9.7.

Degenen, die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst, of voor 31 december uit dienst treden, hebben in dat jaar recht op een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal dagen, dat zij in dat jaar in dienst waren.

9.8.

Het opnemen van vakantie dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met de belangen van het bedrijf als van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 13 lid 3.

De werknemer kan één maal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd, dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen. Indien zwaarwegende omstandigheden zich daar tegen verzetten, kan van bovengenoemd recht worden afgeweken met instemming van de ondernemingsraad.

9.9.

Als regel dient in elk vakantiejaar door iedere werknemer voor een periode van ten minste veertien achtereenvolgende kalenderdagen vakantie te worden opgenomen. De werkgever is gerechtigd jaarlijks in de periode van mei tot en met september ter gelegenheid van een gehele of gedeeltelijke bedrijfsstop aaneengesloten vakantie te verlenen van ten hoogste twee weken.

De tijdstippen van deze vakantie worden bij de aanvang van het kalenderjaar door de werkgever vastgesteld, in overleg met de ondernemingsraad. De uitzonderingen (gedeeltelijke bedrijfsstop) worden van tevoren bekend gemaakt. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantiedagen of diensten te reserveren.

9.10.

Indien tijdens opgenomen vakantiedagen de werknemer buiten diens opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantiedagen mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de geldende controlevoorschriften zijn nageleefd. Eveneens behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen, waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof, indien een onverwachte gebeurtenis, als genoemd in artikel 12.2 leden a, b en c, zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken. In deze gevallen zullen de gemiste vakantiedagen alsnog kunnen worden genoten op een in overleg met de werkgever te bepalen tijdstip.

9.11.

Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

Artikel 10 Verlof

10.1. Algemeen

Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 9, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel. Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in artikel 7:634 en volgende van het Burgerlijk Wetboek. Onder "dagen" wordt tevens verstaan "diensten".

10.2. Verlofjaar

Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

10.3. Verlofrecht

Het verlofrecht bedraagt per verlofjaar 14 dagen en wordt cumulatief verhoogd met:

- a. 1 dag met ingang van het jaar waarin de werknemer 35 jaar wordt.
- b. functiegroepen A t/m K, 1 dag, voor werknemers wier maandsalaris bij de aanvang van het verlofjaar of bij indiensttreding meer bedraagt dan het maximum maandsalaris van schaal F.
- c. functiegroepen 56 t/m 63, 2 dagen, ten gevolge artikel 8 lid 12 sub b.

10.4. In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

Verlofrechten worden per volle maand naar evenredigheid verworven.

- a. Bij in- of uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar worden de verlofrechten naar evenredigheid van het aantal volle maanden berekend.
- b. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van lid 3 van dit artikel (toekennen van verlofrechten), zal het hiervoor onder sub a en sub b bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

10.5. Opnemen van verlofrechten

- a. Het opnemen van verlofrechten dient door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met die van de werknemer rekening kan worden gehouden, onverminderd het bepaalde in artikel 12 lid 3
- b. Het in artikel 9 onder de leden 8, 10 en 11 bepaalde, is op overeenkomstige wijze van toepassing met dien verstande dat voor de toepassing van artikel 9 lid 8, 2e alinea aan het gecombineerd opnemen van vakantie- met verlofrechten geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.

10.6. Collectieve verlofdagen

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, tot 6 werkdagen aanwijzen als collectieve voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende collectieve verlofdagen. De werknemer is verplicht deze dagen als verlofdagen op te nemen en het daartoe benodigde aantal te reserveren. Collectieve verlofdagen onderscheiden zich niet van andere verlofdagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

10.7. *Kopen/verkopen van verlofdagen*

- a. De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, tot 5 verlofdagen bijkopen, ongeacht het tegood aan verlofrechten.
- b. Voor elke verlofdag die men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.
- c. Per koopdag zal voor elk volgens rooster op die dag te werken uur inhouding plaatsvinden van: $1,08 \times (0,56\% \text{ van het maandinkomen})$ of ingeval van afgetopte vakantietoeslag: $0,56\% \text{ van het maandinkomen} + \text{aantal te kopen uren} / 2088 (174 \text{ uren} \times 12 \text{ maanden}) \times \text{afgetopte vakantietoeslag}$.
- d. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin de koopdag is opgenomen en wordt berekend op basis van het dan voor de werknemer geldend maandinkomen.
- e. Verkoop van verlofdagen is mogelijk.
 - De werknemer kan per verlofjaar in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, alle bovenwettelijke verlofdagen aan de werkgever verkopen, uitgezonderd de in overleg met de OR vastgestelde collectieve verlofdagen, doorgaans 6.
Indien en voor zover de werkgever het aanbod van de werknemer aanvaardt, zal per verkochte verlofdag voor elk volgens rooster op die dag te werken uur uitbetaling plaatsvinden van: $1,08 \times (0,56\% \text{ van het maandinkomen})$ of ingeval van afgetopte vakantietoeslag: $0,56\% \text{ van het maandinkomen} + \text{aantal te verkopen uren} / 2088 (174 \text{ uren} \times 12 \text{ maanden}) \times \text{afgetopte vakantietoeslag}$.
 - Wanneer de werkgever het aanbod aanvaardt, vindt uitbetaling van de verkoopdagen plaats bij de eerste salarisafrekening volgend op het moment van de beslissing.

De aanvraagprocedure voor verkoop van verlof- en vakantiedagen is opgenomen in het Handboek Personeel (artikel 9.13)

10.8. *Verlofrechten bij ziekte*

Opgebouwde verlofrechten gaan bij afwezigheid door ziekte niet teniet onverminderd het in lid 9 bepaalde.

10.9. *Verjaring*

Verlofrechten die aan het einde van het verlofjaar niet zijn opgenomen, komen te vervallen.

10.10. *Nadere regelgeving*

Regelgeving welke met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 11 Ouderschapsverlof

11.1. Ouderschapsverlof

Met betrekking tot de toekenning van ouderschapsverlof hanteert Talens de wettelijke regels hieromtrent, te weten:

1. Recht op ouderschapsverlof heeft iedere medewerker die ten minste één jaar bij zijn huidige werkgever in dienst is.
2. Ouderschapsverlof mag worden opgenomen voor kinderen tot 8 jaar.
3. De omvang van het verlof is afhankelijk van de omvang van het dienstverband. De regel is: Het totaal aantal uren ouderschapsverlof bedraagt de arbeidsduur per week, gerekend over 13 weken.
4. Voor de vormgeving geldt een standaardregel: Het totaal aantal uren verlof is ten hoogste de helft van de normale arbeidsduur per week, gerekend over 6 maanden.

Gedurende de periode van het ouderschapsverlof zet de werkgever de opbouw van het ouderdomspensioen en het nabestaandenpensioen voort.

11.2. Nadere regelgeving

Regelgeving welke ter uitvoering van het vorengestelde noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakverenigingen.

Artikel 12 Verzuim / bijzonder verlof

12.1.

Waarin dit artikel wordt gesproken over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daaronder mede verstaan partners. Het begrip partner wordt op dezelfde wijze omschreven als in het pensioenreglement.

12.2.

In de hierna genoemde niet-voorzienbare gevallen heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van maandsalaris, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis bij het overlijden van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer of van één zijner kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders indien en voor zover belast met de regeling van de begrafenis, dan wel gedurende twee dagen of diensten indien niet belast met de regeling der begrafenis;
- b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- c. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, 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 van salarisderving, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen;
- d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

12.3.

In de hierna genoemde voorzienbare gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen, ook indien de bedrijfsomstandigheden dit normaliter niet zouden toelaten, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren de werkgever hiervan in kennis stelt:

- a. 0,5 dag bij aantekening van zijn huwelijk;
- b. 2 dagen bij zijn huwelijk;
- c. 1 dag bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus;
- d. 1 dag bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- e. 1 dag bij bevalling van zijn echtgenote;
- f. 1 dag bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- g. 1 dag bij zijn verhuizing;

12.4.

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

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

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

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het vakbondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

12.5.

Artikel 7:629b van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing indien en voor zover in dit artikel afwijkend is bepaald.

12.6.

Overeenkomstig de Wet Arbeid en Zorg zijn van toepassing de genoemde verlofvormen:

- zwangerschap en bevalling
- adoptie en duurzame pleegzorg
- calamiteiten- en kort verzuimverlof
- kraamverlof
- kortdurend zorgverlof
- ouderschapsverlof.

Artikel 13 Feestdagen en 5 mei

13.1.

Feestdagen zijn: Nieuwjaar, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, Koninginnedag en de beide kerstdagen.
Op feestdagen wordt normaliter niet gewerkt.

13.2.

In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

Artikel 14 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ná 1 januari 2004 ligt

Bewerkstelligen dat zieke werknemers zo goed en voorspoedig mogelijk terugkeren naar de werkplek, is in het belang van zowel de betrokken werknemer als Koninklijke Talens. De regels rondom re-integratie en ziekteverzuimbegeleiding zoals neergelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, geven een heldere rolverdeling tussen partijen in dit proces. Verlenging van loondoorbetaling naar twee jaar betekent dat de verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter stelt, ook voor het tweede ziektejaar gelden. Koninklijke Talens geeft een generieke aanvulling op het ziekgeld op voorwaarde dat werknemers zich houden aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van re-integratie, waaronder de Wet Verbetering Poortwachter.

14.1

Gedurende de twee eerste ziektejaren vindt een aanvulling op de loonbetaling plaats als volgt:

100% gedurende de 1e t/m de 6e maand
90% gedurende de 7e t/m de 12e maand
85% gedurende de 13^e t/m de 18^e maand
80% gedurende de 18e t/m de 24e maand

14.2

Ingeval van daarop volgende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt het volgende:

A) minder dan 35% arbeidsongeschikt (betrokkene blijft in principe in dienst bij de werkgever)

3e jaar: 100% over gewerkte uren + 85% over arbeidsongeschiktheidspercentage
4e jaar: 100% over gewerkte uren + 80% over arbeidsongeschiktheidspercentage
5e - 7e jaar: 100% over gewerkte uren + 75% over arbeidsongeschiktheidspercentage
Vanaf het 8e jaar: 85 %

B) 35% - 80% arbeidsongeschikt

3e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% WGA-uitkering / 15% aanvulling over arbeidsongeschiktheidspercentage
4e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% WGA / 10% aanvulling over arbeidsongeschiktheidspercentage
5e – 7e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% WGA / 5% aanvulling over arbeidsongeschiktheidspercentage

Indien werknemers voldoen aan de IVA-conditie (d.w.z. 80-100% arbeidsongeschikt), krijgen zij zonodig met terugwerkende kracht de eerste twee jaar volledig doorbetaald.

Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid (80-100%) na de eerste twee ziektejaren geldt het volgende:

3e jaar van arbeidsongeschiktheid: 70% IVA + 15% aanvulling werkgever

4e jaar van arbeidsongeschiktheid: 70% IVA + 10% aanvulling werkgever

5e jaar van arbeidsongeschiktheid: 70% IVA + 5% aanvulling werkgever

14.3

De pensioenopbouw gedurende de eerste 2 ziektejaren zal worden voortgezet, alsof een werknemer 100% aan het werk is.

14.4

Koninklijke Talens heeft een inspanningsverplichting om medewerkers zowel intern als extern te re-integreren in een voor zover noodzakelijk aangepaste functie. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijke arbeidsgeschikte medewerker in- dan wel extern te re-integreren. Koninklijke Talens zal in dergelijke situaties in overleg treden met betrokkene (zo nodig bijgestaan door zijn of haar vakbond) en naar een maatwerkoplossing zoeken. Uiteraard heeft de medewerker de verplichting aan zowel de re-integratie als een eventuele maatwerkoplossing zijn of haar volledige medewerking te geven.

14.5

Koninklijke Talens verhaalt de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de medewerker. In 2007 bedraagt dat percentage 0,125%. Mocht dit percentage in de komende jaren gaan stijgen, dan zal Talens maximaal 0,5% van de WGA-premie verhalen op de medewerker.

Artikel 15 Oudere werknemers

15.1. Werktijden

De werknemer van 55 jaar en ouder kan als regel niet worden verplicht ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid en consignatiediensten te verrichten.

15.2. Vaststelling maandsalaris

Voor functiegroepen A t/m K geldt dat werknemers van 55 jaar en ouder die in een lager ingedeelde functie worden tewerkgesteld, hun maandsalaris behouden. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend.

15.3. Ouderenverlof

- a. Op verzoek van de oudere werknemer kan deze 80% gaan werken. Over de afwezige tijd behoudt hij 85% van zijn bruto inkomen en 100% pensioenopbouw. Vakantie- en verlofdagen worden naar rato van de werktijd opgebouwd.
Dit recht geldt: vanaf 1 juli 2003 voor **58 jarigen en ouder**.
- b. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie-, verlof- en pensioenrechten, voor de aanspraken op de vakantietoeslag en evenmin voor de uitkeringen bij ziekte, werktijdverkorting en werkloosheid.
- c. De mate waarin, en de tijdstippen waarop, van deze regeling gebruik wordt gemaakt, zullen in overleg met de bedrijfsleiding tevoren worden vastgelegd in een rooster. Voor zover de bedrijfssituatie dit toelaat, kan desgewenst opname in gedeelten van dagen/diensten in dit rooster worden vastgelegd.
De werkgever zal de betrokken uitvoeringsinstelling verzoeken om, indien een werknemer, die gebruik maakt van de in deze bepaling bedoelde regeling, een beroep moet doen op een uitkering krachtens de werkloosheidswet, de dagloonberekening vast te stellen alsof de betrokken werknemer geen gebruik van deze regeling met daaruit voortvloeiende inkomensgevolgen zou hebben gemaakt.
- d. In geval van arbeidsongeschiktheid of werktijdverkorting op tijden, waarop betrokkene volgens dit rooster afwezig kan zijn, wordt de vastgelegde afwezigheid geacht te zijn opgenomen.

15.4. Prepensioneringscursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de uittreding, maximaal 5 dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de uittreding. De werkgever betaalt maximaal 80% van een relevante cursus ter voorbereiding op (pre)pensionering.

Artikel 16 Scholing en vorming

16.1 Bij- en nascholing

- a. Voor het adequaat kunnen uitoefenen van de huidige zowel als de voorzienbare toekomstige functie binnen de onderneming is voortdurende aandacht voor het kwalificatieniveau van de werknemer van wezenlijk belang.
- b. De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer, wordt door werkgever en werknemer gedeeld.
Het vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid dat aan deze voortdurende aandacht vorm geeft en aan de werknemer de noodzakelijke middelen verschaft.
Van de werknemer wordt verlangd dat hij van deze middelen zo goed mogelijk gebruikt maakt.
- c. Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als de voorzienbare toekomstige functie, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze zo nodig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen zoals voorzien in de ondernemingsplannen.
- d. De opleidingsbehoefte wordt tenminste eenmaal per jaar geïnventariseerd op basis van:
 - ondernemingsplannen en personeelsplanning
 - ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming
 - individuele behoeften van werknemers via functioneringsgesprekken.
- e. Deze inventarisatie wordt vertaald in een opleidingsplan. Inventarisatie en opleidingsplannen worden in het periodiek overleg met vakverenigingen besproken en geëvalueerd. Daarbij zal voor zover redelijkerwijs mogelijk, worden aangegeven welke aandachtsgebieden (vaktechniek, milieu, veiligheid, veranderingen in de omgeving, sociale vaardigheden) in welke opleidingen een rol van betekenis hebben gespeeld.
- f. Voor specifieke groepen van werknemers zal verhoogde aandacht gegeven worden aan scholing (zie bijlage 2).

16.2. Omscholing

Werknemers wier functie feitelijk dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen, indien de werkgever daar toestemming voor geeft, in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.

16.3. Scholing en vorming jeugdige werknemers

1. Partiële leerplicht

Voor partieel leerplichtige werknemers gelden de volgende bijzondere bepalingen:

- a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de wettelijke leerplicht. Deze vermindering blijft op dezelfde wijze en in gelijke mate van kracht gedurende de periode waarin de werknemer niet feitelijk aan de leerplicht voldoet bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
- b. Partieel leerplichtige werknemers worden op basis van de verminderde arbeidsduur gelijkgesteld met werknemers die niet de volledige werktijd, welke in het bedrijf van de werkgever gangbaar is, werkzaam zijn.

2. Vorming

Niet-leerplichtige werknemers, tot en met de leeftijd van 18 jaar, worden in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Deelnemende werknemers, die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereiken, kunnen het betreffende cursusjaar voltooien. Indien voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

3. Vakopleiding

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar, die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld met behoud van loon, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding, die niet onder het leerlingstelsel valt, te volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, worden de betreffende werknemers in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

16.4. Subsidies.

Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europese Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan het OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering. Indien de werkgever wenst over te gaan tot het doen van een dergelijke subsidie-aanvraag zal vooraf overleg plaatsvinden met de ondernemingsraad.

Artikel 17 Kinderopvang

Per 1 januari 2007 houdt Talens zich aan de Wet Kinderopvang, die bepaalt dat ouders vanaf 1 januari 2007 een hogere overheidsbijdrage krijgen voor de kosten van kinderopvang. De verhoging van de overheidsbijdrage komt in de plaats van de vroegere (niet verplichte) werkgeversbijdrage.

Een medewerker van Talens komt alleen in aanmerking voor deze vergoeding indien zijn/haar kinderen aantoonbaar naar een erkend bedrijf voor KDV of BSO gaan.

E. DIVERSEN

Artikel 18 Vakantietoelage

18.1.

Het percentage vakantietoelage bedraagt 8%.

18.2.

De vakantietoelage wordt berekend over:

- a. de door de werknemer in het vakantiejaar verdiende of te verdienen maandsalarissen, voor zover deze maandsalarissen het drievoud van het wettelijk minimumloon per maand niet te boven gaan;
- b. de volgende in het vakantiejaar aan de werknemer toegekende of toe te kennen bijzondere beloningen of toeslagen als bedoeld in
 - artikel 7 lid 17
 - artikel 7 lid 14 sub b, resp. artikel 8 lid 13, voor zover de toeslag een structureel karakter draagt.

18.3.

Voor werknemers die in het lopende kalenderjaar de leeftijd van 23 jaar bereiken dan wel bereikt hebben, bedraagt de vakantietoelage die wordt berekend over de maandsalarissen ten minste € 134 per maand m.i.v. 1 april 2005, zonder dat deze gevolgen heeft voor de hoogte van de maandsalarissen.

18.4.

De vakantietoelage wordt niet opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.

18.5.

De berekeningsperiode ter bepaling van het recht op vakantietoelage loopt van 1 juli van het voorgaande jaar t/m 30 juni van het lopende jaar.

18.6.

Uitbetaling van de vakantietoelage vindt plaats in de maand april.

Artikel 19 Winstdelingsregeling

19.1.

In het bedrijf bestaat een winstdelingsregeling welke in mei van het kalender jaar tot uitkering kan komen volgens onderstaande staffel, op basis van de Return on Sales (ROS) van het afgesloten boekjaar.

Uitkeringspercentages worden berekend over het jaarinkomen.

Bij een ROS van 6% zal 1% uitgekeerd worden.

Bij een ROS van 7% wordt 2% uitgekeerd. Enzovoorts. (zie schema)

ROS % van enig jaar	percentage van jaarinkomen
5	0%
6	1%
7	2%
8	3%
en zo verder	en zo verder

19.2.

Bij tussenliggende percentages wordt de winstuitkering naar evenredigheid en rekenkundig afgerond op 0,1%.

19.3.

- De uitkering wordt berekend naar rato van de lengte van het dienstverband in het betreffende jaar.
- Bij ziekte langer dan 6 maanden vindt er een korting naar rato plaats.

Artikel 20 Ziektekostenverzekering

20.1.

In het bedrijf van de werkgever bestaat een collectieve regeling voor een ziektekostenverzekering.

Artikel 21 Spaarloonregeling- en premiespaarregeling

De spaarloonregeling die onderdeel uitmaakt van de wet Spaar- en Winstdelingsregeling is vanaf 1 juli 1994 voor alle werknemers opengesteld. Het fiscale voordeel dat voor de werkgever ontstaat bij gebruikmaking van deze regeling, zal ieder jaar aan de individuele deelnemer worden uitgekeerd in de vorm van een bruto uitkering aan het eind van het jaar.

De premiespaarregeling werd voortgezet tot 31 december 2003, waarna de werkgeverspremie ter beschikking is gesteld ter financiering van de pensioenregeling.

Deze werknemersspaarregeling is uitgewerkt in een reglement, waarin onder andere de mogelijkheid van aankoop van effecten is opgenomen.

Artikel 22 Pensioen

22.1.

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling en een prépensioenregeling.

22.2.

Deze regelingen zijn neergelegd in de pensioenpolissen en de pensioenreglementen van deze pensioenverzekeringen, die werkgever heeft ondergebracht bij pensioenverzekeraars.

22.3.

Deelname aan de pensioenregelingen is voor de werknemers verplicht, met inachtneming van het gestelde in de pensioenpolissen en/of pensioenreglementen.

22.4.

De werkgever zal zijn toestemming aan wijzigingen in de pensioenpolissen en/of pensioenreglementen, alsmede aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan na overleg met de vakverenigingen.

22.5

Het pensioengevend salaris wordt vanaf 2006 gebaseerd op het lopende jaar i.p.v. het voorgaande jaar.

Artikel 23 Sociaal Verslag

23.1.

Ter uitvoering van artikel 31.b. van de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.

23.2.

Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.

23.3.

Dit verslag zal op verzoek aan de werknemers worden verstrekt, alsmede aan de vakverenigingen.

Artikel 24 Vakbondswerk

24.1.

De werkgever erkent dat het functioneren van de vakbonden afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakverenigingen met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

24.2.

Om contacten mogelijk te maken tussen vakorganisaties en hun leden en tussen de leden onderling, zal de werkgever aan de vakorganisaties naar redelijkheid en billijkheid faciliteiten verlenen.

24.3.

Deze faciliteiten, welke de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:

- het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van kadergroepen en van ledenvergaderingen van de vakorganisaties;
- het vrijaf geven aan kaderleden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties;
- beschikbaarstelling – als regel buiten werktijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakorganisaties over bedrijfsaangelegenheden;
- in voorkomende situaties en na overleg beschikbaarstelling van bedrijfsruimten binnen werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van kaderleden met bezoldigde functionarissen van de vakorganisaties.

24.4.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

Ondertekening

Aldus is overeengekomen tussen partijen:

Koninklijke Talens B.V. te Apeldoorn

FNV Bondgenoten te Amsterdam

CNV BedrijvenBond te Houten

De Unie te Houten

F. BIJLAGEN

Bijlage 1 protocol inzake het werkgelegenheidsbeleid

Werkgever enerzijds,

- onderkende, dat het behoud, en waar mogelijk de uitbreiding en verbetering in de kwaliteit van werkgelegenheid, van groot belang is voor de werknemers en voor de gemeenschap,
- overwegende dat - hoewel een garantie van arbeidsplaatsen niet binnen de macht van de onderneming ligt - in de redelijkheid verwacht mag worden, dat bij eventuele noodzakelijke vermindering van werkgelegenheid gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen, althans tot het uiterste wordt beperkt,

en

de vakverenigingen anderzijds,

- onderkende, dat alleen een financieel gezonde onderneming blijvende werkgelegenheid kan bieden,

Verklaren zich ten aanzien van het werkgelegenheidsbeleid op de volgende afspraken te baseren:

1.0. Periodiek overleg

1.1.

De vakverenigingen zullen periodiek worden ingelicht over:

De ontwikkeling van de werkgelegenheid. Hier wordt onder verstaan:

- overzicht van het personeelsbudget;
- aanwezig personeelsbestand;
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand;
de eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- bezetting van de arbeidsplaatsen tengevolge van de vrijgekomen arbeidstijd;
- ingeleende arbeidskrachten;
- overwerk;
- gebruik van de arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd.

1.2.

De gang van zaken bij de werkgever.

1.3.

De toekomstverwachtingen, in het bijzonder ten aanzien van investeringen.

Ten aanzien van punt 1.1. zal de ondernemingsraad ten minste dezelfde informatie ontvangen, onverlet de wettelijke bepalingen hieromtrent.

2.0. *Organisatiebureau*

2.1.

Indien de werkgever:

- heeft besloten een opdracht te geven aan een organisatiebureau tot het doen van een onderzoek in het bedrijf, waarvan de kosten NLG. 25.000,- (€ 11345) of meer bedragen en waarvan aannemelijk is, dat daaruit ontwikkelingen voortvloeien die de belangen van het personeel kunnen raken;
- tot de conclusie is gekomen, dat op grond van milieuhygiënische aspecten ingrijpende wijzigingen moeten worden gebracht in het productieproces en/of apparatuur zal hij daarover de vakverenigingen en de ondernemingsraad, zo vroegtijdig als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, informeren en deze in de gelegenheid stellen daarop hun visie kenbaar te maken.

3.0. *Reorganisatie*

3.1.

Indien de directie voornemens heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakverenigingen, waarbij alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, de motivering van de voornemens wordt gegeven en zo nodig overleg zal worden gepleegd over de begeleiding door de vakverenigingen van de eventuele uitvoering van de voornemens.

3.2.

Indien de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakverenigingen daarover worden geïnformeerd.

Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop.

In dit geval zijn de Sociale Regels van toepassing, welke tussen de werkgever en de vakverenigingen zijn of zullen worden overeengekomen.

De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen 6 maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakverenigingen is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de vakverenigingen is gevoerd.

3.3.

Indien zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van 6 maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.

3.4.

Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in punt 3.2, wordt verstaan:

- ontslag wegens overtolligheid;
- terwijl betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of anderszins tekort schieten in medewerking.

4.0. *Melding vacatures*

Van alle extern te vervullen vacatures zal melding worden gedaan aan het Arbeidsbureau. Hierbij zal tevens worden aangegeven, in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke, of minder valide werknemers en in hoeverre deeltijdarbeid mogelijk is.

Wanneer een vacature vervallen is, zal daarvan eveneens melding worden gedaan aan het Arbeidsbureau.

5.0. *Ingeleende arbeidskrachten*

5.1.

Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een dienstverband te hebben aangegaan.

5.2.

Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de onderneming van de werkgever moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd.

Met uitzondering van specialistische werkzaamheden, piekwerkzaamheden en in incidentele gevallen.

Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.

In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:

- bepaalde specialistische werkzaamheden;
- incidentele piekbelasting;
- uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
- onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
- reorganisaties.

5.3.

De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad, aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

5.4.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde in 5.3. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten.

5.5.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, die vallen onder de bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst, zal hij hiervan mededeling doen aan de ondernemingsraad.

6.0. *Ondernemingsraad*

Het in dit protocol vermelde geldt onverminderd de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad.

Bijlage 2 scholingsprotocol

De noodzaak om door initiële opleiding verworven kwalificaties op peil te houden door middel van regelmatige bij- en nascholing, breidt zich in snel tempo uit naar alle werknemers. Deze uitbreiding betreft met name werknemers in lagere functieniveaus voor wie tot dusverre de in aanvulling op de initiële opleiding verkregen werkervaring toereikend was voor een adequate functie-uitoefening.

Partijen zijn van mening dat met het oog op deze ontwikkeling extra aandacht noodzakelijk is voor de bij- en nascholing van juist deze groepen van werknemers. Deze extra aandacht zal eerst en vooral gericht moeten zijn op het overwinnen van eventuele weerstanden en het tot stand brengen van een voldoende leermotivatie.

Om dit te bereiken zullen opleidingsprogramma's worden aangeboden die de werknemer vertrouwd maken met de organisatie en de organisatieprincipes.

Het overdragen van het inzicht dat voortdurende bij- en nascholing als gevolg van een veelheid van ontwikkelingen in toenemende mate noodzakelijk is, zal het eerste en overwegende leerdoel van deze programma's zijn.

Bijlage 3 protocol arbeid gehandicapte werknemers

Beleid gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid.

Het door de werkgever te voeren beleid als bedoeld in artikel 4.4 van deze CAO omvat ten minste de volgende elementen:

1. Het tot stand brengen, in stand houden en toezien op naleving van een samenstel van voorschriften, procedures en handelingen gericht op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuimbevorderende omstandigheden alsmede het voorkomen, signaleren en beperken van ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder.
2. Bevordering van gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werkzoekenden voor wat betreft de toelating tot de arbeid door het bestaan van een handicap niet als uitsluitinggrond te hanteren indien:
 - a. de functie naar strikt medische maatstaven beoordeeld in overeenstemming is met de (rest)capaciteiten van de kandidaat en
 - b. de handicap van zodanige aard is dat deze, zo nodig na het treffen van voorzieningen als bedoeld in de artikelen 57 en 57a AAW, een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat.
3. De naleving van wettelijke bepalingen.
4. Het bevorderen van geregeld overleg met en tussen deskundigen te weten de bedrijfsarts en/of bedrijfsgezondheidsdienst, Bedrijfsvereniging en Personeel & Organisatie (P&O) inzake het onderhavige beleid in het algemeen en de plaatsing en herplaatsing van gehandicapte werknemers en werkzoekenden in het bijzonder.
5. De informatieverstrekking over het gevoerde beleid en de beleidsuitkomsten overeenkomstig het bepaalde in artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden.

Bijlage 4 beroepsprocedure bij functie-indeling geldend voor functiegroepen a t/m k

I ALGEMEEN

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de hieronder beschreven procedure.

II PROCEDURE

A. Overleg

Indien een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn chef. Deze kan zo nodig de naast hogere chef en/of de afdeling P&O inschakelen.

De werknemer kan inzage krijgen in de referentiefuncties, welke van belang zijn voor het beoordelen van de eigen functie-indeling.

B. Indelingsbeslissing

Indien dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.

C. Intern beroep

1. De werknemer kan binnen 3 maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.
2. Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling P&O en dient de gronden te bevatten waarom men van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. Standaardformulieren voor indiening van bezwaarschriften zijn bij de Personeelsdienst verkrijgbaar. Voor zover van toepassing dient betrokkene, tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling P&O schriftelijk bevestigd.
3. Alvorens een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de directe chef en naast hogere chef ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de directe chef, beslist de naast hogere chef over de inhoud van de functieomschrijving.

4. De functiewaarderingsdeskundige analyseert de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met de referentiefunctie(s), die redelijkerwijs vergelijkbaar zijn, mogelijk wordt gemaakt.
5. Een beslissing wordt, op basis van het advies van de afdeling P&O, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer medegedeeld.
De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

D. Extern beroep

Indien een werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij deze CAO, verzoeken in overleg te treden met de afdeling P&O over de vraag of de functie juist is ingedeeld.

De bezoekdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak.

Indien geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging.

Deze instanties kunnen voor schriftelijk advies eventueel een deskundige van de AWWN als systeemhouder inschakelen.

De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

E. Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder A bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

F. Overige punten

Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. Indien een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

Bijlage 5 indeling rasterfuncties

FUNCTIE GROEP	LABORATORIUM	PRODUCTIE en TECHNISCHE DIENST	LOGISTIEK	COMMERCIE: ICS&P/MARKETING/VKN	CONTROLLING	OVERIG
K	-Productspecialist			-Manager ESG*		
H		-Assistent chef VVA -Coördinator onderhoud TD		-Vertegenwoordiger VKN		-Ass.inkoper Inkoop
G	-Analist		-Productieplanner BB	-Exportassistent ESG (Medew. customer services)		- Directiesecretaress e
F				-Commercieel medew. VKN*	-Ass. cred. manager CM -Systeembeheerder I&A	
E	-1e Kwal. controleur	-Onderhoudsmonteur mech. TD	-Planner orderprod. DC -Voorman aanv.& opslag DC	-Exportsecretaresse ESG (Exportsecretaresse ICS&P) -Medew. tel. orderintake VKN (Medew. sales support VKN)	-Alg. medew. fin.& rep. A&R	-Personeelsadm. P&O
D	-Keuringslaborant A.	-Algemeen medew. CFA -Mag. medew./-beheerder CFA/VVA	-Medew. aanvoer & opslag DC -Medew. export doc. DC	-Receptioniste/telefoniste		
C		-Algemeen medew. VVA				
B		-Verpakker VVA -Medew. bedrijfsrest. VVA*				
A						

* = functie zoals beschreven in raster is vervallen

() = huidige functienaam

Bijlage 6 beroepsprocedure bij functie-indeling geldend voor functiegroepen 56 t/m 63

Beroepsprocedures

Bij toepassing van de ORBA-methode van functiewaardering bestaat de mogelijkheid voor de functievervuller in beroep te gaan tegen het resultaat van de functiewaardering. Er wordt vanuit gegaan dat de werknemer bekend is (of kan zijn) met de omschreven inhoud van de functie die hij vervult en ten minste met de functiegroep waarin hij is ingedeeld.

Beroepsgronden:

1. De functieomschrijving als zodanig.
2. De functieomschrijving, die volgens de werknemer niet in overeenstemming is met de afdelingsomschrijving.
3. De waardering, respectievelijk de indeling van de functie is niet in overeenstemming met de gevoelens van de werknemer daaromtrent.

Procedures:

1. Bezwaren worden schriftelijk kenbaar gemaakt bij de directe chef en ingeleverd via het hoofd van dienst bij afdeling P&O.
2. Bij bezwaren tegen de functieomschrijving als zodanig (beroepsgrond 1) kan uitsluitend beroep worden ingesteld bij de directie die beslist na de commissie functiewaardering van de OR gehoord te hebben.
3. Bij bezwaren gebaseerd op beroepsgronden 2 of 3 regelt de afdeling P&O een afspraak met de indiener (dat is de werknemer die beroep heeft aangetekend), de contactfunctionaris van de AWWN en het hoofd van dienst. In de bespreking wordt de functieomschrijving nogmaals kritisch doorgenomen; een en ander mede gerelateerd aan de functieniveaurangorde binnen de onderneming.

Het resultaat kan zijn:

- 3.1. Het bezwaar is weggenomen:
de contactfunctionaris van de AWWN rapporteert dit schriftelijk aan de directie;
- 3.2. Er is reden de functieomschrijving te herzien: het proces van omschrijven en waarden begint opnieuw; een en ander wordt door de contactfunctionaris van de AWWN gerapporteerd aan de directie.
Blijft ook hierna het bezwaar bestaan, dan zijn er twee mogelijkheden:
 - a. indien de indiener lid is van een erkende vakvereniging kan hij zijn vakvereniging verzoeken het ontstane geschil te bespreken met het bureau van de AWWN. Tussen het bureau van de AWWN en de erkende vakverenigingen zijn hiertoe procedures overeengekomen;
 - b. indien de indiener geen lid is van een erkende vakvereniging kan hij een beroep doen op een niet bij het onderzoek betrokken AWWN-deskundige. Deze deskundige neemt met indiener en het hoofd van dienst de functieomschrijving nogmaals door en doet een bindende uitspraak. Indien er gebruik gemaakt wordt van een onder 3.2.1. respectievelijk 3.2.2. genoemde mogelijkheid, dan rapporteert de contactfunctionaris van de AWWN dit aan de directie.
- 3.3. Er is geen reden de functieomschrijving te herzien en de indiener handhaaft zijn bezwaar; ook dan zijn de mogelijkheden zoals genoemd onder 3.2.1. en 3.2.2. van toepassing.
- 3.4. Indien gebruik gemaakt wordt van één van beide mogelijkheden rapporteert de contactfunctionaris van de AWWN dit aan de directie.

Bijlage 7 werkgelegenheidsplan

De werkgever heeft zich, in navolging van aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid en van het Gemeenschappelijk Beleidskader 1989, bereid verklaard haar bijdrage aan bestrijding van de werkloosheid in Nederland te continueren.

De werkgever zal zich ervoor inspannen om gedurende de periode van 1 april 2002 tot 1 juli 2003 in de onderneming twee werkervaringsplaatsen en twee zogenaamde REA-plaatsen te realiseren.

Aan deze afspraken wordt uitvoering gegeven middels het aanstellen van werkzoekenden, op basis van de voor iedere werkzoekende - gegeven leeftijd, vooropleiding, werkervaring en werkloosheidsduur - meest in aanmerking komende plaatsingsvorm, alsmede middels de door de werkgever te verrichten inspanningen in het kader van een in samenwerking met Regionale bureaus voor de Arbeidsvoorziening op te zetten bij- en omscholingsproject voor werkzoekenden. Vakverenigingen zijn in beginsel bereid opzet en uitwerking van dit project te ondersteunen en mede te bevorderen.

Doelgroepen:

1. **Directe schoolverlaters** met voldoende vooropleiding.
2. **Jeugdig langdurig werklozen:** werklozen jonger dan 25 jaar met een werkloosheidsduur van meer dan 1 jaar, van wie verwacht mag worden dat het aanbieden van gerichte aanvullende scholing en/of gelegenheid tot het opdoen van werkervaring hun kansen op de arbeidsmarkt in voldoende mate zal vergroten.
3. **Uitstroom jeugdwerk garantieplan:** jongeren die in het kader van het jeugdwerk garantieplan te werk gesteld zijn (geweest) en van wie verwacht mag worden dat zij door deze tewerkstelling in voldoende mate voorbereid en gemotiveerd zijn voor instroom in het Werkgelegenheidsplan.
4. **Modale langdurig werklozen:** werklozen ouder dan 25 jaar en langer dan 1 jaar werkloos met geringe vooropleiding, van wie verwacht mag worden dat zij door gerichte aanvullende scholing en/of werkervaring in voldoende mate in hun kansen vergroot worden.
5. **Hoger opgeleide langdurig werklozen:** werklozen langer dan 1 jaar werkloos, met een opleiding op HBO of hoger niveau in een perspectiefarme studierichting, bereid tot omscholing.
6. **Herintredende vrouwen:** vrouwen die na een onderbreking willen herintreden in het arbeidsproces, wier kansen in voldoende mate worden vergroot door bij- of nascholing en/of recente werkervaring.
7. **Laaggeschoolden** die een structurele plaats op basis van het wettelijk minimumloon zullen krijgen.

Plaatsingsvormen:

- Opleidingsplaats in het kader van het leerlingstelsel.
Rechtspositie: leer-/arbeidsovereenkomst voor de duur van de studie met CAO-loon naar rato van de gewerkte tijd.
- Opleidingsplaats anders dan in het kader van het leerlingstelsel.
Rechtspositie: leer-/opleidingsovereenkomst voor de duur van de studie met CAO-loon naar rato van de gewerkte tijd.
- Poolplaats: tewerkstelling in arbeidspool voorafgaande aan plaatsing in een functie.
Rechtspositie: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ten minste 6 en ten hoogste 12 maanden, dan wel voor onbepaalde tijd.
- Werkervaringsplaats
Rechtspositie: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, ten minste 6 en ten hoogste 12 maanden.
- Stageplaats: tijdelijke tewerkstelling in het kader van een (om-)scholingscursus.
Rechtspositie: stageovereenkomst met vergoeding van eventuele reis- en verblijfskosten.

Bijlage 8 regeling omstandighedentoeslag

I. ALGEMEEN

Voor fysiek bezwarende arbeidsomstandigheden wordt een toeslag uitbetaald aan bepaalde groepen werknemers.

II. SOORTEN OMSTANDIGHEDENTOESLAGEN

1. Er zijn twee soorten omstandighedentoeslagen:
 - a. een toeslag voor fysieke bezwaren van de werkomgeving ad NLG. 55,- (€ 25) per maand bruto.
 - b. een toeslag voor fysiek zeer bezwarende omstandigheden ad NLG. 75,- (€ 35) per maand bruto.
2. Deze toeslagen tellen niet mee voor de bepaling van de pensioengrondslag.

III. IN AANMERKING KOMENDE MEDEWERKERS

1. Voor de in onder II.1.a. genoemde toeslag komen in aanmerking:
 - a. de uitvoerende werknemers in de functiegroepen A t/m F werkzaam in de productie-, magazijn-, en expeditieafdelingen en technische diensten, en
 - b. de uitvoerende werknemers in de functiegroepen A t/m F in andere afdelingen, wier werkzaamheden naar aard en omvang van fysieke bezwaren van de werkomgeving vergelijkbaar zijn met die van de onder a. genoemde uitvoerende werknemers voorkomende op de in III.2 genoemde toeslaglijsten.
2. Voor de onder II.1.b. genoemde toeslag komen in aanmerking de uitvoerende werknemers in de functiegroepen A t/m F werkzaam in de volgende functies:
 - corveeër
 - medewerker spoelafdeling

IV. UITBETALING

Als toeslag naast en tegelijk met het maandsalaris aan de in aanmerking komende werknemers volgens de toeslaglijsten, als bedoeld in III, uit te betalen.

V. REGELS

- a. De toeslaglijsten worden met ingang van 1 januari van ieder jaar opnieuw vastgesteld of eerder, indien en waar sprake is van een belangrijke verbetering van de arbeidsomstandigheden.
- b. Bij overplaatsing van een medewerker naar een andere afdeling resp. functie wordt de toeslag uitgekeerd, die volgens de toeslaglijst bij die andere functie hoort of wordt geen toeslag meer uitgekeerd, indien deze functie niet op de toeslaglijst voorkomt.

Bijlage 9 protocol inzake Wet Verbetering Poortwachter

- Indien na afloop van het ziektejaar de WAO/IVA-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/IVA-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 trachten een aanbod tot intern passend 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 medewerker van de afdeling P & O, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100 % aanvullen.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent ondermeer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag en aanvraag WAO/IVA-uitkering.
- De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één 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. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- Indien een werknemer bij een ander werkgever wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
- Bij interne herplaatsing zal met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden toegepast artikel 7.8 voor de groepen A t/m K en artikel 8.7. sub c en 8.8 voor de groepen 56 t/m 63.

Bijlage 10 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt

(Tekst oude artikel 14)

14.1.

- a. Onder netto jaarinkomen wordt voor de toepassing van lid 2 van dit artikel verstaan: een zodanig jaarinkomen dat het netto uitbetaalde bedrag gelijk is aan hetgeen normaliter bij ongewijzigde omstandigheden de functie betreffende aan de werknemer zonder arbeidsongeschiktheid zou zijn uitbetaald bij arbeid volgens het rooster zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid gedurende langere tijd van toepassing was.
- b. Vorderingen uit hoofde van sociale verzekeringen op wettelijke uitvoeringsorganen worden voor zolang het netto jaarinkomen wordt doorbetaald door de werknemer aan de werkgever overgedragen.

14.2.

Aan werknemers jonger dan 65 jaar die de betreffende voorschriften stipt nakomen, wordt:

- a. bij arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 7:629 BW het netto jaarinkomen doorbetaald gedurende ten hoogste 12 maanden;
- b. na afloop van de termijn genoemd in sub a. de doorbetaling van het netto jaarinkomen, gedurende wederom ten hoogste 12 maanden gehandhaafd indien en voor zolang de werknemer naar de maatstaven van de WAO,
 1. volledig arbeidsongeschikt is en krachtens de WAO een uitkering naar de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse geniet;
 2. gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, een tenminste met de mate van arbeidsongeschiktheid overeenkomende uitkering krachtens de WAO geniet en in dienst van de werkgever arbeid verricht welke overeenkomt met de resterende mate van arbeidsgeschiktheid;
 3. gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, een met de mate van arbeidsongeschiktheid overeenkomende uitkering krachtens de WAO alsmede een met de mate van werkloosheid overeenkomende uitkering krachtens de WW geniet.
 4. Met betrekking tot de hoogte van de WAO-uitkering wordt voor de toepassing van dit artikel uitgegaan van het uitkeringsregime van voor de wetwijziging van 1 augustus 1993, waarbij het WAO-hiaat is ontstaan. (Wet Terugdringing Beroep op Arbeidsongeschiktheidsregelingen zoals genoemd in 14.5.1.)

14.3.

- a. Voor werknemers die na afloop van de in lid 2 genoemde termijn 59,5 jaar of ouder zijn, wordt de wettelijke uitkering ter zake van arbeidsongeschiktheid, indien en voor zolang deze is berekend naar de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse, aangevuld tot netto 85% van het netto jaarinkomen dat laatstelijk aan de werknemer is doorbetaald.
- a. Bij wijziging van inkomens van vergelijkbare categorieën werknemers in dienst van de werkgever tengevolge van collectieve salarisaanpassingen, bij wijziging van de WAO-uitkering, alsmede bij wijziging van belastingen en sociale verzekeringspremies voor werknemers en/of WAO uitkeringsgerechtigden en bij wijziging van de tariefgroep-

indeling wordt de aanvulling zodanig aangepast, dat het totaal van WAO-uitkering en aanvulling netto op het niveau van 85% van het alsdan vergelijkbare netto jaarinkomen gehandhaafd blijft.

- c. Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

14.4.

Aan werknemers van 65 jaar en ouder wordt bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van maximaal twee maanden het salaris doorbetaald.

14.5 Aanvullende WAO-verzekering

- a. De werkgever zal aan de werknemer een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering aanbieden ter compensatie van de financiële gevolgen van de Wet Terugdringing Beroep op de Arbeidsongeschiktheidsregelingen. Deelname aan de verzekering is vrijwillig.
- b. De premie van de verzekering is voor rekening van de werknemer en wordt berekend over het inkomen tot het maximumdagloon minus het minimumloon.
- c. Uitgesloten van deelname zijn de werknemers met een inkomen onder het minimumloon, zij die 58 jaar of ouder zijn en zij die een afstandsverklaring getekend hebben.

Looptijd

Er is een looptijd van 15 maanden afgesproken (1 januari 2006 t/m 31 maart 2007)

Initiële loonsverhoging

De salarisschalen voor de CAO worden per 1 januari 2006 verhoogd met 1,75% en per 1 januari 2007 met 0.50%.

Arbeidsongeschiktheid (Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar)

De ontwikkelingen in de discussie over arbeids(on)geschiktheid nopen tot een nieuwe koers ten aanzien van ziekteverzuimpreventie en re-integratie. Koninklijke Talens BV doet al veel op dit gebied, maar samen met vakorganisaties draagt Koninklijke Talens BV de verantwoordelijkheid op weg te gaan om te kijken waar het nog een slagje beter kan. De integrale ketenaanpak zoals voorgesteld door de gezamenlijke vakorganisaties is een goed fundament om samen met de uitgangspunten die zijn geformuleerd tijdens het CAO-overleg tot resultaten te komen.

Uitgangspunt bij ziekteverzuimpreventie en re-integratie is goed werkgeverschap. Goed werkgeverschap laat zich niet alleen vertalen in inkomensgaranties en aanvullingen. Meer inspanning leveren om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en werken te belonen is de sleutel in deze problematiek. Een goed en passend gezondheidsmanagement noodzaakt tot het investeren in preventief ziekteverzuimbeleid, effectieve interventie en re-integratie.

Koninklijke Talens BV wenst te onderzoeken waar mogelijkheden liggen om het gezondheidsbeleid nog verder te verbeteren en wil op dit terrein in 2006 voorstellen doen aan OR en leidinggevenden om dit te realiseren. Van dit proces worden de vakorganisaties gedetailleerd op de hoogte gehouden.

Ziektewet en arbeids(on)geschiktheid

Bewerkstelligen dat zieke werknemers zo goed en voorspoedig mogelijk terugkeren naar de werkplek, is in het belang van zowel de betrokken werknemer als Koninklijke Talens. De regels rondom re-integratie en ziekteverzuimbegeleiding zoals neergelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, geven een heldere rolverdeling tussen partijen in dit proces. Verlenging van loondoorbetaling naar twee jaar betekent dat de verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter stelt, ook voor het tweede ziektejaar gelden. Koninklijke Talens stelt een generieke aanvulling op het ziekgeld voor op voorwaarde dat werknemers zich houden aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van re-integratie, waaronder de Wet Verbetering Poortwachter.

Gedurende de twee eerste ziektejaren vindt een aanvulling op de loonbetaling plaats als volgt:

- 100% gedurende de 1e t/m de 6e maand
- 90% gedurende de 7e t/m de 12e maand
- 85% gedurende de 13^e t/m de 18^e maand
- 80% gedurende de 18e t/m de 24e maand

Ingeval van daarop volgende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid geldt het volgende:

A) minder dan 35% arbeidsongeschikt (betrokkene blijft in principe in dienst bij de werkgever)

3e jaar: 100% over gewerkte uren + 85% over arbeidsongeschiktheidspercentage

4e jaar: 100% over gewerkte uren + 80% over arbeidsongeschiktheidspercentage

5e - 7e jaar: 100% over gewerkte uren + 75% over arbeidsongeschiktheidspercentage

Vanaf het 8e jaar: 85 %

B) 35% - 80% arbeidsongeschikt

3e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% WGA-uitkering / 15% aanvulling over arbeidsongeschiktheidspercentage

4e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% WGA / 10% aanvulling over arbeidsongeschiktheidspercentage

5e – 7e jaar: 100% over gewerkte uren + 70% WGA / 5% aanvulling over arbeidsongeschiktheidspercentage

Indien werknemers voldoen aan de IVA-conditie (d.w.z. 80-100% arbeidsongeschikt), krijgen zij zo nodig met terugwerkende kracht de eerste twee jaar volledig doorbetaald.

Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid (80-100%) na de eerste twee ziektejaren geldt het volgende:

3e jaar van arbeidsongeschiktheid: 70% IVA + 15% aanvulling werkgever

4e jaar van arbeidsongeschiktheid: 70% IVA + 10% aanvulling werkgever

5e jaar van arbeidsongeschiktheid: 70% IVA + 5% aanvulling werkgever

De pensioenopbouw gedurende de eerste 2 ziektejaren zal worden voortgezet, alsof een werknemer 100% aan het werk is.

Koninklijke Talens heeft een inspanningsverplichting om medewerkers zowel intern als extern te re-integreren in een voor zover noodzakelijk aangepaste functie. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijke arbeidsgeschikte medewerker in- dan wel extern te re-integreren. Koninklijke Talens stelt voor dat in dergelijke situaties in overleg tussen Koninklijke Talens en betrokkene (zo nodig bijgestaan door zijn of haar vakbond) naar een maatwerkoplossing wordt gezocht. Uiteraard heeft de medewerker de verplichting aan zowel de re-integratie als een eventuele maatwerkoplossing zijn of haar volledige medewerking te geven.

Tevens is het goed mogelijk dat in de loop van 2006 en/of 2007 diverse verzekeringsproducten, (waaronder de WIA-excedent) op dit gebied op de markt zullen worden gebracht. Indien deze verzekeringsproducten bovenstaande afspraken in een geheel ander daglicht plaatsen, stelt Koninklijke Talens voor met elkaar te overleggen in het periodiek overleg.

Arbeidstijden en Flexibiliteit

Partijen zijn positief over het uitgebrachte advies van de Commissie flexibiliteit van 5 april 2005 en deze voorstellen zullen worden overgenomen in de CAO. Daarnaast zal de verschoven-uren-regeling per 1 juli a.s. wijzigen. Op uren tussen 7.00 uur en 19.00 uur

worden geen toeslagen verleend, behalve de overwerktoeslag op “echte” overuren.

Individueel Resultaat Afhankelijke Beloning

Partijen zijn overeengekomen om over dit onderwerp in het tweede kwartaal van 2007 verder te spreken.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

De onderstaande uitgangspunten van een te formuleren Leeftijdsbewust personeelsbeleid zijn met de vakorganisaties overeengekomen:

- Het is van belang dat zo weinig mogelijk werknemers afhaken en zoveel mogelijk werknemers, op een gezonde en volwaardige manier, de eindstreep halen.
- Een adequaat beleid dient stil te staan bij de belasting vanuit het werk, de mate van belastbaarheid van werknemers en de wijze waarop de inzetbaarheid / belastbaarheid van werknemers kan worden verbeterd, ten minste in lijn gebracht kan worden met de functie-eisen en de onbalans kan worden voorkomen.
- Een goede verhouding tussen de balans werk~privé.
- In alle gevallen hebben beide partijen verantwoordelijkheid voor het bewaken van de balans.
- Leeftijd zal hierbij niet de enige basis zijn voor het maken van verschil in arbeidsvoorwaarden; maatwerk heeft de voorkeur.

Het streven is om in het najaar van 2006 nadere voorstellen voor beleid te bespreken.

CAO à la carte

Op dit moment kent Talens reeds een aantal mogelijkheden op het gebied van CAO a la Carte. Afsproken is dat in de bijlage van de CAO deze mogelijkheden helder en duidelijk inzichtelijk worden gemaakt.

Kinderopvang

Partijen hebben afgesproken dat (met in achtneming van de wettelijke bedragen) Talens haar bijdrage van 1/6 van de kosten van de kinderopvang van 4 tot en met 12 jaar zal betalen. Voor 1-oudergezinnen zal Talens 1/3 van de kosten betalen.

Onbetaald verlof / Levensloopregeling

Er wordt een reglement afgesproken op het gebied van onbetaald verlof en de mogelijke financiering daarvan via de Levensloopregeling.

Ouderschapsverlof

De CAO wordt aangepast aan de wettelijke regeling omtrent ouderschapsverlof. Partijen hebben afgesproken dat de pensioenopbouw tijdens ouderschapsverlof 100% zal blijven.

Pensioengevend salaris

Het pensioengevend salaris zal vanaf 2006 worden gebaseerd op het lopende jaar i.p.v. het voorgaande jaar.

Afronding salarissen

Salarissen zullen vanaf 2006 op twee decimalen afgerond i.p.v. op hele euro's (bij de afronding lopen de onderlinge verhoudingen in en tussen de schalen steeds verder uit elkaar).

Kopen en verkopen vakantiedagen

Partijen hebben afgesproken dat bij het kopen en verkopen van vakantiedagen (Art 10.7 van de CAO) de prijs van een dag correct geformuleerd zal worden (d.w.z. berekenen incl. vakantieaftopping) Daarnaast wordt het kopen en verkopen van dagen gelijk getrokken voor alle CAO-groepen (A t/m K mag nu niet verkopen).

Werkervaringsplaatsen

Werkgever beziet in overleg met de vakorganisaties of in 2007 twee werkervaringsplaatsen voor jeugdig langdurig werklozen beschikbaar gesteld kunnen worden voor de te verwachten uitstroom in 2007 en 2008.

Redactionele aanpassingen

Partijen zijn een aantal redactionele aanpassingen overeengekomen:

- In verband met de flexibele eindtijden in productie, dient het overwerkartikel enigszins geredigeerd te worden.
- De verwijzing naar het artikel over maximering vaktoeslag, bij de salarisoverzichten, is bij de integratie van de CAO's, niet correct omgenummerd. Dit moet zijn: art. 18. 2a.
- Artikel 7.7.lid b sub 2: "Wegens in de persoon van de werknemer gelegen redenen" Wijzigen in "Om aan hemzelf toe te rekenen redenen (eigen toedoen, onbekwaamheid of op eigen verzoek)

Werkgeversbijdrage

Gedurende de looptijd van deze CAO zal de werkgever de jaarlijkse AWWN-bijdrage aan vakbonden continueren.

Bijlage 12 protocol principeovereenkomst 2007-2008

CAO - resultaat 2007-2008 Koninklijke Talens B.V.

Looptijd

Er is een looptijd van 12 maanden afgesproken (1 april 2007 t/m 31 maart 2008)
Initiële loonsverhoging

De salarisschalen voor de CAO worden per 1 april 2007 verhoogd met 2,0 % en per 1 december 2007 met 1,0 %.

Arbeidstijden en Flexibiliteit

Inzake de arbeidstijdenwet worden de grenzen, zoals ze nu in de CAO staan, voorsnog gehandhaafd. Indien er behoefte bestaat aan verdere flexibilisering, zal dit met sociale partners worden besproken en eventueel in overleg met de sociale partners gewijzigd worden.

Verschoven diensten zullen incidenteel plaatsvinden, tijdens het periodiek overleg zullen we verdere invulling geven aan mogelijke uitbreiding van productiecapaciteit en bezien hoe we hier mee om zullen gaan.

WGA-premie

Koninklijke Talens verhaalt momenteel de helft van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van de medewerker. In 2007 bedraagt dat percentage 0,125%. Mocht dit percentage in de komende jaren gaan stijgen, dan zal Talens maximaal 0,5% van de WGA-premie verhalen op de medewerker.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Er komt een commissie die zich zal richten op de mogelijkheden binnen Koninklijke Talens om tot een levensfasebewust personeelsbeleid te komen. In het periodieke najaarsoverleg van 2007 zal deze commissie haar bevindingen aan de CAO-partijen voorleggen.

WAGA

In het kader van "Gelijk werk, gelijk loon" zal Koninklijke Talens haar huidige beleid voortzetten en na een voorgeschreven periode de uitzendkrachten volgens Koninklijke Talens CAO belonen.

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage aan de vakbonden wordt gecontinueerd.

Redactionele aanpassingen

Er zal een redactiecommissie komen die zich bezig zal houden met redactionele wijzigingen en modernisering van CAO-teksten, teneinde de eenduidigheid en leesbaarheid te verbeteren.

Eenmalige bijdrage

Eenmalig zal het saldo vrijetijdstegoed van iedere medewerker worden verminderd met 4 uren.

Bijlage 13 overzicht mogelijkheden CAO à la carte

Op verzoek van de vakorganisaties geeft Talens hierbij een overzicht van de huidige mogelijkheden van de CAO á la Carte. Uitsluitend die onderwerpen die daadwerkelijk in de CAO staan, worden besproken met de vakorganisaties. Van een aantal onderdelen uit de CAO á la carte geldt dat zij worden bepaald door de fiscale mogelijkheden in enig jaar. Talens biedt de mogelijkheden uit de CAO á la Carte dan ook mits en voor zolang de fiscale mogelijkheid bestaat.

13.1. Kopen van verlofdagen

Een werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, tot 5 verlofdagen aankopen.

Voor de verdere voorwaarden verwijzen wij naar artikel 10.7. *Kopen/verkopen van verlofdagen*, leden a. t/m d.

13.2. Verkopen van verlofdagen

Een werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, alle bovenwettelijke verlofdagen (aantal wettelijke verlofdagen bedragen thans 4 volledige werkweken) aan de werkgever verkopen, uitgezonderd de in overleg met de OR vastgestelde collectieve verlofdagen, doorgaans 6.

Voor de verdere voorwaarden verwijzen wij naar artikel 10.7. *Kopen/verkopen van verlofdagen*, lid e.

13.3. Fietsplan

Een werknemer kan indien hij ten minste de helft van het woon-werkverkeer (ook) met de fiets volbrengt in aanmerking komen voor het fiscaal vriendelijk aanschaffen van een fiets.

De voorwaarden zijn verkrijgbaar bij de afdeling Personeelszaken.

13.4. Levensloopregeling

Voor werknemers is er onder voorwaarden (ondermeer geen storting in spaarloonregeling in zelfde jaar) de mogelijkheid om te gaan deelnemen aan de levensloopregeling.

In de eerstvolgende CAO zal het bijbehorende reglement klaar zijn.

13.5. Bijspaarmodule pensioenregeling

Er is voor werknemers onder voorwaarden de mogelijkheid om naast de pensioenregeling zelf individueel een/meerdere stortingen te doen. De module is verkrijgbaar bij Personeelszaken.

13.6. Vakbondscontributie

Er is een mogelijkheid voor werknemers om de betaalde jaarlijkse vakbondscontributie in

de maand december op een fiscaal vriendelijke wijze te laten verrekenen.

De voorwaarden hiertoe staan omschreven in het Handboek Personeel regeling 8.23 "Faciliteit vakbondscontributie".