

INHOUDSOPGAVE

CLUSTER ALGEMEEN	3
Artikel 1 Definities	3
Artikel 2 Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao	4
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer	5
CLUSTER ARBEIDSTIJDEN	7
Artikel 5 Deeltijdarbeid	7
Artikel 6 Indienstneming, beëindiging dienstverband en schorsing	7
Artikel 7 Arbeidsduur, roostervrije tijd en werktijden	8
CLUSTER BELONING	10
Artikel 8 Functiegroepen en salarissysteem	10
Artikel 9 Vakantietoeslag	12
Artikel 10 Tegemoetkoming woon-werkverkeer	13
CLUSTER VRIJE DAGEN	13
Artikel 11 Feestdagen	13
Artikel 12 Bijzondere verloven	14
Artikel 13 Vakantie	15
CLUSTER BIJZONDERE BELONINGEN	19
Artikel 14 Bijzondere beloningen	19
CLUSTER OVERIGE REGELINGEN	21
Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid	21
1. Algemeen	21
2. Doorbetaling van salaris gedurende de eerste 52 weken	21
3. Salarisbetaling tijdens de daaropvolgende 52 weken van ziekte	21
4. Aanvulling bij voortdurende arbeidsongeschiktheid	21
5. Beëindiging aanvulling	21
6. Weigering/intrekking loondoorbetaling en aanvullingen	21

Artikel 16	Pensioenregeling	22
Artikel 17	Tussentijdse herziening	23
Artikel 18	Uitleg en geschillen	23
Artikel 19	Looptijd	23
BIJLAGE 1 FUNCTIELIJST		24
BIJLAGE 2 SALARISSEN		26
BIJLAGE 3 SPECIFIEKE BELONINGEN		27

CLUSTER ALGEMEEN

Artikel 1 *Definities*

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **werkgever:**
Zenitel Netherlands B.V., partij ter ener zijde.
- b. **vakvereniging:**
Nautilus NL, partij ter andere zijde;
- c. **werknemer:**
iedere persoon (m/v) die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de functiegroepen als genoemd in bijlage 1 van deze CAO; als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair(e) en de vakantiewerker;
- d. **partner:**
 - De persoon met wie de werknemer is gehuwd of een geregistreerd partnerschap is aangegaan;
Of
 - De persoon met wie de werknemer een gezamenlijke huishouding voert, voorwaarde is dat er geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
- e. **OR:**
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- f. **CAO:**
deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
- g. **BW:**
Burgerlijk Wetboek;
- h. **maand:**
een kalendermaand;
- i. **werkrooster:**
een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen;
- j. **maandsalaris:**
het salaris zoals geregeld in bijlage 2 van deze CAO;
- k. **jaarsalaris:**
12 keer het bruto maandsalaris;

- l. **basis jaarinkomen:**
het jaarsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag en de dertiende maand;
- m. **uursalaris:**
0,58 % van het maandsalaris;
- n. **dagdeel:**
een periode van 4 uur;
- o. **verlofcontainer**
voorziening, waarin (bovenwettelijke) vakantiedagen, ATV dagen (zie artikel 7.2f) en overwerkcompensatie kunnen worden beheerd.
- p. **vakantiedag**
werkdag, niet zijnde een nationale feestdag, waarop vrijstelling van het verrichten van de afgesproken arbeid is verleend, waarbij de besteding van de vrije tijd geheel ter keuze van de werknemer is.
- q. **verlofdag**
een verlofdag is veelal gekoppeld aan een bepaald doel of aan bepaalde omstandigheden en meestal gebonden aan een aantal voorwaarden; tijdens het verlof heeft werknemer wel of geen recht op doorbetaling van (een gedeelte) van zijn loon; per verlofvorm is dit in de Wet Arbeid en Zorg nader geregeld.
- r. **normale feitelijke arbeidsduur:**
het aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens werkrooster zijn werkzaamheden verricht.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

Partijen zullen deze CAO, gedurende de looptijd, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen en geen actie voeren of steunen, met als doel af te wijken van de CAO. Het bepaalde in de artikelen 17 en 18 valt hier niet onder.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

- 1. **Toepassing CAO**
De werkgever zal werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die ten minste in lijn zijn met deze CAO.
- 2. **Arbeidsovereenkomst**
De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze CAO en het Bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
- 3. **Reglementen**

De werkgever zal aan de werknemer bij indiensttreding een exemplaar van de CAO (AVR), het Bedrijfsreglement, het Veiligheidsreglement en Pensioenreglement uitreiken. De werkgever zal de werknemers tijdig informeren over wijzigingen in deze documenten. De reglementen zijn te allen tijde te raadplegen op de Q-schijf over de directory P&O.

4. **Geheimhouding**

De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet Bescherming Persoonsgegevens en zonder toestemming van de werknemer, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.

5. **Overleg**

De werkgever zal de vakvereniging, indien zij de wens daartoe te kennen geeft, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. **Goed werknemerschap**

De werknemer zal in alle omstandigheden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen.

2. **Uitvoering opgedragen werkzaamheden**

- a. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
- b. De werknemer is ter zake tevens gehouden aan de voorwaarden die de werkgever bij het verwerven van opdrachten met de cliënten is overeengekomen voor zover de werkgever deze voorwaarden schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld.

3. **Nevenwerkzaamheden**

- a. De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige (mede) een nevenbedrijf te voeren, dient hiervoor schriftelijke toestemming te vragen aan de werkgever. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer verboden deze nevenwerkzaamheden te verrichten.
- b. Bij niet nakoming van de bepaling onder a. zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden voor ontslag op staande voet als bedoeld in artikel 678 BW.
- c. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van nevenwerkzaamheden, waarvoor de werkgever geen toestemming heeft gegeven, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijke deel van de in artikel 15 geregelde aanvullingen in geval van arbeidsongeschiktheid.

4. **Geheimhouding**

Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze hem ter kennis zijn gekomen.

5. **Misbruik van positie**

De werknemer zal zich ervan onthouden:

- a. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
- b. middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect en zonder schriftelijke toestemming, in aanraking komt;
- c. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- d. zonder toestemming goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

6. **Intellectuele eigendom**

- a. De werkgever heeft het uitsluitende recht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstbetrekking, al dan niet in samenwerking met anderen verkregen uitkomsten, uitgedachte werkwijzen, modellen, rekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken.
- b. De werkgever is niet verplicht een andere bescherming aan te vragen voor de in het eerste lid bedoelde rechten.
- c. In beginsel vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van intellectuele eigendom.

7. **Concurrentiebeding**

De werkgever kan in de individuele arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding opnemen.

8. **Arbeidsovereenkomst**

De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin de CAO en het Bedrijfsreglement van toepassing wordt verklaard.

9. **Medewerking vordering tot schadevergoeding**

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

CLUSTER ARBEIDSTIJDEN

Artikel 5 Deeltijdarbeid

1. **Verzoek aanpassing arbeidsduur**

Een verzoek van een werknemer om aanpassing van de arbeidsduur kan worden gedaan door een werknemer die een jaar voorafgaande aan de aanpassing in dienst is geweest. De werkgever kan een verzoek om vermeerdering of vermindering van de arbeidsduur afwijzen als zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever zal een besluit schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken. E.e.a. overeenkomstig de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA).

2. **Arbeidsvoorwaarden naar rato**

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de normale feitelijke arbeidsduur minder bedraagt dan bij een voltijd dienstverband van 40 uur per week, zijn de bepalingen van de CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in de CAO anders is geregeld.

Artikel 6 Indienstneming, beëindiging dienstverband en schorsing

1. **Proeftijd**

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal twee maanden. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt een proeftijd van maximaal één maand indien de overeenkomst is aangegaan voor een periode korter dan twee jaar. Als de overeenkomst is aangegaan voor een periode van twee jaar of langer, dan geldt een proeftijd van twee maanden. De (lengte van de) proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst.

2. **Aard van het dienstverband**

Het dienstverband kan worden aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd; hieronder wordt ook verstaan de arbeidsovereenkomst, die afgesloten wordt voor de duur van een bepaald project;
- c. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen maximaal twee keer worden verlengd en eindigen (telkens) van rechtswege zonder dat opzegging is vereist. De totale duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan wel aansluitende arbeidsovereenkomsten afgesloten steeds voor bepaalde tijd, bedraagt maximaal 36 maanden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

3. **Beëindiging van het dienstverband**

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW, met dien verstande dat:

- a. opzegging geschiedt tegen het einde van de maand;

- b. de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een dienstbetrekking die op de dag van opzegging:
 1. korter dan vijf jaar heeft geduurd; één maand.
 2. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd; twee maanden.
 3. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd; drie maanden.
 4. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- c. de door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
- d. van bovenstaande termijn kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
- e. het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt, tenzij uitdrukkelijk en schriftelijk anders overeengekomen wordt, op de eerste dag van de maand waarna de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt.

4. **Schorsing**

Indien naar het oordeel van de werkgever de werknemer handelt of heeft gehandeld in strijd met de bepalingen in deze CAO of in de individuele arbeidsovereenkomst, zodanig dat de werkgever het dienstverband wegens dringende redenen kan beëindigen, kan de werkgever in plaats daarvan de werknemer eenmaal voor een periode van maximaal 5 dagen schorsen. Tijdens de schorsing is de werknemer de toegang tot de onderneming ontzegd en heeft hij geen recht op salaris of enig andere beloning. De werkgever stelt de vakvereniging van elke schorsing zonder behoud van salaris in kennis.

Artikel 7 *Arbeidsduur, roostervrije tijd en werktijden*

1. **Arbeidsduur**

- a. De normale feitelijke arbeidsduur bedraagt in beginsel 40 uur per week en acht uur per dag.
- b. Iedere werknemer in voltijd dienst verband werkt in principe volgens een dienstrooster dat een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 40 uur gemiddeld per week op jaarbasis.

2. **Roostervrije dagen**

- a. De in het eerste lid sub b genoemde arbeidsduur kan worden gerealiseerd door toekenning van roostervrije dagen per jaar.
- b. Bij toekenning van 11 roostervrije dagen zal een salarisvermindering van 4,55% plaatsvinden op het salaris vermeld in de tabel in Bijlage 2.
- c. Bij toekenning van 22 roostervrije dagen zal een salarisvermindering van 9,10% plaatsvinden op het salaris vermeld in de tabel in Bijlage 2.
- d. Voor bepaalde functies waarbij toekenning van roostervrije dagen problemen oplevert in verband met uitoefening van de functie, kan na toestemming van de directie, verrekening van de roostervrije tijd plaatsvinden.
- e. Indien geen roostervrije dagen worden toegekend is het salaris zoals genoemd in Bijlage 2 van toepassing.
- f. De roostervrije tijd zal in dagdelen of dagen worden ingeroosterd.
- g. De roostervrije tijd mag niet worden gebruikt voor het opnemen van vakantie (een drietal opeenvolgende werkdagen wordt aangemerkt als vakantie).

- h. Roostervrije tijd welke met toestemming van de directie niet voor het einde van het jaar is opgenomen, wordt toegevoegd aan de verlofcontainer.
- i. Indien roostervrije tijd is ingeroosterd en op die datum de werknemer arbeidsongeschikt is, dan heeft de werknemer geen recht op vervangende roostervrije tijd.
- j. De afdelingshoofden stellen voor 1 februari een rooster vast en sturen deze naar de afdeling Personeel & Organisatie.

3. **Werkrooster**

Met inachtneming van de overlegnormen van de Arbeidstijden Wet en het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden worden de werkroosters binnen de onderneming vastgesteld.

De werknemer ontvangt van de werkgever uiterlijk twee weken tevoren mededeling van het geldende en vastgestelde werkrooster. Bij onvoorziene wijzigingen in de te verrichten werkzaamheden kan de werkgever na overleg met de werknemer tussentijds het vastgestelde individuele werkrooster aanpassen.

4. **Incidentele overschrijdingen**

Een overschrijding van de normale arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in het eerste lid bedoelde werkweek.

5. **Arbeid buiten het werkrooster**

De werknemer is gehouden ook buiten de in het werkrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende Wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze CAO en de redelijkheid in acht neemt.

CLUSTER BELONING

Artikel 8 Functiegroepen en salarissysteem

1. a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst
a.1 Werkgever zal elke uitbreiding van het functiebestand onmiddellijk doorgeven aan de vakvereniging. Dit betreft zowel voorlopig ingedeelde als definitief ingedeelde functies.
a.2 M.b.t. het gestelde in art. 8.1.a.1. heeft elke werknemer het recht bij de beroepscommissie beroep aan te tekenen indien hij het niet eens is met het gestelde in de (voorlopige) functieomschrijving c.q. (voorlopige) groepsindeling.
b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een tabel omvat die bedoeld is voor werknemers die de vakvolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt en die gebaseerd is op leeftijd en een tabel die de salarisgrenzen aangeeft voor wie de vakvolwassen leeftijd wel heeft bereikt en die gebaseerd is op functie dienstjaren. Deze salarisschalen zijn vermeld in bijlage 2.
2. a. De werknemers die nog onder de leeftijdsschaal vallen ontvangen het maandsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt.
Verhogingen gaan in op de eerste dag van de maand, waarin de verjaardag van de werknemer valt.
Bij het verlaten van de leeftijdsschaal ná 30 september van enig jaar, bestaat er geen recht op de toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.
b. De werknemers die volgens de functiesalarisschaal worden beloond, ontvangen een maandsalaris dat niet lager is dan het aanvangssalaris en niet hoger is dan het maximum functiesalaris
c. Salarisherzieningen op grond van functiejaren vinden één maal per jaar plaats op 1 januari
3. Indien een werknemer bij indiensttreding wordt ingedeeld in de functiesalarisschaal en zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn om hem op basis van het aanvangssalaris te belonen, kan hem - in overeenstemming met die ervaring - een hoger salaris worden toegekend.
4. a. Aan iedere werknemer die beloond wordt volgens de functiesalarisschaal en het maximum van de betrokken salarisschaal nog niet heeft bereikt zal jaarlijks één periodieke verhoging worden toegekend.
b. De eindsalarissen in de loongroepen 1 t/m 11 worden verhoogd met 1,5% voor de werknemers die langer dan vier jaar op dat maximum staan en nogmaals met 1,5% voor de werknemers die langer dan acht jaar op dat maximum staan.

5. **Tijdelijke waarneming**

- a. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen, welke hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Indien de waarneming ten minste 25 achtereenvolgende werkdagen heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering.
De uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen op de grondslag van het verschilbedrag tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken schalen.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden, hetgeen uit de functieomschrijving dient te blijken.
- d. Indien de waarneming langer dan een aaneengesloten periode van zes maanden heeft geduurd, wordt de werknemer met ingang van de volgende maand in die hogere functie aangesteld en ontvangt hij het bij die functie behorende salaris zulks met inachtneming van het bepaalde in 8.6.b., of in een functie waarvan de functieomschrijving in vervanging voorziet.
In bepaalde gevallen kan van deze bepaling – in onderling overleg en schriftelijk vastgelegd – worden afgeweken.

6. **Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)**

- a. Werknemers die worden ingedeeld in een hogere functie, worden met ingang van de maand waarin plaatsing in de hogere functie is geëffectueerd, beloond volgens de daarmee overeenkomende salarisschaal.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiesalarisschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
- c. In geval van een bevordering na 1 oktober vindt de toekenning van de periodieke verhoging één jaar later plaats dan per eerstvolgende 1 januari.

7. **Plaatsing in een lager ingedeelde functie**

- a.1 Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- a.2 Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de functiesalarisschaal valt, bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de aanvangssalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
- b.1 Werknemers die, buiten hun schuld, als gevolg van bedrijfsomstandigheden of door gebreke, in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
- b.2 Bij indeling in een lagere salarisschaal om die reden, behoudt de werknemer zijn oorspronkelijke salaris. Indien hierdoor zijn salaris het maximum van de lagere salarisschaal overschrijdt, wordt het verschil als een salaristoelage beschouwd.

Bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de salaristoelage evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Ingeval van de algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de salaristoelage ten bedrage van jaarlijks 1 % van het aanvangssalaris van de desbetreffende salarisschaal.

Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de salaristoelage of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

- b.3 In geval de werknemer ter zake aanspraak kan maken op uitkeringen door derden, dan zal hij zijn volle medewerking verlenen om zijn aanspraken te realiseren. Deze uitkeringen zullen worden verrekend voor zover de som van het nieuwe salaris en de uitkering het oorspronkelijke salaris overschrijdt.
- c. Door de terugplaatsing in een lagere salarisschaal als bedoeld in de leden 8.7.a.1 en 8.7.b zal de pensioengrondslag van de werknemer niet worden gewijzigd.

8. **Uitvoeringsbepalingen**

- a. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, maximaal één salarisschaal lager worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste drie maanden bedragen met dien verstande dat, indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt, deze termijn met ten hoogste drie maanden kan worden verlengd. De reden van die verlenging dient schriftelijk aan de werknemer te worden medegedeeld.
- b. Bij indiensttreding van minder validen zal het maandsalaris, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, in overleg met de vakvereniging, worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringsWetgeving.

9. **Betaalbaarstelling**

Het maandsalaris van de werknemer wordt uiterlijk in de laatste week van de maand overgemaakt op een door de werknemer opgegeven bankrekening.

Artikel 9 Vakantietoelage

1. **Vakantietoelagejaar**

Het vakantietoelagejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

2. **Vakantietoelage**

- a. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoelagejaar in dienst is, ontvangt uiterlijk op 1 juni een vakantietoelage ter grootte van 8% van 12 maal het op moment van uitbetaling voor hem geldende schaalsalaris. Eventueel teveel ontvangen vakantietoelage zal worden verrekend.
- b. De werknemer die niet gedurende het gehele vakantietoelagejaar in dienst is geweest, dan wel sprake is geweest van onbetaald verlof, heeft recht op vakantietoelage naar evenredigheid.

3. **Definitie maandsalaris**

Onder maandsalaris wordt in dit artikel verstaan het maandsalaris inclusief de loondoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen als bedoeld in artikel 15 lid 2 van de CAO.

4. **Wijziging in vakantietoeslagjaar**

Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het werkrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee proportioneel rekening worden gehouden.

5. **Minimum vakantietoeslag**

De uit te betalen vakantietoeslag zoals verwoord in artikel 9 lid 2a is met inachtneming van een minimum van 0,96 % van het minimumloon per 1 januari van enige jaar bruto per vol vakantiejaar dienstverband voor werknemers van 23 jaar en ouder.

Artikel 10 Tegemoetkoming woon-werkverkeer

1. **Vergoeding**

De vergoedingsregeling woon-werkverkeer bedraagt € 0,19 per km, met een maximum van 30 km enkele reis. De vaste vergoeding per maand is gebaseerd op 206 reisdagen per jaar.

Voor het vaststellen van de afstand zal de ANWB-routeplanner leidend zijn. De kilometers worden gemeten van postcode tot postcode via de kortste route.

Indien bij omzetting naar de nieuwe reiskostenregeling een negatief effect ontstaat, zal de bestaande hogere vergoeding worden gehandhaafd.

- a. Deze tegemoetkoming geldt niet voor werknemers, waarvoor de werkgever vervoer ter beschikking heeft gesteld.
- b. Indien de werknemer minder dan 5 dagen per week de afstand woon-werk aflegt, gelden lagere tegemoetkomingen.
- c. De tegemoetkoming vervalt, indien de werknemer gedurende 6 weken of langer afwezig is.

2. **Openbaar vervoer**

De werknemer, die de afstand woon-werk aflegt met het openbaar vervoer en de plaatsbewijzen bij de werkgever inlevert, komt in aanmerking voor een vergoeding van de werkelijke kosten.

3. **Verhuizing**

Werknemers die als gevolg van een verhuizing een grotere reisafstand moeten gaan afleggen, dienen om in aanmerking te komen voor de overeenkomstige hogere tegemoetkoming hiervoor voorafgaand goedkeuring van de werkgever te ontvangen.

CLUSTER VRIJE DAGEN

Artikel 11 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan de door de overheid vastgestelde feestdagen zoals:
nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, eerste en tweede paasdag, bevrijdingsdag in lustrumjaren, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag.
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Artikel 12 Bijzondere verloven

In afwijking van het bepaalde in artikel 628 en 629 van het Burgerlijk Wetboek en met inachtneming van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van het bruto maandsalaris.

- | | |
|--|------------------------------|
| a. bij ondertrouw van de werknemer: | 1 dag; |
| b. bij het ondertekenen van een (notarieel) samenlevingscontract | 1 dag; |
| c. bij huwelijk van de werknemer: | 2 dagen; |
| d. bij huwelijk van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen, stief-, pleegkind of kleinkind: | 1 dag; |
| e. bij bevalling van de echtgenote | 1 dag |
| f. bij adoptie van een kind door de werknemer: | 1 dag; |
| g. bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote, een kind of pleegkind: | 4 dagen |
| h. bij overlijden van een ouder, schoonouder, broer of zus: | 2 dagen; |
| i. bij overlijden van een grootouder, grootouder van de echtgenoot/echtgenote, kleinkind, schoonzus, zwager, schoonzoon, schoondochter: | 1 dag; |
| j. bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer: | 1 dag; |
| k. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders of grootouders: | 1 dag; |
| l. bij 25-jarig huwelijksfeest van een kind: | 1 dag; |
| m. bij verhuizing: | 1 dag /maximaal 1x per jaar; |
| n. bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum | 1 dag |
| o. voor noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden: gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur met een maximum van 2,5 uur; | |
| p. voor het doen van een examen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang is van het bedrijf: voor de duur van het examen; | |
| q. wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden: gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag; het maandsalaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden; | |
| r. voor het uitoefenen van het kiesrecht: de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden, met een maximum van 2 uur. | |

3. **Vakbondsverlof**

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

- a. voor het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakverenigingen opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
- b. voor het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst en bedrijfsconferentie en voor het overleg tussen contactpersonen en bestuurders van de vakverenigingen: in overleg, op basis van een jaarplanning van de vakvereniging.

Het verzoek om verlof zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

Het verlof bedraagt maximaal 40 uren per 100 werknemers per jaar. Per individuele werknemer zal het verlof nooit meer bedragen dan 10 werkdagen per jaar.

4. **Overige gevallen**

Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandsalaris verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

5. **Zorgverlof.**

- 5.1. Voor het aanvragen en vergoeden van **kortdurend** zorgverlof hanteert Zenitel de regels zoals omschreven in de Wet Arbeid en Zorg. Kortdurend zorgverlof is bedoeld om de noodzakelijke verzorging te geven aan een thuiswonend ziek kind, partner of zieke ouders. Voorwaarde is wel dat u de enige bent die de zieke op dat moment kan verzorgen. Het maximaal aantal dagen bedraagt tweemaal de arbeidsduur per week. Gedurende de periode van zorgverlof zal 80% van het loon worden uitbetaald. Het verlof zal eerst als kortdurend zorgverlof worden aangemerkt na overleg met het betrokken MT-lid en de afdeling HRM
- 5.2. Werknemers die tijdelijk hulp bieden aan een partner, kind of ouder die levensbedreigend ziek is, kunnen (onbetaald) **langdurend** zorgverlof opnemen. Levensbedreigend ziek betekent dat het leven van de persoon op korte termijn ernstig in gevaar is. In principe gaat de werknemer gedurende twaalf weken in deeltijd werken. Jaarlijks kan hooguit zes maal de wekelijkse arbeidsduur aan verlof worden opgenomen. In geval van een veertigurige werkweek dus zes weken. De werknemer moet het verlof minstens twee weken vóór de gewenste verlofdatum schriftelijk aanvragen. De werkgever moet vervolgens binnen een week beslissen over het verzoek. Gebeurt dat niet, dan gaat het verlof in volgens de regeling die de werknemer had voorgesteld.

Artikel 13 Vakantie

1. **Vakantiedagen**

Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 25 vakantiedagen met behoud van salaris.

2. Deeltijddienstverband

Bij een deeltijddienstverband worden de in lid 1 genoemde rechten naar evenredigheid verworven.

3. Berekening aantal dagen

- a. De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantiedagen.
- b. De werknemer, die vóór of op de 15e van enige maand in of uit dienst treedt, wordt geacht op de eerste van die maand in of uit dienst te zijn getreden.
- c. De werknemer, die ná de 15e van enige maand in of uit dienst treedt, wordt geacht op de eerste van de navolgende maand in of uit dienst te zijn getreden.
- d. Bij deze berekening zal een halve vakantiedag of meer, maar minder dan een hele dag, worden afgerond op een hele dag. Minder dan een halve dag wordt verwaarloosd.
- e. De werknemer die op 30 juni respectievelijk op 31 december van het lopende jaar ten minste zes maanden onafgebroken in dienst is van de werkgever, verwerft boven de vakantie genoemd in Artikel 13.1. mede telkenmale op voormelde tijdstippen:
 - één vakantiedag indien hij alsdan 45 jaar of ouder is;
 - anderhalve vakantiedag indien hij alsdan 50 jaar of ouder is;
 - twee vakantiedagen indien hij alsdan 55 jaar of ouder is;
 - drie en een halve vakantiedag indien hij alsdan 57- ½ jaar is;
 - vijf vakantiedagen indien hij alsdan 58 jaar of ouder is;
 - zes vakantiedagen indien hij alsdan 60 jaar is;
 - zes en een halve vakantiedag indien hij alsdan 61 jaar is;

Reeds opgebouwde rechten blijven van kracht.

Voor het vaststellen van de leeftijd geldt de situatie per 1 juli in het desbetreffende vakantiejaar.

4. Opbouw van vakantierecht

- a. De werknemer verwerft **geen** vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. De opbouw van vakantiedagen gaat door wanneer de werknemer **volledig arbeidsongeschikt** is wegens ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door grove nalatigheid of opzet van de werknemer. De aanspraak is beperkt tot het aantal dagen dat de werknemer in zes maanden opbouwt. Die beperking van de aanspraak heeft dan betrekking op het opgebouwde recht gedurende zes maanden *voorafgaande* aan (gedeeltelijk) herstel of einde van de dienstbetrekking wegens arbeidsongeschiktheid. **Bij gedeeltelijk herstel** vindt vervolgens opbouw van vakantie plaats naar evenredigheid van het aantal uren dat de werknemer werkt.
- c. De werknemer verwerft echter **wel** vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
 1. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 2. het naleven van een Wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 3. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 4. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

5. verlof als bedoeld in artikel 643 BW;

5. **Opnemen van vakantiedagen**

- a. De werkgever stelt de vakantiedagen vast na overleg met de werknemer, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
- b. Uitgangspunt is dat de werknemer de vakantiedagen zoveel mogelijk dient op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen. Bovenwettelijke vakantiedagen kunnen worden toegevoegd aan de zgn. verlofcontainer.
- c. Indien een werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet volledig heeft opgenomen en het vastgesteld maximum van de verlofcontainer overschrijdt, kan de werkgever in overleg met de werknemer de data vaststellen, waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

6. **Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.**

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 12, tweede lid sub a t/m n, en artikel 13, lid 4 sub c. gelden niet als vakantiedagen.
- b. Van een verhindering als hiervoor onder a. bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.
- c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een Wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
- d. Aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen die op grond van het in dit lid bepaalde niet als zodanig zijn gerekend, kunnen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.

7. **Vakantie bij ontslag**

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze dagen mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzeggingstermijn.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal de resterende vakantie worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het maandsalaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

8. **Vervangende schadevergoeding**

Werkgever en werknemer kunnen lopende de dienstbetrekking schriftelijk overeenkomen dat het opgebouwde bovenwettelijke vakantietegoed geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door geld (art.640BW)

Afkoop van het vakantietegoed uit verstreken dienstjaren waarin minder dan het Wettelijk minimum is opgenomen, is niet mogelijk.

9. **Verjaring**

Vakantie die niet is opgenomen binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan, vervalst (art.642BW).

10. **Tijdsparen/verlofcontainer**

- a. De regeling heeft ten doel het treffen van een voorziening - de verlofcontainer – voor het sparen van tijd ten behoeve van het opnemen van verlofdagen en/of uren voor korte of langere perioden.
- b. De inhoud van de verlofcontainer zal bestaan uit:
 - Wettelijke en contractuele (bovenwettelijke) aanspraken op vakantie;
 - Tijdspaartegoeden waaronder roostervrije dagen tegoeden (conform artikel 7.2.f.);
 - en overwerkcompensatie met een maximum van 60 dagen.
- c. Uit de verlofcontainer kan worden geput ingeval van opname van vrije dagen, waarbij afkoop van dagen is beperkt tot de bovenwettelijke aanspraak met een maximum van 10 dagen per jaar. Afkoop kan slechts geschieden met toestemming van de Directie en dient twee maanden voor de gewenste uitbetalingdatum schriftelijk te worden aangevraagd.

CLUSTER BIJZONDERE BELONINGEN

Artikel 14 Bijzondere beloningen

1. Dertiende maand

- a. In de loop van het eerste halfjaar wordt aan de werknemer een dertiende maand salaris uitbetaald over het voorgaande boekjaar, gebaseerd op het salaris geldende op het tijdstip van uitbetaling.
Werknemers die niet het gehele boekjaar in dienst zijn geweest, dan wel minder dan de vereiste arbeidstijd zijn gaan werken, ontvangen deze betaling pro rato.
- b. Werknemers die niet in aanmerking komen voor betaling van door hen verricht overwerk (zie artikel 14.2.g) zullen, indien er een gratificatie beschikbaar is gesteld, bij voorrang daarvoor in aanmerking komen.

2. Overwerk

- a. Wanneer in opdracht van werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur van 8 uren per werkdag, resp. 40 uren per 5-daagse werkweek, dan wel de bedongen arbeidsduur voor deeltijdarbeid wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
- b. 1 Onverminderd het gestelde in artikel 7.4. bedraagt de beloning voor de hier bedoelde overschrijdingen de volgende percentages van het maandsalaris.
- b.2 Uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur: 0,73% (d.i. 100% van de uurverdiensde + 25% toeslag).
- b.3 Uren op zaterdag tussen 00.00 en 06.00 uur en tussen 20.00 en 24.00 uur en uren op zon- en feestdagen: 1,16% (d.i. 100% van de uurverdiensde + 100% toeslag).
- b.4 Voor alle overige uren: 0.87% (d.i. 100% van de uurverdiensde + 50% toeslag).
- b.5 Voor alle werknemers van 55 jaar en ouder geldt de verplichting tot het verrichten van overwerk niet.
- c. Indien het overwerk aanvangt vóór 24.00 uur 's nachts en dit overwerk zich uitstrekt over uren vallende in de volgende normale dagelijkse arbeidstijd dan zal voor die uren eveneens de in 15.2.b vermelde toeslag gelden, Indien in dit geval

de arbeidstijd langer dan 3 uren wordt onderbroken, wordt dit beschouwd als beëindiging van de arbeid.

- d. Ingeval door bedrijfsomstandigheden het dagelijks dienstrooster tijdelijk zodanig wordt verschoven dat dit geheel of gedeeltelijk voor 07.00 of na 19.00 uur valt zonder dat daarmee de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, dan geldt voor uren vóór 07.00 uur, resp. ná 19.00 uur een toeslag van 0,12% (d.i. 20% van de uurverdienste afgerond) van het maandsalaris per uur.
- e. De in 14.2.b, 14.2.c en 14.2.d bedoelde toeslagen zullen als regel in vrije tijd worden gecompenseerd tenzij de werknemer binnen 10 dagen na het einde van de maand waarin het overwerk is verricht, verzoekt om gehele of gedeeltelijke verrekening in geld van zijn beloning voor overwerk. De verrekening in geld zal uiterlijk geschieden aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het overwerk verricht is.
- f. Voor degenen waarvoor het Wettelijk minimumloon hoger is dan het maandsalaris, worden de in dit artikel genoemde percentages afgeleid van het Wettelijk minimumloon.
- g. Voor de leidinggevende- en verkoopfuncties geldt de overwerkregeling, zoals bepaald in artikel 14.2 niet.

3. **Slaapuren**

Indien het overwerk vóór 06.00 uur is aangevangen zal boven de beloning als genoemd in 14.2.b van dit artikel, voor elk overuur tussen 00.00 uur en de aanvang van de normale arbeidsduur van maandag tot en met vrijdag 1 uur vrijaf met behoud van salaris worden gegeven om op dezelfde dag te slapen.

4. **Verblijf buiten Nederland**

Indien de werknemer in opdracht van werkgever langer dan 96 uur buiten Nederland is geweest, dan wordt op zijn verzoek vrijaf verleend op de dag van terugkeer en het eerste etmaal daarop volgend binnen zijn dienstrooster.

5. **Jubileum-uitkering**

Bij de viering van zowel 25-, 40- als 50-jarige ZENITEL-dienstjubilea wordt aan de desbetreffende werknemer een extra uitkering toegekend.
Het bedrag van deze uitkering zal gelijk zijn aan het op de jubileumdatum voor de werknemer geldende bruto maandsalaris.

6. **Vakbondscontributie**

Vanaf 1 januari 2005 zullen de werknemers gebruik kunnen maken van de fiscaliteit ten aanzien van de vakbondscontributie. Zie bijlage 3.

7. **Overige bijzondere beloningen**

De overige bijzondere beloningen die van toepassing zijn, zijn opgenomen in bijlage 3 van deze overeenkomst.

CLUSTER OVERIGE REGELINGEN

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid

1. **Algemeen**

In verband met de overgang per 29-12-2005 van WAO naar WIA moeten voor de regelgeving in de CAO en de toepassing in de praktijk twee groepen worden onderscheiden met als scheidslijn ziek vóór of na 01-01-2004. Het onderstaande heeft betrekking op werknemers die ziek geworden zijn op of na 01-01-2004 en bij voortdurende van arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een WIA uitkering.

2. **Doorbetaling van salaris gedurende de eerste 52 weken**

De werkgever verstrekt aan de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn arbeid te verrichten (artikel 7:629 BW), gedurende de eerste 52 weken van zijn arbeidsongeschiktheid op de wettelijke doorbetalingsplicht van 70% een aanvulling tot 100% van zijn laatst verdiende salaris voor ingang van de arbeidsongeschiktheid, voor zover het salaris niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, als bedoeld in artikel 13, eerste lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

3. **Salarisbetaling tijdens de daaropvolgende 52 weken van ziekte**

Aansluitend aan de periode genoemd in lid 2 en over ten hoogste 52 weken zal de werkgever de werknemer die recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte op basis van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek (BW), in geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken naar loonwaarde of op arbeidstherapeutische basis op advies van de arboarts, 100% doorbetalen over het gewerkte deel voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 13, eerste lid, WIA.

Over het resterende, niet werkzame, deel vindt geen aanvulling plaats op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 70%.

4. **Aanvulling bij voortdurende arbeidsongeschiktheid**

- a. Indien de arbeidsongeschiktheid daarna voortduurt, ontvangt de werknemer met een dienstverband korter dan 25 jaar uitsluitend de uitkering krachtens de WIA.
- b. Aan de werknemer met een dienstverband van tenminste 25 jaar, die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA zal door de werkgever gedurende een periode van drie jaar een aanvulling op de wettelijke uitkering worden gegeven.
- c. Deze maandelijkse aanvulling zal zodanig zijn dat het bruto maandsalaris gedurende het eerste jaar gelijk is aan 90% van het bruto maandsalaris geldend op de eerste dag van de aanpassing. Gedurende het tweede en derde jaar zal deze maandelijkse aanvulling respectievelijk met $\frac{1}{3}$ en $\frac{2}{3}$ worden verminderd.

5. **Beëindiging aanvulling**

De in lid 2 en 3 bedoelde salarisdoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd, wanneer het dienstverband met de werknemer eindigt.

6. **Weigering/intrekking loondoorbetaling en aanvullingen**

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
- b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- e. loondoorbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
- f. aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de arbodienst;
- g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen, dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
- h. misbruik maakt van deze voorzieningen.

Artikel 16 Pensioenregeling

1. Pensioenregeling

- a. In de onderneming geldt een pensioenregeling, waaraan deelname voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst verplicht is op grondslag van de betreffende toetredingsvoorwaarden.
- b. Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie zullen - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden - pas door de werkgever worden goedgekeurd, nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakvereniging.
- c. Met ingang van 1 januari 2006 bedraagt de werknemerspremie 8% van de pensioengrondslag. De pensioenregeling is ondergebracht bij FORTIS ASR.
- d. Iedere werknemer ontvangt bij indiensttreding het pensioenreglement van de regeling zoals ondergebracht bij de verzekeraar genoemd onder 1.c.

2. Pré-pensioneringscursus

In het jaar voorafgaande aan zijn pensionering wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld, samen met zijn echtgeno(o)t(e)/partner, een pré-pensioneringscursus te volgen. De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van de werkgever. De maximum tijdsduur van de cursus is 5 dagen.

Artikel 17 *Tussentijdse herziening*

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

Artikel 18 *Uitleg en geschillen*

1. **Algemeen**

De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

2. **Overleg tussen partijen**

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze CAO, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

Artikel 19 *Looptijd*

Opzegging van deze CAO dient plaats te hebben vóór 1 december 2007, bij gebreke waarvan zij geacht wordt voor telkens één jaar te zijn verlengd.

Partij ter ene zijde
Zenitel Netherlands B.V.

Partij ter andere zijde
Nautilus NL

M. Schouten
Directeur

R.E. Pauptit
Algemeen Secretaris

Aldus overeengekomen te Almere/Rotterdam

BIJLAGE 1

VOORLOPIGE GROEPSINDELING VAN DE FUNCTIES BIJ ZENITEL NETHERLANDS B.V. OP GROND VAN HET FUNCTIEWAARDERINGSONDERZOEK

Functiegroep	Functie
1	Interieurverzorgster
2	
3	
4	Kantinehulp 1 Coördinator Kantine
5	Receptioniste/Telefoniste Logistiek Medewerker Logistiek Medewerker Uitgaande Goederen
6	Medewerker Crediteuren Administratie Medewerker Klachten Registratie Debiteuren Medewerker Bedrijfsbureau Office Assistent 2
7	Logistiek Medewerker 2 Logistiek Medewerker Inkomende Goederen Logistiek Medewerker Uitgaande Goederen Inkoper 2 Commercieel/Administratief Medewerker 1 Magazijnmeester 1e Assistent Magazijn Monteur
8	Directie Secretaresse Medewerker Financiële Administratie Medewerker Bedrijfsbureau Prijscalculator/artikel kodeur Logistiek Medewerker 1 Coördinator order accept & ser. Coörd. Tekenaar Financieel Administratief Medewerker Inkoper 1 Service Technicus 3 Magazijnchef Office Assistent 1

9	Account Manager (binnendienst) Service Technicus 2 Service Coördinator Medewerker Bedrijfsbureau Office Manager Facilitair Manager Medewerker Quality Assurance Crediteuren Coördinator Medewerker Financiële Administratie Documentalist Inkoper 1 Technisch Commercieel Adviseur Engineer Werkindeler/orderaccepteur Werkvoorbereider 1
10	Account Manager (buitendienst) Service Technicus 1 Project Engineer 2 Project Manager 2 Netwerk-Systeembeheerder Applicatie Systeem Beheerder Medewerker PC-Support Chef Interne Dienst
11	Senior Account Manager Manager Project Management Project Manager 1 Project Engineer 1 Financieel Hoofd Administratie Hoofd Inkoop Applicatie Beheerder Technisch Coördinator Service Coördinator

BIJLAGE 3 Specifieke beloningen

ARTIKEL 1 Lijst van Bijzonder Beloningen

Stand-by regeling

1.1 Vestigingen Almere en Barendrecht

Zij die bij deze regeling zijn ingedeeld, moeten beschikbaar zijn voor het uitvoeren van werkzaamheden buiten de normale arbeidstijd vanaf vrijdagavond 17.00 uur tot de daarop volgende vrijdagochtend 08.30 uur. Zij ontvangen een vergoeding van 25% op hun weksalaris.

De uitkering van 25% op het weksalaris kan, in overleg tussen Zenitel en de werknemer worden gecompenseerd in vrije tijd, dan wel in geld worden verrekend.

Een extra vergoeding van € 15,77 zal worden uitgekeerd indien in de stand-by periode een feestdag valt, zoals genoemd in artikel 11 van deze CAO.

ARTIKEL 2 Reisuren

- 2.1 Onder reisuren worden verstaan al die uren welke buiten de normale arbeidsuren moeten worden gemaakt om het werkobject dan wel de Zenitel Netherlands vestiging te bereiken of te verlaten.
- 2.2 Reisuren om de Zenitel Netherlands vestiging of het werkobject te bereiken c.q. te verlaten, kunnen worden gedeclareerd indien in opdracht werkzaamheden moeten worden verricht op zaterdagen, zon- en feestdagen, dan wel op de normale arbeidsduur worden verricht. Een onderbreking van de normale arbeidsduur t.b.v. een maaltijd wordt in dit verband niet als een onderbreking beschouwd. Indien voor het verrichten van werkzaamheden op werkdagen gedurende de normale arbeidsduur - en in aansluiting op de normale arbeidsduur - rechtstreeks van het huisadres naar het werkobject worden gereisd, kunnen reisuren om het werkobject te bereiken c.q. te verlaten, worden gedeclareerd indien en voorzover deze uren de normale reistijden van huisadres naar de Zenitel Netherlands vestiging overschrijden.
- 2.3 Reisuren van 00.00 - 06.00 uur worden niet vergoed, indien de reis aanvangt vóór of te 22.00 uur en niet vóór 06.00 uur eindigt. Men wordt in dit geval geacht in de gelegenheid te zijn geweest te rusten.
- 2.4 Voor werknemers die uit eigen beweging en zonder toestemming van de werkgever buiten de standplaats gaan wonen, zal gelden dat de reisuren worden gerekend vanaf de standplaats.
- 2.5 Voor reisuren binnenland, en voor reisuren buitenland welke minder dan 4 uren per dag bedragen, geldt - met inachtneming van het bepaalde in 4.3 - de volgende vergoeding:
 - 2.5.a Indien per dag niet meer dan twee - voor declaratie in aanmerking komende - reisuren worden gemaakt, worden deze als overwerkuren beschouwd;

- 2.5. b Indien per dag meer dan twee reisen kunnen worden gedeclareerd, worden de meerdere uren vergoed op basis van de normale uurverdiensite.
- 2.6 Voor reisen buitenland welke 4 uren of meer per dag bedragen geldt - met inachtneming van het bepaalde in 4.3 - de volgende vergoeding:
- 2.6.a Uren op maandag t/m vrijdag van 00.00 - 06.00 uur en van 20.00 - 24.00 uur:
0,73 % van het maandsalaris (d.i. 100 % van de uurverdiensite + 25 % toeslag);
van 06.00 - aanvang arbeidstijd en van einde arbeidstijd - 20.00 uur:
0,58 % van het maandsalaris (d.i. 100 % van de uurverdiensite);
- 2.6.b Uren op zaterdag van 00.00 - 06.00 uur en van 20.00 - 24.00 uur:
1,01 % van het maandsalaris (d.i. 100 % van de uurverdiensite + 75 % toeslag);
van 06.00 - 20.00 uur: 0,73 % van het maandsalaris (d.i. 100 % van de uurverdiensite + 25 % toeslag);
- 2.6.c Uren op zondag van 00.00 - 24.00 uur:
1,01 % van het maandsalaris (d.i. 100 % van de uurverdiensite + 75 % toeslag).

ARTIKEL 3

Vergoeding bij periodiek preventief onderhoud

Indien bij periodiek preventief onderhoud het noodzakelijk is dat de werknemer méér dan twee etmalen in een hotel moet verblijven, wordt voor de gehele periode per etmaal, te rekenen vanaf 00.00 uur, de volgende vergoeding verstrekt:
- 3 uur á 0,58 % (d.i. 100 % van de uurverdiensite).

ARTIKEL 4

Vakbondscontributie

In de toepassing voorziet de regeling in een ruil van belaste loonbestanddelen met andere loonbestanddelen die niet tot het loon in de zin van de Wet LB en het SV-loon behoren. Binnen deze CAO betekent deze ruil een belast loonbestanddeel (de bron), in december van enig jaar, benutten als vergoeding voor betaalde vakbondscontributie (het doel).
(Besluit van 7 december 2005, nr. CPP2005/2518M)

Op verzoek van de werknemer kan de ruil plaatsvinden. De werknemer is gehouden aan het tijdig verkrijgen van een verklaring van de vakorganisatie. Deze verklaring vermeldt de betaalde vakbondscontributie. Uiterlijk op 1 december van enig jaar moet de verklaring ingeleverd zijn bij de loonadministratie.

BIJLAGE 2

CAO		(JEUGD)SALARISSCHAAL OP BASIS VAN 40-URIGE WERKWEEK							CAO
leeftijd	Min.loon 2008								
schalen		5	6	7	8	9	10	11	
22 jaar	1134	1544	1563	1581	1629	1690			
23 jaar	1335	1588	1613	1631	1684	1746	1802		
24 jaar			1664	1684	1738	1805	2008	1940	
25 jaar				1735	1835	1900	1966	2008	
26 jaar						1940	2009	2076	
27 jaar							2072	2143	
28 jaar								2200	
29 jaar								2255	
30 jaar									
31 jaar									
32 jaar									
33 jaar									
34 jaar									
35 jaar									
CAO		SALARISSCHAAL OP BASIS VAN 40-URIGE WERKWEEK							CAO
Std. periodiek		44	47	50	53	56	58	63	
aanvangssalaris		1588	1664	1735	1835	1940	2071	2255	
1		1632	1711	1786	1888	1997	2129	2318	
2		1676	1758	1837	1940	2054	2186	2382	
3		1719	1805	1887	1993	2110	2244	2445	
4		1763	1852	1938	2046	2167	2302	2508	
5		1807	1899	1989	2098	2224	2359	2572	
6		1851	1946	2040	2151	2280	2417	2635	
7		1895	1993	2090	2203	2337	2475	2699	
8		1938	2040	2141	2256	2394	2532	2762	
9		1982	2087	2192	2309	2450	2590	2826	
10		2026	2134	2243	2361	2507	2648	2889	
11				2293	2414	2564	2705	2953	
12				2344	2466	2621	2763	3016	
13					2519	2677	2821	3080	
14						2734	2878	3143	
15							2936	3207	
16								3270	
17									
18									
Eindsalaris		2026	2134	2344	2519	2734	2936	3270	
Eindsalaris	1,5%	2056	2166	2379	2557	2775	2980	3319	
Eindsalaris	3,0%	2087	2198	2414	2595	2816	3024	3368	
CAO Artikel 8.4.b. De eindsalarissen worden verhoogd met 1.5% voor de werknemers die langer dan vier jaar op dat maximum staan en nogmaals met 1.5% voor de werknemers die langer dan 8 jaar op dat maximum staan.									