

#335140

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

voor

Quaron N.V. te Zwijndrecht

Looptijd: 1 januari 2008 – 1 januari 2009

Copyright

© 2008 CAO-partijen en AWWN

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

## **INHOUDSOPGAVE**

<b>ARTIKEL 1:</b>	<b>DEFINITIES .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTIKEL 2:</b>	<b>ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....</b>	<b>6</b>
<b>ARTIKEL 3:</b>	<b>ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTIKEL 4:</b>	<b>ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....</b>	<b>7</b>
<b>ARTIKEL 5:</b>	<b>INDIENSTTREDING EN ONTSLAG.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTIKEL 6:</b>	<b>DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR.....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 7:</b>	<b>SENIORENREGELING .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 8:</b>	<b>REGELS VOOR HET VASTSTELLEN VAN DE SALARISSEN.....</b>	<b>11</b>
<b>ARTIKEL 9:</b>	<b>BIJZONDERE BELONING .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTIKEL 10:</b>	<b>ZON- EN FEESTDAGEN.....</b>	<b>14</b>
<b>ARTIKEL 11:</b>	<b>AFWEZIGHEID.....</b>	<b>14</b>
<b>ARTIKEL 12:</b>	<b>VAKANTIE.....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 13:</b>	<b>VAKANTIETOESLAG.....</b>	<b>17</b>
<b>ARTIKEL 14 :</b>	<b>UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 15A:</b>	<b>PENSIOENREGELING.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTIKEL 15B:</b>	<b>OVERIGE REGELINGEN.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTIKEL 16:</b>	<b>ARBEIDSREGLEMENT.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTIKEL 17:</b>	<b>BEDRIJFSSPAARREGELING.....</b>	<b>20</b>
<b>ARTIKEL 18:</b>	<b>BIJDRAGE AAN DE VAKVERENIGINGEN.....</b>	<b>21</b>
<b>ARTIKEL 19:</b>	<b>TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN.....</b>	<b>21</b>
<b>ARTIKEL 20:</b>	<b>DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST .....</b>	<b>22</b>
<b>BIJLAGE I:</b>	<b>FUNCTIELIJST.....</b>	<b>23</b>
<b>BIJLAGE II:</b>	<b>SALARISSCHALEN .....</b>	<b>24</b>
<b>BIJLAGE III:</b>	<b>WERKGELEGENHEID.....</b>	<b>25</b>
<b>BIJLAGE IV:</b>	<b>PENSIOENREGELING PER 1 JANUARI 2006 .....</b>	<b>26</b>
<b>BIJLAGE V:</b>	<b>TEGEMOETKOMING KOSTEN WOON- WERKVERKEER .....</b>	<b>28</b>
<b>BIJLAGE VI:</b>	<b>ARBEIDSDUURVERKORTING ALS GENOEMD IN ARTIKEL 6 LID A .....</b>	<b>29</b>
<b>BIJLAGE VII:</b>	<b>VAKBONDSFACILITEITEN .....</b>	<b>30</b>

**BIJLAGE VIII: AANVULLENDE AFSPRAKEN IN HET KADER VAN WET VERBETERING  
POORTWACHTER 33**

**BIJLAGE IX: DIVERSEN: ..... 34**

Tussen de ondergetekenden

Quaron N.V. te Zwijndrecht

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV BedrijvenBond te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## **Artikel 1: Definities**

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. werknemer : de mannelijke of vrouwelijke werknemer in volledige dienst van de werkgever, wiens functie is opgenomen in een van de in bijlage I van deze CAO vermelde functiegroepen;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een kalenderweek;
- f. dienstrooster : een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemer normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- i. maandinkomen : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 5;
- j. personeelsvertegenwoordiging: het orgaan van overleg tussen de werkgever en de werknemers.

## **Artikel 2: Algemene verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 19 en 20.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in artikel 16 bedoelde arbeidsreglement bepaalde.
4. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is, gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet gehandicapten. De werkgever zal de dienstbetrekking met een gehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.  
De werkgever zal bij vacatures nagaan of deze mogelijk geschikt zijn te maken voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten.  
De werkgever zal rapportages van de Arbodienst die betrekking hebben op werkdruk, aan de vakorganisaties toezenden.

5. De werkgever, c.q. de chef, verschaft de werknemer desgewenst de mogelijkheid tot inzage van documentatie (zgn. chemiekaarten) betreffende stoffen waarmee wordt gewerkt.

### **Artikel 3: Algemene verplichtingen van de vakverenigingen**

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze collectieve arbeidsovereenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 19 en 20 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

### **Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.  
Bij dreigende calamiteiten, welke een acuut gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer opleveren, kan de werknemer in uiterste noodzaak zijn werkzaamheden opschorten om een en ander aan de chef c.q. de veiligheidsfunctionaris te melden.
3. De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende arbeidsreglement.
7. Indien de werkgever daartegen bezwaar maakt is het de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten, of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van maandinkomen te schorsen, overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van het arbeidsreglement en ingeval van herhaling op staande voet te ontslaan.  
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de

grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.

9. De werknemer is gehouden, zich, indien de werkgever zulks wenst, periodiek te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.
10. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de Overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever. De werknemer die reeds een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan is desgewenst verplicht zich daarvan aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen binnen 4 weken na de datum van diens daartoe strekkend verzoek.
11. De werknemer is, indien de werkgever zulks wenst, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement van toepassing worden verklaard.
12. De werkgever zal de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor werknemers, werkzaam in deeltijd, zoveel mogelijk naar rato toepassen. Werknemers kunnen met inachtneming van het bepaalde in de Wet aanpassing arbeidsduur een verzoek tot deeltijdarbeid indienen. Indien de werkgever aan een werknemer een verzoek tot deeltijdarbeid weigert, zal dit schriftelijk worden gemotiveerd.

#### **Artikel 5: *Indiensttreding en ontslag***

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen.
2. 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. Een dienstverband genoemd onder b, c en d, kan maximaal eenmaal worden verlengd met een soortgelijk dienstverband. Indien een dergelijk dienstverband, inclusief een eventuele verlenging en inclusief de tijd die eventueel direct voorafgaand bij de werkgever is gewerkt via een uitzendbureau, langer dan twee jaar heeft geduurd, wordt het geacht gewijzigd te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij het een dienstverband betreft dat ingevolge een internationale overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd.

In afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau.

3. Ingeval van ontslag c.q. ontslagneming op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 c.q. 679 BW alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het

dienstverband door de werkgever c.q. door de werknemer onmiddellijk worden beëindigd.

4. 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 668 BW (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor een bepaalde tijdsduur), alsmede het bepaalde in artikel 670 BW 1<sup>e</sup> lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.
5. Het dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan. 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 tegen elke dag van de week.  
Het bepaalde in artikel 668 en 670 lid 1 van het BW is niet van toepassing op de in dit artikel bedoelde dienstverbanden.

6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt:

a. Door opzegging van de werkgever

De opzegtermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt:

<u>aantal jaren onafgebroken dienstverband</u>	<u>opzegtermijn in maanden</u>
0 tot 5 dienstjaren	1 maand
6 tot 10 dienstjaren	2 maanden
11 tot 15 dienstjaren	3 maanden
meer dan 15 dienstjaren	4 maanden

De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt voor werknemers die in dienst zijn op 1 januari 2008 en die ouder zijn dan 45 jaar, minimaal twee maanden.

b. De opzegtermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt 1 maand.

7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de 65e verjaardag bereikt c.q. waarin hij de voor de werknemer ingevolge de in de onderneming van de werkgever geldende pensioenvoorziening vastgestelde pensioendatum bereikt. Op een dienstverband voor onbepaalde tijd, dat is aangegaan met een werknemer voor wie de hierboven bedoelde pensioendatum reeds is verstreken, zijn lid 6 van dit artikel (opzeggingstermijnen) en artikel 670 BW eerste lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. De opzeggingstermijn blijft echter ten minste één maand.
8. a. Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel tengevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering heeft besloten tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers, zal hij zich onverwijld met de vakvereniging in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor de betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor de betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakverenigingen te bespreken.  
b. Bij de aanzegging van het onder a. bedoelde ontslag zullen als regel werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang en/of de sociale omstandigheden van de betrokken werknemers zich tegen deze regel verzetten.

- c. Ingeval de werkgever tot het weer-aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten, niet meer dan één jaar verlopen is sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen hun aanstelling niet verzet.

#### **Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur**

1. De werknemer werkt in een van de volgende dienstroosters:
  - a. Een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag. In de dagdienst wordt normaliter op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt tussen 7.00 en 18.00 uur. Daarnaast is er de arbeidsduurverkorting door middel van roostervrije dagen. Deze is uitgewerkt in Bijlage VI bij deze CAO.
  - b. Een tweeploegendienstrooster waarin afwisselend gedurende een werkweek in een ochtenddienst resp. in een middagdienst wordt gewerkt, met een arbeidsduur van 37½ uur per week, door middel van een effectieve dagelijkse werktijd van 7½ uur. Met ingang van 1992 wordt een roostervrije dag toegekend, onder de voorwaarden als vermeld in Bijlage VI.

Vakverenigingen hebben de bevoegdheid met de werkgever over dienstroosterwijzigingen van algemene aard te overleggen op basis van een te verstrekken toelichting.

2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde normale arbeidsduur.
3. In dagdienst wordt normaliter op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur.  
In de 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt tussen 06.00 en 23.00 uur.
4. Werknemers, werkzaam in de dagdienstproductie, werken volgens het volgende rooster: 07.30-09.30 uur; 09.45-12.00 uur; 12.30-14.35 uur; 14.45-16.30 uur.  
Echter op vrijdagen wordt 's middags gewerkt van 12.30-15.15 uur. De arbeidsduur is hierdoor 39 uur 20 min. per week, in verband waarmee de roostervrije ADV-dagen ex. bijlage VI met 4 worden verminderd.

#### **Artikel 7: Seniorenregeling**

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt kan op zijn verzoek in overleg met de werkgever extra vrije tijd opnemen.
2. De beschikbare vrije tijd bedraagt voor de werknemer met ingang van het kalenderkwartaal waarin hij de onder vermelde leeftijd bereikt:
  - 60 jaar 48 uur per jaar;
  - 61 jaar 120 uur per jaar (vrijdagmiddag);
  - 62 jaar en ouder 312 uur per jaar (vrijdagmiddag/maandagochtend).

Per niet gewerkt uur wordt 85% door de werkgever betaald.

3. De extra vrije tijd zal geen invloed hebben op eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten en evenmin op de pensioenaanspraken.
4. De extra vrije tijd kan uitsluitend op de aangegeven tijdstippen worden opgenomen. In afwijking hiervan kunnen werknemers deze tijd tot een maximum van 10 dagen reserveren teneinde deel te nemen aan een cursus ter voorbereiding op hun pensionering.

### **Artikel 8: Regels voor het vaststellen van de salarissen**

1. Voor iedere werknemer is een maandsalaris vastgesteld op grond van de functieklasse waarin de functie die hij bekleedt, is ingedeeld. Bij het vaststellen van het maandsalaris worden de regels die zijn vastgelegd in dit artikel en in de bijlagen I en II behorende bij de CAO in acht genomen. De zwaarte en indeling van de in bijlage I vermelde functies zullen met de ORBA-methode worden onderzocht. Indien eventueel daarin voorkomende functies boven de werkingssfeer van de CAO zouden uitkomen, zal de werkgever met vakbonden overleggen over een aanpassing van de werkingssfeer, teneinde de functies weer daaronder te laten vallen.
2. Promotie  
Ingeval van indeling van een vakvolwassen werknemer in een hoger ingedeelde functieklasse wordt het salaris van de betrokken werknemer verhoogd tot het dichtstbijzijnde salaris in de nieuwe functiegroep, met dien verstande dat de betrokken werknemer ten minste het salaris dat in de nieuwe klasse bij de 0-lijn behoort, zal ontvangen. Indien een jeugdige werknemer wordt ingedeeld in een hogere functieklasse, ontvangt hij het bij zijn leeftijd behorende salaris in die klasse.
3. Het tijdelijk waarnemen van een hogere functie  
Indien een werknemer gedurende ten minste 5 achtereenvolgende dagdiensten een hogere functie waarneemt, waaronder verstaan wordt dat hij volledig belast wordt met het vervullen van de hogere functie en tijdelijk zijn gewone werkzaamheden niet uitoefent, ontvangt hij een toeslag naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van het verschil in aanvangssalaris tussen de betrokken schalen. Dit geldt niet indien bij de indeling van de functie van de werknemer reeds met het eventueel waarnemen rekening is gehouden.
4. Het tijdelijk waarnemen van taken van een hogere functie  
Indien een werknemer gedurende ten minste 5 achtereenvolgende dagdiensten in opdracht van de werkgever een substantieel deel van een hogere functie waarneemt, waaronder verstaan wordt dat hij onder andere een aantal extra administratieve taken op zich neemt en daarnaast zijn gewone werkzaamheden uitoefent, ontvangt hij vanaf de eerste dienst een toeslag van 0,3% van zijn bruto maandsalaris voor iedere dagdienst waarin hij die extra taken waarneemt. De werknemer, welke de taken van de hogere functie tijdelijk waarneemt, kan door deze toeslag nooit meer aan bruto maandsalaris ontvangen dan degene waarvan hij de taken vervangt.
5. Teruggang in de functieklasse  
Voor een werknemer die als gevolg van een herclassificatie dan wel door indeling in een andere functie een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum salaris dat behoort bij de klasse waarin zijn functie is ingedeeld, geldt de volgende regeling. Het meerdere dan het nieuwe schaalmaximum wordt als toeslag beschouwd. Deze toeslag stijgt niet mede met verhogingen van de functiesalarissen en zal gedurende 12 maanden volledig worden gegeven en daarna gedurende 12 maanden tot de helft worden teruggebracht, zodat de betreffende toeslag na 24 maanden is komen te vervallen, met dien verstande dat voor werknemers van 55 jaar of ouder geen afbouw van persoonlijke toeslag zal plaatsvinden. Bij terugplaatsing over meer dan een functiegroep zal in nader overleg met partijen deze regeling worden aangepast. Vervolgens zal het tweede jaar ten minste het maximum van één groep lager worden gehandhaafd. De bepalingen van dit lid zijn niet van toepassing ingeval de lagere indeling het gevolg is van de herindeling op grond van het functieclassificatie project 2008.

Een daarbij ontstane persoonlijke toeslag stijgt mede met algemene salarisverhogingen, maar zal bij latere hogere indeling worden verrekend voor zover het daardoor ontstane hogere schaalsalaris dat mogelijk maakt.

6. Toekenning van functiejaar- en leeftijdsverhogingen

a. Functiejaar verhoging

Per 1 januari van ieder jaar ontvangt de vakvolwassen werknemer, die ten minste 6 maanden in dienst van de werkgever is, de bij de salarisklasse waarin zijn functie is ingedeeld behorende functiejaar verhoging. Indien bij het toekennen van een functiejaar verhoging minder dan een halve functiejaar verhoging resteert voordat de betrokken werknemer het maximum salaris van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld bereikt, dan ontvangt hij onmiddellijk het maximum salaris.

b. Leeftijdsverhogingen

Iedere niet vakvolwassen werknemer ontvangt met ingang van de maand volgend op zijn verjaardag het salaris dat in de klasse, waarin zijn functie is ingedeeld, behoort bij de leeftijd die de betrokken werknemer in dat kalenderjaar zal bereiken.

7. a. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat de (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
- b. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.
- c. Na de aanvullingsperiode als genoemd in artikel 14 is het onder b. van dit artikellid bepaalde, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een gehandicapte werknemer, voor wie passende tewerkstelling mogelijk is.

**Artikel 9:      *Bijzondere beloning***

1. Algemeen

De maandinkomens bepaald op grond van artikel 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandinkomen of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder.

2. Vergoeding voor extra opkomst

Werknemers die in opdracht of op verzoek van de werkgever in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen daarvoor een toeslag ten bedrage van 1% van het maandinkomen.

3. Beloning van afwijking van het dienstrooster

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:

- a. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 30 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Indien deze vrije tijd door overschrijding niet opgenomen kan worden, kan deze termijn van 30 dagen eenmaal met 30 dagen worden verlengd.
- b. De beloning voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt de volgende percentages van het maandinkomen:
  1. per uur op maandag tot en met zaterdag: 0,87%;
  2. per uur op zondagen en op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen: 1,16%;
  3. per uur op zaterdag of zondag vallende feestdagen: 1,74%.

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid b. Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder a wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 0,58% per uur voor uren opgenomen op maandag tot en met vrijdag.

- c. Per maand worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd.
- d. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandinkomen gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot met vrijdag 0,29% van het maandinkomen.
- e. Rusttijden buiten de dienstrooster, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, worden tot een maximum van een half uur als zodanig betaald.
- f. Indien en voor zover de z.g. brandweeuren buiten de normale werktijd vallen, zullen deze als overwerk worden beschouwd en beloond.

#### 4. Ploegentoeslag

Voor het werken in 2-ploegendienst geldt een toeslag van 15% op het maandinkomen.

- a. De toeslag voorman wordt berekend op basis van 0,58% van het maandinkomen per uur, vermenigvuldigd met het aantal van toepassing zijnde uren. Dit houdt in dat ook over dit inkomensbestanddeel vakantietoeslag en dertiende maand zal worden berekend en dat pensioenopbouw zal plaatsvinden, evenwel met uitsluiting van backservice over de periode voorafgaand aan de hiergenoemde wijziging, middels een geïndexeerde vermindering op het final pay pensioen. Voorts worden per jaar bij wijze van compensatie in vrije tijd 5,5 extra roostervrije dagen toegekend, in overleg te plannen.
- b. De toeslag voor assistent voorman wordt berekend 0,58% per uur, vermenigvuldigd met het aantal van toepassing zijnde uren. Over deze toeslag wordt vakantietoeslag en dertiende maand toegekend. Deze toeslag telt mee voor de pensioenopbouw conform de regeling die ook voor de ploegentoeslag geldt (zie ook artikel 15 B). Plus compensatie in vrije tijd van 2,75 roostervrije dag.

#### 5. Slaapuren regeling

De werknemer in dagdienst, die na de volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel evenzoveel uren verzuim met behoud van salaris. Als

overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 06.00 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op deze verzuimuren.

**Artikel 10: Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Paasdag, Hemelvaartsdag, 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> Pinksterdag, de beide Kerstdagen en Koninginnedag (30 april).
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
4. Over de feestdagen wordt het maandinkomen doorbetaald.

**Artikel 11: Afwezigheid**

Met uitsluiting (voor zover is toegestaan) van het anders en overigens in artikel 628 BW en 4:1 en 4:2 Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 14 bepaalde van toepassing.
2. In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het salaris doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken 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 overlijden en begrafenis van de echtgenoot c.q. echtgenote of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
  - b. gedurende twee dagen bij overlijden en/of begrafenis van één zijner ouders of schoonouders, van een schoonzoon of schoondochter of een niet onder a genoemd kind en pleegkind;
  - c. gedurende één dag op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenoot c.q. echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
  - d. gedurende ½ dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende 2 aaneengesloten dagen bij zijn huwelijk;
  - e. gedurende één dag bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
  - f. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer;
  - g. gedurende een naar redelijkheid en billijkheid te bepalen tijdsduur, tenminste voor de duur van de bevalling van de echtgenote;
  - h. gedurende twee dagen na bevalling van de echtgenote ten behoeve van het kraamverlof, op te nemen binnen vier weken, nadat het kind op het adres van de moeder woont;

- i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien een 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; de vergoeding, welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen, wordt van het salaris afgetrokken;
  - j. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of tandarts en tot maximaal 4 uren voor bezoek aan een specialist of ziekenhuis, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden;
  - k. gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x ½ dag of 1 hele dag per week voor deelname aan cursussen van erkende vormingsinstituten door jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar.
3. Voor de toepassing van het gestelde in lid 2 van dit artikel stelt de werkgever duurzaam ongehuwd samenwonen gelijk met gehuwd samenwonen.
  4. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen aan de werkgever ter beschikking gestelde lijst.
  5. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de volgende gevallen:
    1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende arbeidsreglement;
    2. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
    3. de verlenging van een vergunning tot het aanhouden van een "verkorte werkweek" (een zogenaamde nul urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren.

## **Artikel 12: Vakantie**

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
  2. a. Per vol vakantiejaar dienstverband verwerven de werknemers vakantie met behoud van salaris als volgt:
    - werknemers tot 55 jaar: 25 werkdagen;
    - werknemers van 55 t/m 59 jaar of met een dienstverband van 15 jaar: 26 werkdagen;
    - werknemers van 60 jaar of met een dienstverband van 20 jaar: 27 werkdagen;
    - werknemers van 61 jaar of met een dienstverband van 25 jaar: 28 werkdagen.
  - b. Aan de werknemer, die na het begin c.q. voor het einde van het vakantiejaar de dienstbetrekking aangaat c.q. beëindigd, wordt een evenredig deel van de vakantie toegekend.
  3. Als regel zal de werknemer 3 weken aaneengesloten vakantie kunnen genieten in de periode juni tot en met september, tenzij bijzondere bedrijfsomstandigheden dit verhinderen.
  4. a. De werkgever zal in overleg met de personeelsvertegenwoordiging een fabrieksvakantieperiode vaststellen, gedurende welke periode werknemer gehouden is met vakantie te gaan. Deze periode zal in januari aan de werknemer worden bekend gemaakt.
  - b. Indien een werknemer bij de aanvang van de fabrieksvakantie nog niet voldoende recht op vakantie heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te kunnen genieten, zal de werkgever voor hem een regeling treffen waardoor salarisderiving wordt voorkomen.
  5. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar na overleg met de personeelsvertegenwoordiging geschiedt. De overblijvende snipperdagen kan de werknemer op het tijdstip dat door hem wordt gewenst opnemen, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.
  6. a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
  - b. 1. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
    - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
    - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
    - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen verlof;
    - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
    - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
    - zwangerschap of bevalling.
- In deze gevallen worden nog vakantie-rechten verworven over 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.
2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.

3. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de Wet in de gelegenheid moet stellen.
7. a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 6 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g, h en i gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.  
  
Indien het in de gevallen van artikel 11 lid 2 sub a, b, c, g, h en i niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen. Bij vakantieverblijf in het buitenland dient ingeval van ziekte een doktersverklaring te worden overgelegd.
- c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
8. a. Bij het eindigen van het dienstverband zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie niet heeft opgenomen zal hem voor elke dag vakantie een proportioneel deel van zijn salaris als vergoeding worden uitbetaald.
- c. Indien een werknemer bij het eindigen van het dienstverband teveel vakantie en/of snipperdagen heeft genoten, is hij verplicht het over deze dag(en) doorbetaalde salaris aan de werkgever terug te betalen.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt in verband met niet genoten en derhalve uitbetaalde vakantierechten.
9. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

**Artikel 13: Vakantietoeslag**

1. De werkgever zal ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie aan de werknemers een vakantietoeslag toekennen.
2. Deze vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarsalaris, exclusief overwerkverdiensten, de vakantietoeslag zelve en gratificaties, doch inclusief eventuele persoonlijke toeslag en ploegentoeslag. Voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt de vakantietoeslag ten minste per 1 januari 2008 € 1.829,22.
3. Bij beëindiging van het dienstverband voor het tijdstip van de aaneengesloten vakantie heeft de werknemer aanspraak op deze vakantietoeslag over de perioden waarover hij deze nog niet heeft ontvangen.
4. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheids-verzekering of de van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) geniet, zal het bedrag dat hem als vakantietoeslag krachtens deze Wet wordt toegekend, in mindering worden gebracht op de door de werkgever krachtens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.

#### **Artikel 14 :    *Uitkering bij arbeidsongeschiktheid***

##### **Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte**

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet de Wet Arbeid en Zorg, voor zover hierna niet anders is bepaald.

##### **1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

##### **2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.

##### **3. Loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer over het deel inkomensverlies ten gevolge van zijn arbeidsongeschiktheid een loondoorbetaling met aanvulling van maximaal 80% (van het betreffende deel van het netto maandinkomen), mits (ook) door de werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen, doel en strekking van wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter en alle ziekteverzuimregels respectievelijk verzuimbeleid zoals deze gelden binnen de onderneming. E.e.a. gericht op een snelle en actieve reïntegratie van de werknemer in het arbeidsproces. De werkgever zal in het tweede ziektejaar tenminste de loondoorbetaling aanvullen tot het wettelijke minimumloon.

*Noot:*

*Indien en voor zover de werknemer (therapeutisch) arbeid verricht wordt over dit deel het inkomen tegen 100% van het maandinkomen doorbetaald*

Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het gederfde roosterinkomen dat de werknemer zou hebben verdiend indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, onder aftrek van de sociale verzekeringspremies welke normaliter ingehouden worden.

4. De in lid 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt en worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
  - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
  - b. de controlevoorschriften overtreden;
  - c. misbruik maken van deze voorziening.
  - i. Bij een verzoek door de werknemer om een z.g. "second opinion" in geval van een verschil van opvatting over wel of geen arbeidsongeschiktheid, zal de werkgever een loonvoorschot verstrekken, dat bij afwijzing van de arbeidsongeschiktheid in maximaal 1 jaar wordt verrekend.
  - ii. Ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid treft de werkgever maatregelen. Deze maatregelen betreffen onder meer:
    - Het houden van een periodiek geneeskundig onderzoek door een bedrijfsgeneeskundige.
    - Het voortzetten en waar mogelijk verbeteren van het beleid met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden, met bijzondere aandacht voor door werknemers te tillen gewichten.
    - De werkgever zal zoveel mogelijk de re-integratie van een zieke werknemer bevorderen, waarbij aanpassing van de werkplek en/of de werkzaamheden, dan wel herplaatsing of om-, her- en bijscholing aan de orde kunnen komen. Doel van dit beleid is om, waar mogelijk, het dienstverband in al dan niet aangepaste vorm voort te zetten.
6. De werkgever zal geen overeenkomst met de werknemer afsluiten met als strekking om bij ziekte één of meer vakantiedagen af te boeken.
7. Gedurende het tweede jaar van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, zal de pensioengrondslag en daarmee de opbouw van de pensioenaanspraken, alsmede de werknemersbijdrage in het kader van de pensioenregeling, gebaseerd blijven op het volledige inkomen (100%) van de werknemer.
8. Werkgever zal zich blijven inspannen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers binnen zijn onderneming te herplaatsen en daarbij blijven streven om de restverdien capaciteit zoveel mogelijk te benutten.
9. Indien onverhoopt blijkt dat een gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer niet binnen de onderneming van werkgever herplaatsbaar is en dientengevolge werkgever besluit dat de betreffende werknemer extern herplaatst wordt en of het dienstverband met hem wordt beëindigd zal werkgever alvorens tot uitvoering van dit besluit over te gaan de vakbonden hierover informeren en in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen."
10. De werknemer die, na twee jaar achtereen (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard door de uitkeringsinstantie UWV, ontvangt indien sprake is van inkomensverlies, gedurende het derde jaar en vierde jaar van arbeidsongeschiktheid een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende (geïndexeerde) inkomen.

11. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om deel te nemen aan een collectieve WGA-aanvullingsverzekering. Vanaf 1 januari 2007 zal de werkgever 50% van de premie van deze verzekering voor haar rekening nemen.

**Artikel 15A: Pensioenregeling**

1. Binnen de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling. Het akkoord over de voorwaarden van de nieuwe pensioenregeling is opgenomen in bijlage IV van deze CAO
2. Wijziging in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werkgeversbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen – met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden – pas door werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakvereniging.

**Artikel 15B: Overige regelingen**

a. Studieregeling

In het bedrijf bestaat een studieregeling, eveneens aan partijen bekend.

In deze regeling is bepaald dat de kosten van studies die in het belang van het bedrijf zijn, volledig worden vergoed.

b. BHV-vergoeding:

Werknemers hebben recht op de BHV vergoeding zoals genoemd in het daarvoor geldende reglement. De bruto vergoeding is als volgt en wordt betaalbaar gemaakt in de maand december van enig boekjaar:

Omschrijving	Bruto-premie
Alleen EHBO diploma	100,00
Alleen BHV	100,00
Gledig certificaat ademlucht + BHV	200,00
Manschappen	800,00
Gaspakdrager + manschappen	1.000,00

**Artikel 16: Arbeidsreglement**

De werkgever is bevoegd een arbeidsreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.

**Artikel 17: Bedrijfsspaarregeling**

1. Werknemers kunnen deelnemen aan de bestaande spaarloonregeling.
2. De Premiespaarregeling wordt met ingang van 1 januari 2003 beëindigd.
3. Per 1 november 2003 geldt, dat de werkgever in de maand december voor de werknemer een bedrag ter grootte van €175,77 (bruto) op diens pensioen spaarmodule stort, tenzij de

werknemer schriftelijk voor 1 november aan werkgever kenbaar maakt dat hij voormeld bedrag anders wenst aan te wenden. Alternatieve aanwending van dit bedrag is limitatief als volgt mogelijk:

- a. uitbetaling (bruto: onder vermindering van alle inhoudingen); en
- b. Financiering (fiscale) fietsregeling: Een en ander binnen hetgeen fiscaal en juridisch correct is.

Voormeld bedrag maakt geen deel uit van het (vaste) salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

**Artikel 18: Bijdrage aan de vakverenigingen**

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

**Artikel 19: Tussentijdse wijzigingen**

Indien zich een dussdanige wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet dat één der partijen van oordeel is redelijkerwijze aan de salarisbepalingen van deze overeenkomst niet langer gebonden te kunnen worden geacht, is (zijn) de betreffende partij(en) gehouden overleg te plegen. Indien dit overleg niet binnen 2 maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, is de partij, die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van 2 maanden op te zeggen.

**Artikel 20: Duur der collectieve arbeidsovereenkomst**

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 januari 2008 en eindigt per 31 december 2008, derhalve zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde:

Quaron N.V. te Zwijndrecht  
namens de directie

FNV Bondgenoten te Utrecht  
Bestuurder

De heer M. Boudewijns

CNV BedrijvenBond te Utrecht  
Voorzitter

De heer S. van den Burg

Bestuurder

**Bijlage I:      Functielijst**

Groep A	(0 -24 punten)	Leeg
Groep B	( 24,5 -37 punten)	Leeg
Groep C	( 37,5 -50 punten)	Leeg
Groep D	( 50,5- 63 punten)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Medewerker zuren/logen</li> <li>2) Med. emballage</li> <li>3) Med. expeditie/ container laden</li> <li>4) Medewerker vast stoffen</li> <li>5) Med. mixing plant/gasstation</li> <li>6) Magazijnmedewerker</li> </ol>
Groep E	( 63,5 -76 punten)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Operator zuren/logen</li> <li>2) Operator oplosmiddelen</li> <li>3) Operator expeditie</li> <li>4) Operator mixing plant/gasstation</li> <li>5) Assistent magazijnbeheerder</li> </ol>
Groep F	( 76,5 -89 punten)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 1<sup>e</sup> Operator zuren/logen</li> <li>2) 1<sup>e</sup> Operator oplosmid./emballage</li> <li>3) 1<sup>e</sup> Operator expeditie</li> <li>4) 1<sup>e</sup> Operator mixing plant/gasstat.</li> <li>5) Transp. &amp; mag. coord. Drachten</li> </ol>
Groep G	( 89,5 - 102 punten)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Allr. operator zuren/logen</li> <li>2) Allr. operator oplosm./emballage</li> <li>3) Allr. operator expeditie</li> <li>4) Allr. operator mixing plant/gasst.</li> <li>5) Allround operator vaste stoffen</li> <li>6) Leerling monteur reinigingsmachines</li> </ol>
Groep H	(102,5 - 115 punten)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tankwagenchauffeur</li> <li>2) Leerling monteur doseerinstallaties</li> <li>3) Monteur reinigingsmachines</li> </ol>
Groep I	(115,5 – 129 punten)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Voorman zuren/logen</li> <li>2) Voorman oplosmidd./emballage</li> <li>3) Voorman mixing./gasst./vaste stof.</li> <li>4) Hoofdmonteur reinigingsmachines</li> <li>5) Monteur doseerinstallaties</li> </ol>
Groep J		<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Hoofdmonteur Dosseerinstallaties (met ingang van 1 mei 2005)</li> </ol>

**Bijlage II: Salarisschalen**

**Salarisschaal per 1 januari 2008** (inclusief een verhoging van 3,5%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0 jaar	1.698	1.740	1.781	1.827	1.879	1.946	2.033	2.126	2.218	2.286
1 jaar	1.719	1.762	1.806	1.854	1.910	1.977	2.063	2.160	2.252	2.318
2 jaar	1.739	1.786	1.833	1.879	1.938	2.004	2.092	2.190	2.284	2.357
3 jaar	-	1.810	1.858	1.911	1.967	2.038	2.126	2.222	2.317	2.392
4 jaar	-	1.833	1.885	1.938	1.997	2.068	2.158	2.255	2.350	2.426
5 jaar	-			1.962	2.027	2.096	2.187	2.288	2.383	2.455
6 jaar	-				2.052	2.128	2.219	2.320	2.417	2.490
7 jaar	-								2.450	2.527

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
15		610	626							
15,5		652	669							
16		696	714	731						
16,5		782	803	823						
17		870	891	914	940					
17,5		958	980	1.006	1.034					
18		1.045	1.070	1.097	1.127	1.167				
18,5		1.131	1.159	1.189	1.220	1.265				
19		1.217	1.248	1.279	1.315	1.362	1.422			
19,5		1.305	1.337	1.371	1.409	1.459	1.524			
20		1.392	1.426	1.461	1.503	1.557	1.626	1.701	1.774	
20,5		1.480	1.515	1.554	1.597	1.653	1.727	1.807	1.886	
21		1.566	1.605	1.644	1.691	1.751	1.829	1.914	1.995	
21,5		1.653	1.693	1.736	1.784	1.849	1.930	2.019	2.107	
22					1.832	1.896	1.981	2.072	2.163	
22,5					1.852	1.917	2.001	2.094	2.184	

Bij de verhoging vermeldt onder lid 1 worden de jeugdsalarissen telkens afgeleid van de functieijersschalen aan de hand van de geldende afleidingspercentages.

**Bijlage III: Werkgelegenheid**

1. Tijdens de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst zal, voor zover voorzienbaar bij het afsluiten van het contract, in principe geen gedwongen ontslag plaatsvinden ten gevolge van reorganisatie. Indien de werkgever het niettemin noodzakelijk acht tot zulk een reorganisatie over te gaan, zal een definitieve beslissing niet worden genomen dan na overleg met de vakverenigingen.
2. Vacatures worden intern gepubliceerd, zodat werknemers ook op deze vacatures kunnen solliciteren. Voorts worden de vacatures gemeld aan het centrum voor werk en in komen (CWI) op de wijze zoals door het CWI wordt gevraagd. Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdige, vrouwelijke en/of minder valide werknemers, en, indien dat mogelijk is, of deze vacatures vervuld kunnen worden in deeltijdarbeid. Indien via het CWI niet in een vacature kan worden voorzien, alsmede voor werkzaamheden van tijdelijke aard, kan gebruik gemaakt worden van ter beschikking gestelde arbeidskrachten binnen het kader van de daarvoor geldende wettelijke voorschriften.
3. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke ter zake zijn getroffen.
4. De werkgever zal de vakverenigingen op de hoogte stellen van aanvragen ter verkrijging van subsidie voor arbeidsplaatsenverbetering.
5. Indien een der partijen dat nuttig acht, zal eenmaal per jaar informatie worden uitgewisseld ten aanzien van de werkgelegenheidsontwikkeling en de ontwikkeling ten aanzien van de veiligheid en kwaliteit van de arbeidsplaats.

#### **Bijlage IV: pensioenregeling per 1 januari 2006**

Per 1 januari 2006 is de prepensioenregeling vervallen. De pensioenregeling is per 1 januari 2006 gewijzigd.

- I. De wijzigingen zoals deze nader in het pensioenreglement worden opgenomen betreffen:
- wijziging van gematigd eindloon naar middelloon
  - verlaging van de franchise (basis 2005) van € 14.490 naar € 11.566
  - wijziging van het opbouwpercentage van 1,75% naar 2%
  - indexatie voor de actieve deelnemers, overeenkomstig de wens volgt hier de tekst zoals deze in het pensioenreglement zal worden opgenomen:

#### Artikel Indexering van opgebouwde pensioenen van actieve deelnemers

1. De werkgever zal – voor zover de beschikbare middelen toereikend zijn – met ingang van 1 januari 2007 jaarlijks op 1 januari de gedurende het deelnemerschap opgebouwde pensioenen van de actieve deelnemers indexeren.
  2. De indexeringen worden gebaseerd op het percentage, waarmee de lonen krachtens de CAO, zoals die bij de werkgever geldt, worden verhoogd.
  3. Indien bij besteding door gebrek aan middelen niet het volledige stijgingspercentage kan worden toegepast, zal deze achterstand bij volgende verhogingen worden ingelopen, voor zover de middelen dit op dat moment toelaten.
  4. De middelen voor indexering bestaan uit rentewinst die dat jaar op grond van de tussen de werkgever en de verzekeraar gesloten overeenkomst tot collectieve verzekering voor de werkgever beschikbaar komt.
  5. De werkgever kan deze regeling per 1 januari 2011 herzien.
    - de bijdrage van de deelnemers wordt gesteld op 8% van de pensioengrondslag. De overige kosten zijn voor rekening van de werkgever.
- II. De prepensioenregeling komt per 1 januari 2006 te vervallen en het tot 1 januari 2006 opgebouwde pensioen blijft premievrij bestaan.
- III. Overgangsregeling voor deelnemers ouder dan 55 jaar  
De prepensioenregeling blijft, in tegenstelling tot het vermelde onder II, bestaan voor die deelnemers die op 1 januari 2005 ouder waren dan 55 jaar.

Omdat ook deze deelnemers onder de nieuwe pensioenregeling, als genoemd onder I, vallen is de vraag aan de orde geweest wat de nieuwe regeling betekent in relatie tot het vervallen van het prepensioen.

De vraag was wat is het equivalent van een hogere toezegging op 65 jaar in relatie tot de mogelijkheden om eerder met pensioen te gaan. Het gaat er daarbij niet zozeer om hoe en wanneer uiteindelijk een deelnemer gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheden die bovendien, zoals bekend, zijn uitgebreid met uitruil van nabestaandenpensioen. hoog-laag constructie en de mogelijkheden in verband met levensloop.

De volgende uiteenzetting is zuiver een “waarde” vergelijking.

Indien als gevolg van de voorgestelde wijziging van de pensioenregeling een deelnemer er op 65 jaar € 1.000 oudedagspensioen met € 700 nabestaandenpensioen bij krijgt dan komt dat overeen met:

- een prepensioen van € 15.366 ingaande op 64 jaar
- een prepensioen van € 7.463 ingaande op 63 jaar
- een prepensioen van € 4.835 ingaande op 62 jaar.

Deze uiteenzetting is niet alleen van belang voor deelnemers jonger dan 55 jaar, maar ook voor de deelnemers ouder dan 55 jaar.

Immers de verbetering van de pensioenregeling zal moeten worden meegenomen bij de bepaling van het prepensioen en de mogelijke aanvulling die de werkgever moet doen gelet op de gedane toezegging.

#### IV. Reparatieregeling voor deelnemers jonger dan 55 jaar

Ten behoeve van deze deelnemers wordt jaarlijks per 1 januari op basis van de gegevens van het afgelopen jaar een berekening gemaakt.

Het gaat dan over de dan nog in dienst zijnde deelnemers van de groep deelnemers zoals die vóór 1 januari 2003 in dienst waren.

Bij de berekening worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. Wat is de hoogte van het opgebouwde prepensioen na eventuele indexatie uit de overrente.
2. Welk prepensioen zou de deelnemer in de toekomst opbouwen.
3. Welk pensioen zou de deelnemer hebben gekregen volgens de pensioenregeling van vóór 1 januari 2006.
4. Welk pensioen zal de deelnemer hebben volgens de regeling vanaf 1 januari 2006.
5. Welke uitkering zou de deelnemer mogen verwachten op grond van de overgangsregeling VUT/prepensioen: 80% van het (pensioen)salaris.
6. Het hogere bereikbare pensioen (het verschil tussen 4 en 3) wordt technisch omgezet in een tijdelijk pensioen vanaf 62 jaar zoals hiervoor onder III ("waarde" vergelijking) weergegeven.
7. Als backservice wordt beschouwd: 5 min (1 plus 6). Voor deze backservice wordt een koopsom bepaald. Afhankelijk van de conform 8a gereserveerde middelen wordt voor alle dan nog actieve deelnemers vastgesteld welke inkoop er kan plaatsvinden. Een wegingsfactor daarbij is de nog toekomstige duur tussen de inkoopdatum en de oorspronkelijke prepensioendatum.

De uitgangspunten hierbij zijn:

- Werknemers welke een leeftijd hebben die dichterbij de 62 jaar ligt een hogere aanvulling zullen krijgen dan werknemer van wie de leeftijd verder van de 62 jarige leeftijd afligt;
- Partijen, zoals hieronder staat aangegeven, hebben afgesproken dat een onafhankelijke actuaris een actuariële berekening maakt over de verdeling van de onder punt 8a gereserveerde middelen. Deze onafhankelijke actuaris zal hiertoe een staffel maken. Deze staffel zal alsdan ter goedkeuring aan partijen worden voorgelegd.

8. Jaarlijks stelt de werkgever de navolgende bedragen ter beschikking:
  - a. voor inkoop van backservice aanspraken, als bedoeld onder 7, wordt jaarlijks gereserveerd € 22.000;
  - b. voor doorbetaling van de pensioenpremie indien een deelnemer gebruik wenst te maken om op 63 jaar met prepensioen te gaan, wordt jaarlijks een gereserveerd € 10.000;
  - c. voor een mogelijke noodzakelijke indexering van aanspraken wordt jaarlijks gereserveerd € 8.000.

Deze regeling geldt tot uiterlijk 1 januari 2021 en eindigt in ieder geval als er geen deelnemers meer zijn dan wel dat door de overheid maatregelen worden genomen of voorgeschreven die het handhaven van deze regeling onmogelijk maken.

**Bijlage V: Tegemoetkoming kosten woon- werkverkeer**

Ter tegemoetkoming in de kosten van woon- werkverkeer verstrekt de werkgever aan werknemer de volgende bedragen, afhankelijk van de woon- werkafstand:

- 0 - 10 km           € 22,89;
- 10 - 15 km       € 62,79;
- 15 - 20 km       € 77,90;
- 20 km en meer   € 105,13.

De bedragen zijn per maand, exclusief de korting voor niet gewerkte dagen. De tegemoetkoming geldt niet voor de werknemer met een z.g. bedrijfsauto.

**Bijlage VI: Arbeidsduurverkorting als genoemd in artikel 6 lid a**

1. Met ingang van 1 januari 1985 zijn aan iedere werknemer 2 vrije dagen per kalenderjaar toegekend die in overleg tussen de directe chef en medewerker zullen worden vastgelegd. Aan de werknemer die deze dag(en) niet wenst te genieten, volgt uitbetaling à 5% van het maandsalaris per dag.
2. De werknemer in dagdienst heeft, naast de sub 1. genoemde dagen, per kalenderjaar recht op 10 roostervrije dagen, welke in overleg met de directe chef zullen worden vastgelegd. Ingeval van arbeidsongeschiktheid op een vastgelegde roostervrije dag vervalt het recht daarop. Indien de werknemer op een vastgelegde roostervrije dag alsnog werkt, wordt een vervangende vrije dag vastgesteld.
3. Arbeidsduurverkorting als genoemd in artikel 6 lid 1b  
Werknemers in 2-ploegendienst hebben per jaar recht op een roostervrije dag onder de voorwaarden als vermeld in lid 2 van deze bijlage.
4. In geval van verhindering in de zin van geoorloofd verzuim dan wel indien werknemer arbeidsongeschikt wordt op een vast gestelde roostervrije dag (zoals bedoeld in de leden 1 tot en met 3) bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting. Niet opgenomen roostervrije dagen vervallen aan het eind van het kalenderjaar.

## **Bijlage VII: Vakbondsfaciliteiten**

### **A. Faciliteiten ten behoeve van vakbondswerk binnen de onderneming**

#### **1. Uitgangspunt**

Directie en vakverenigingen zijn bereid zich soepel op te stellen bij de toepassing en uitvoering van deze faciliteiten, hetgeen o.a. inhoudt dat de vakverenigingen niet onnodig de normale gang van zaken in de onderneming zullen verstoren en dat de directie niet onnodig belemmeringen in de weg zal leggen voor een normale uitoefening van vakverenigingwerk.

#### **2. Faciliteiten**

NB: In het onderstaande wordt onder "bedrijfsleiding" verstaan: de door directie daartoe aangewezen functionaris.

- a. Het bedrijf zal per gelegenheid op verzoek een ruimte ter beschikking stellen, waarover leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep kunnen beschikken op in overleg met de bedrijfsleiding vast te stellen uren, welke als regel buiten werktijd zullen liggen. Afhankelijk van de mogelijkheden zullen koffie/thee en een telefoon beschikbaar worden gesteld.
- b. De werkgever zal een ruimte ter beschikking stellen, waar de vakverenigingen- als regel buiten werktijd- kunnen vergaderen met personeelsleden die lid zijn van hun vakorganisatie. Het gebruik maken van deze ruimte vindt plaats in overleg met de bedrijfsleiding. Alleen in bijzondere omstandigheden zal vergaderen binnen werktijd worden toegestaan.
- c. In overleg met de bedrijfsleiding kunnen vakverenigingfunctionarissen, in bedrijfstijd overleg plegen met de kaderleden. Als norm voor dit overleg wordt gedacht aan enkele malen per jaar.
- d. Indien kaderleden verhinderd zijn bovengenoemde bijeenkomsten te bezoeken wegens verschillen in werktijd en/of het opkomen in ploegendienst, worden zij in de gelegenheid gesteld deze bijeenkomsten bij te wonen met behoud van hun inkomen.
- e. Indien in dringende gevallen een vakverenigingfunctionaris contact behoeft met een werknemer die lid is van zijn organisatie, kan in overleg met de bedrijfsleiding dit contact in bedrijfstijd plaatsvinden.
- f. Voor het doen van zakelijke vakverenigingmededelingen kan gebruik worden gemaakt van publicatieborden. Vooraf zal de betreffende mededeling aan de bedrijfsleiding worden voorgelegd. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan ten behoeve van deze mededelingen gebruik maken van de aanwezige kopieerapparatuur.
- g. De werkgever stelt naast de hiervoor genoemde vakbondsfaciliteiten per bond maximaal 10 dagen per jaar beschikbaar voor vakbondsscholing. Indien dit saldo niet toereikend is bij aparte scholingsprogramma's zullen vakorganisaties in overleg treden met de werkgever. De werkgever staat hier in principe niet negatief tegenover en zal een dergelijk verzoek naar redelijkheid en billijkheid beoordelen. Het voorgaande geldt tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich verzetten tegen de afwezigheid van een van de werknemers die van de regeling gebruik wenst te maken.

**B. Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Quaron NV**

**Artikel 1**

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent \* ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

*\*) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

**Artikel 2**

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.
3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.
4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald samen met de loonbetaling in de maand december.

**Artikel 3**

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

**Artikel 4**

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

## DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever  
Ondergetekende, ..... (naam werknemer)

SoFinummer: .....

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Quaron nv lid van ..... (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Quaron nv en;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:  
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): ..... euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in december van het betreffende kalenderjaar met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 november van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: .....

Handtekening: .....

**Bijlage VIII: Aanvullende afspraken in het kader van Wet verbetering Poortwachter**

1. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
2. Van passende arbeid is sprake als het arbeid betreft die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevegd.
3. Indien de werknemer van het recht op second opinion gebruik maakt en de werknemer tevens het aanbod van de werkgever tot passend werk weigert, geldt het volgende. Gedurende de behandeling van de second opinion door het UWV zal de werkgever 70% van het loon doorbetalen.
4. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen aanvullen: een en ander zulks conform artikel 14.
5. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag sociale verzekeringsuitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
6. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer gecertificeerde re-integratiebedrijven 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 externe herplaatsing zal de voorkeur worden gegeven aan een extern re-integratiebedrijf. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
7. Bij externe herplaatsing op basis van detachering vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief 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. De werknemer zal gedurende het traject van herplaatsing gegarandeerd zijn van doorbetaling van het loon, zulks conform artikel 14.
8. Indien de werknemer van het recht op second opinion gebruik maakt en de werknemer tevens het aanbod van passende arbeid van de werkgever weigert geldt het volgende. Gedurende de behandeling van de second opinion door het UWV de werknemer zijn arbeidsvoorwaarden. Dat geldt ook indien de werkgever een second opinion aanvraagt. Als het UWV oordeelt dat de werknemer onterecht het aanbod tot vervangend werk bij een andere werkgever heeft geweigerd, leidt deze weigering niet tot looninhouding en/of ontslag door werkgever mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt.

## **Bijlage IX: Diversen:**

### **1. Consignatie en maaltijdvergoeding**

De consignatie- en maaltijdtoeslag wordt met ingang van 1 mei 2002 jaarlijks verhoogd met het geldende prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie zoals gepubliceerd door het CBS.

### **2. Eindejaarsuitkering en Uitkering op basis van resultaten**

De winstafhankelijke uitkering wordt in 2002 toegepast conform de huidige regeling. In 2003 en 2004 wordt een vorm van resultaatafhankelijke beloning ingevoerd, waarbij gedurende deze twee jaar 4% structureel per jaar wordt uitgekeerd. Daarnaast geldt een variabele uitkering van maximaal 8,33%, die op basis van een drietal doelstellingen kan worden uitgekeerd. De Uitgangspunt zal zijn dat bij "normaal" presteren 4,33% variabel wordt uitgekeerd. Met de vakorganisaties worden de kaders afgesproken. Nadere invulling van de doelstellingen, die haalbaar, beïnvloedbaar en meetbaar moeten zijn, geschiedt in overleg met de OR. De jaren 2003 en 2004 zullen jaren zijn waarin ervaring wordt opgedaan met flexibele beloning. Na deze jaren zal een evaluatie plaatsvinden, waarbij CAO-partijen vrij zijn om andere of aanvullende afspraken hierover te maken.

Vanaf het kalenderjaar 2005 geldt dat de werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest bij de loonbetaling van de maand december een eindejaarsuitkering ontvangt ter grootte van 80% van zijn (vast) maandinkomen in november en daarenboven een variabele uitkering gebaseerd op resultatendeling met een maximale uitkering van 40% van het maandinkomen in november als alle doelen worden gehaald. Deze resultaten-uitkering zal betaalbaar worden gesteld bij de betaling van het maandsalaris van december van het betreffende kalenderjaar (te beginnen in 2005). De eindejaartoeslag maakt deel uit van de pensioenopbouw, te weten als 100% van het maandinkomen.

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst gedurende een deel van het kalenderjaar de bedongen arbeidsduur minder bedroeg dan de arbeidsduur in november dan wel indien de werknemer geen volledig kalenderjaar in dienst van werkgever is geweest dan wel indien sprake is geweest van onbetaalde afwezigheid, geldt dat dit bedrag pro rata ter beschikking wordt gesteld.

Als voorwaarden bij de resultatendeling geldt in ieder geval:

- a. De doelen worden ten minste eenmaal per kalenderjaar vastgesteld.
- b. De doelen worden door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad uiterlijk voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar vastgesteld. Bij de vaststelling van de doelen geldt: normering van de doelen vindt plaats op grond van objectieve criteria, waarbij doelstellingen realistisch, resultaatverbeterend, motiverend, tijdgebonden en meetbaar zijn.
- c. Door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad wordt aan iedere doelstelling een uitkeringsbedrag gekoppeld. De uitkering kan bij behalen van alle doelen maximaal 40% van het maandinkomen van november zijn en minimaal 0% indien geen van de doelstellingen zijn gehaald.
- d. De resultatendeling kent geen individueel gebonden doelstellingen

### **3. Employability**

In het huidige systeem van functioneringsgesprekken komen opleiding en scholing van werknemers nadrukkelijk aan de orde. Werknemer en/of werkgever kunnen daarbij aangeven welke behoefte zij hebben aan scholing. Quaron NV. staat open voor opleidingsbehoeften die niet direct functiegerelateerd zijn, maar in algemene zin wel bedrijfsgericht.

**4. Flexibele werktijden**

In overleg met de ondernemingsraad zal een studie worden verricht naar flexibele werktijden voor CAO-personeel.

**5. Koop- en verkoopdagen**

Werknemers krijgen de mogelijkheid om twee vakantiedagen op jaarbasis te kopen en twee bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen. De werkgever zal samen met de OR een studie verrichten naar de mogelijkheden om het grote verlofsaldo terug te brengen. Tevens zullen de mogelijkheden bekeken worden of bij werknemers met een hoog verlofsaldo standaard 2 ADV dagen kunnen worden uitbetaald.

Na het onderzoek met de OR zal over de eventuele arbeidsvoorwaardelijke aspecten met vakbonden overleg worden gevoerd.

**6. Opnieuw omschrijven en kwalificeren van functies (Orba)**

In het kader van het onderhoud van het functiewaarderingssysteem zal een aantal functies opnieuw beschreven en gekwalificeerd dienen te worden.

In het geval van een lagere indeling behoudt de werknemer zijn perspectief en zal de een daarbij ontstane persoonlijke toeslag stijgen met de algemene salarisverhogingen. In artikel 8 lid 5 van de CAO is daartoe "1993" worden vervangen door "2008"

**7. WGA gedifferentieerde premie**

Quaron zal voor het jaar 2008 af zien van haar recht om de gedifferentieerde WGA premie in te houden.

**8.** De werkgever biedt een collectieve levensloopregeling aan waaraan werknemers vrijwillig kunnen deelnemen. In het eerstvolgende periodieke overleg zullen afspraken worden gemaakt over de voorwaarden. In voorbereiding hierop zal de werkgever in overleg en in samenwerking met de Ondernemingsraad een concept reglement maken aangaande de voorwaarden van levensloop.

**9. CAO Boekje**

Getracht zal worden om het CAO boekje binnen twee maanden na afronding van de CAO-tekst aan de werknemers te verstrekken.