

#338208

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

Evonik Carbon Black Nederland B.V.

te

ROTTERDAM

Looptijd van 1 april 2007 tot en met 31 maart 2009

Copyright

© 2007 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 voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van AWWN te Haarlem.

Inhoudsopgave:

ARTIKEL 1:	DEFINITIES	6
ARTIKEL 2:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	6
ARTIKEL 3:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN	8
ARTIKEL 4:	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	9
ARTIKEL 5:	AANNEMING EN ONTSLAG	10
ARTIKEL 6:	DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	11
ARTIKEL 7:	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	12
ARTIKEL 8:	TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	13
ARTIKEL 9:	BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN	15
ARTIKEL 10:	ZON- EN FEESTDAGEN	18
ARTIKEL 11:	GEOORLOOFD VERZUIM	18
ARTIKEL 12:	VAKANTIE	20
ARTIKEL 13:	VAKANTIETOESLAG.....	23
ARTIKEL 14:	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	23
ARTIKEL 15:	SENIORENREGELING	26
ARTIKEL 16:	VORMING EN SCHOLING JEUGD	26
ARTIKEL 17:	BEDRIJFSREGLEMENT	27
ARTIKEL 18:	PENSIOENFONDS.....	27
ARTIKEL 19:	ZIEKTEKOSTENVERZEKERING	27
ARTIKEL 20:	OUDERSCHAPSVERLOF	27
ARTIKEL 21:	FISCAAL FACILITEREN VAKBONDSCONTRIBUTIE.....	27
ARTIKEL 22:	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	28
ARTIKEL 23:	CONTRACTDUUR	28
BIJLAGE I:	FUNCTIELIJST	29
BIJLAGE IIA:	SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2007 (INCL. 2,75% VERHOGING)	30

BIJLAGE IIA:	SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2008 (INCL. 3% VERHOGING)	31
BIJLAGE IIB:	PROTOCOLAFSPRAKEN	33
BIJLAGE III:	BESCHERMING WERKNEMERS	34
BIJLAGE IV:	PARTIEEL LEERPLICHTIGEN	36
BIJLAGE V:	VAKBONDSWERK OP HET NIVEAU VAN DE ONDERNEMING	37
BIJLAGE VI:	ARBEIDSDUUR VOOR HET PERSONEEL IN DAGDIENST EN 2- PLOEGENDIENST	38
BIJLAGE VII:	PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER	39
BIJLAGE VIII:	REGLEMENT VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE VOOR WERKNEMERS WERKZAAM BIJ EVONIK CARBON BLACK NEDERLAND	40

Ondergetekenden:

I Evonik Carbon Black Nederland B.V. te Rotterdam
als partij ter ener zijde

en

II a. FNV Bondgenoten te Utrecht
als partij ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor werknemers in dienst van Evonik Carbon Black B.V. te zijn overeengekomen.

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 werknemer c.q. werknemster in volledige dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst;
- d. Maand : een kalendermaand;
- e. Week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt zondag om 23.30 uur;
- f. Dienstrooster : een arbeidsregeling 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 werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. Schaalsalaris : het salaris als geregeld in artikel 7 lid 1 onder b;
- i. Maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 3 onder c;
- j. Jaarinkomen : 12x maandinkomen;
- k. Uurloon : het uurloon is 0,58% van het maandinkomen
- l. Ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

ARTIKEL 2: Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw 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 20 en 21.
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 17 bedoelde bedrijfsreglement bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden welke per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden; een en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 7.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.
5. De werkgever zal iedere werknemer een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstrekken.

6. a. Indien de werkgever overweegt
- een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of een bedrijfs onderdeel te sluiten en/of
 - de bezetting van de werknemers ingrijpend te herzien en/of
 - een reorganisatie van de onderneming door te voeren met sociale consequenties voor de werknemers zal hij bij het nemen van zijn beslissing mede de sociale positie van de betrokken werknemer betrekken.
- b. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusie-gedragsregels 2000, voor zover van toepassing, respectievelijk van de Wet op de Ondernemingsraden, zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming zich daartegen verzetten, zodra de noodzakelijke geheimhouding dat toelaat, de Ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten omtrent de overwogen maatregelen.
- c. De werkgever zal de maatregelen waartoe besloten is en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen met de vakverenigingen en de Ondernemingsraad bespreken. In het kader van dit overleg zal een sociaal plan opgesteld worden waarin aangegeven wordt met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke maatregelen getroffen dienen te worden.
7. Op schriftelijk verzoek om in deeltijd te werken zal door werkgever binnen uiterlijk 2 (twee) maanden schriftelijk worden gereageerd. Een kopie van deze reactie zal aan de Ondernemingsraad worden verzonden. Bij honorering van het verzoek worden de arbeidsvoorwaarden naar rato van het aantal overeengekomen arbeidsuren toegepast.

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

een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.

De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan twee maanden worden verricht.

Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.

Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over de volgende gegevens:

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

9. **Regeling werkgeversbijdrage**
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en de Unie BLHP gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
10. Werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers.
11. Werkgever zal niet overgaan tot collectief ontslag van de werknemers, tenzij bijzondere omstandigheden daartoe noodzaken.

Indien bijzondere omstandigheden zich naar de mening van de werkgever voordoen, zal werkgever overleg met de vakverenigingen en de OR openen.
12. Vacatures zullen bij voorkeur worden voorzien uit de reeds in dienst zijnde werknemers, waarbij werkgever eigen initiatief van de werknemer zal bevorderen, teneinde hem in staat te stellen kennis en bekwaamheid te verwerven, nodig voor het vervullen van de vacature.

Indien een vacature niet uit eigen werknemers kan worden vervuld, zal de vacature bij het Centrum voor Werk en Inkomen worden gemeld.
13. Werkgever zal de werknemers stimuleren hun kennis en vaardigheden verder te ontwikkelen en hieraan positieve medewerking geven, ook als het studies betreft, die verder gaan dan voor de directe taakuitoefening vereist is.
14. Werkgever zal de vakverenigingen tussentijds inlichten over:
 - a. investeringsplannen, waaronder begrepen plannen in verband met technologische ontwikkelingen, waaronder Veiligheid-, Gezondheid- en Milieuplannen, voor zover hieraan kwalitatieve en kwantitatieve gevolgen verbonden zijn voor de werkgelegenheid;
 - b. het personeelsverloop en de vervanging daarvan;
 - c. opleiding/scholing;
 - d. algemene gang van zaken;
 - e. het overwerk dat in het achterliggende kwartaal door de werknemers werd verricht;
 - f. het werk dat in de achterliggende zes maanden werd uitbesteed.

ARTIKEL 3: Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in de artikelen 20 en 21 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van de collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

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, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van het op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige overzicht van arbeids- en rusttijden in acht te nemen.
4. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de werknemer gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. Werknemers van 55 jaar en ouder zullen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

De werkgever zal desgevraagd met de OR overleg plegen of en op welke wijze aan bezwaren van werknemers om overwerk te verrichten tegemoet kan worden gekomen. De werkgever zal tenminste zesmaal per jaar aan de OR een overzicht verstrekken van het verrichte overwerk per afdeling, alsmede van de compensatie in vervangende vrije tijd.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en de voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement als bedoeld in artikel 16.
7. Het is de werknemer, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig 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 salaris te schorsen, overeenkomstig de bepalingen van het bedrijfsreglement, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden verliest elke aanspraak op bovenwettelijke uitkeringen ingevolge artikel 14.
8. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
9. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 670 BW, jegens de Overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die reeds voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste

alinea heeft aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen vier weken na de datum van indiensttreding aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.

ARTIKEL 5: Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, als bedoeld in artikel 652 en 676 BW, 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.

Indien een van de dienstverbanden onder b, c en d genoemd langer dan een jaar heeft geduurd, wordt het geacht te zijn gewijzigd in een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij het een dienstverband betreft dat ingevolge een internationale overeenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd. Het bepaalde in artikel 673 BW is van toepassing voor de berekening van de duur van het dienstverband.

3. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 of 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband 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 tenminste één week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.
Het bepaalde in artikel 668 BW (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekkingen voor een bepaalde tijdsduur), alsmede het bepaalde in artikel 668 respectievelijk 670 B.W. 1e en 3e lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst), is niet van toepassing op het in dit lid bedoelde dienstverband.
5. Een dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereed komen 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.
Het bepaalde in de in 4 bedoelde artikelen van het BW is niet van toepassing op de in dit lid bedoelde dienstverbanden.
6. Het dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 672 BW bepaalde termijnen in acht. Ongeacht het in artikel 672 BW bepaalde geldt echter dat de

- termijn van opzegging tenminste één maand zal bedragen en dat de opzegging alleen tegen het einde van een maand kan geschieden.
7. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt zonder opzegging op de laatste dag van de maand waarin de 65 jarige leeftijd wordt 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 B.W.1^e lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing.
De opzeggingstermijn blijft echter tenminste één maand.
8. Het bepaalde in artikel 670 BW 3^e lid (opzeggingsverbod tijdens militaire dienst) is niet van toepassing op een werknemer, die jegens de Overheid een verbintenis als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de Noodwachten heeft aangegaan, tenzij hij voor zijn indiensttreding een schriftelijke verklaring heeft verkregen, dat deze geen bezwaar tegen een dergelijke verbintenis heeft.

ARTIKEL 6: Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
- een dagdienstrooster, dat periodes van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft, op jaarbasis berekend, van gemiddeld 36.0 uur per week;
 - een 2-ploegendienstrooster, dat periodes van twee aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft, op jaarbasis berekend, van gemiddeld 36.0 uur per week;
 - een volcontinurooster, dat periodes van 5 of (voor de kwaliteitstesters) 7 weken omvat, en een normale arbeidsduur aangeeft, op jaarbasis berekend, van gemiddeld 33.6 uren per week.
2. Voor de nadere uitvoering van de arbeidsduurverkorting ten behoeve van personeel in dagdienst en 2-ploegendienst wordt verwezen naar Bijlage VI.
3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
- 4.
- In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste vijf dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en een der diensten een middag- of nachtdienst is.
 - In volcontinudienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

ARTIKEL 7: Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Deze indeling zal zo nodig worden herzien, waarbij zoveel mogelijk gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, maar waarbij ook andere gegevens, welke voor het bepalen van een juiste functierangorde van betekenis zijn, mede bepalend kunnen zijn.
 - b. Bij elke functie behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de ontwikkeling van de werknemer en een gedeelte, dat gebaseerd is op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
 - b. De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen trainings-/opleidingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de functie jarenschaal.
3.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. 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.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de twee daarop volgende maanden in hun salarisschaal ingedeeld.
Daarna worden zij in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
4. Werknemers, die geen deelnemer zijn aan de ondernemingspensioenvoorziening, hebben een schaalsalaris, €2,73 minder bedraagt.
5. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
6. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure.

ARTIKEL 8: Toepassing van de salarisschalen

1.
 - a. Werknemers, die niet in de aanloopschaal zitten, ontvangen het schaalsalaris, dat overeenkomt met het aantal jaren, dat zij op 1 januari na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functiejaarschaal).
 - b. Indien bij indiensttreding functiejaars zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaars met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli. Indien sprake is van bevordering op of na 1 juli zal het aantal functiejaars eveneens met 1 worden verhoogd per 1 januari daaraanvolgend; alleen in uitzonderingsgevallen zal deze verhoging 1 jaar uitgesteld worden.
2. In afwijking van het in lid 2 onder a bepaalde kan aan werknemers, die niet in de aanloopschalen zitten, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaars worden toegekend. Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt dat zij niet verplicht geconsigneerd kunnen worden:
 - a. Bij invoering van de in bijlage II opgenomen salarisschalen worden aan de desbetreffende werknemers zoveel functiejaars toegekend als nodig zijn om hun huidige beloning te bereiken.
 - b. toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - c. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7, lid 3 onder b, in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaars worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde salarisverlaging nodig zijn.
 - d. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden en na de daargenoemde periode in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaars toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c bedoelde salarisvermindering te realiseren.
 - e. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0-functiejaars te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaars worden toegekend.
3.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die niet in de aanloopschaal zit, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere salaris in de hogere salarisschaal.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die niet in de aanloopschaal zit, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0-functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere salaris in de lagere salarisschaal.

- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal, als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden, van een werknemer, die volgens de functiejaren-salarisschaal wordt beloond, wordt hem via de inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren als bedoeld in lid 3 onder d niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullend bedrag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris.
Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal wordt dit bedrag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
De persoonlijke toeslag wordt toegekend als een bevroren nominaal bedrag.
4. a. De werknemer, die gedurende 3 jaar of langer het maximum van zijn/haar functiejarenschaal heeft ontvangen, krijgt een verhoging van 1% van zijn/haar persoonlijke maandsalaris. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 1987.
b. De werknemer, die gedurende 6 jaar of langer het maximum van zijn/haar functiejarenschaal heeft ontvangen, krijgt een verhoging van 1% van zijn/haar persoonlijke maandsalaris. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 1988.
c. De werknemer, die gedurende 9 jaar of langer het maximum van zijn/haar functiejarenschaal heeft ontvangen, krijgt een verhoging van 1% van zijn/haar persoonlijke maandsalaris. Deze regeling treedt in werking per 1 januari 1999.
5. De werknemer, die door de werkgever aangewezen is buiten zijn eigen functie één of meer functies te vervullen, welke ingedeeld zijn in een hogere groep, ontvangt naar evenredigheid van het aantal gewerkte diensten in de hogere groep een toeslag op zijn schaalsalaris op basis van het verschil in schaalsalaris bij gelijk aantal functiejaren tussen de desbetreffende groepen.
Gedurende de uren dat hij de hogere functie niet uitoefent, ontvangt hij het halve verschil.
Indien de hogere functie boven de hoogste salarisgroep als bedoeld in bijlage I ligt, zal het salarisverschil worden gelijkgesteld aan het verschilbedrag tussen het nuljarenschaalsalaris van de hoogste salarisgroep en dat van de naast lagere groep.
6. Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
7. Voor elke volle dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens ziekte, ongeval, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.
Bij minder verzuim dan gedurende een volle dienst geschiedt de vermindering naar evenredigheid.
8. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

ARTIKEL 9: Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen
De maandsalarissen, bedoeld in de artikelen 7 en 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 maandsalaris 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 wordt mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Toeslag voor het werken in ploegen
Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven:
 - a) Deze toeslag bedraagt voor de:
 - volcontinudienst : 28.5% van het maandsalaris;
 - 2-ploegendienst : 12.5% van het maandsalaris.
waarbij niet op zaterdag wordt gewerkt
 - b) Indien een werknemer niet gedurende een hele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder a) genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht, een en ander met inachtneming van het onder c) van dit lid bepaalde.
 - c) Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst, worden, indien zij voldoen aan het bepaalde in lid 4 van dit artikel, beloond volgens het onder b of c respectievelijk f van dat bepaalde.
 - d) Werknemers, die anders dan door eigen toedoen worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar dagdienst of naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster, ontvangen:
 1. indien zij 3 maanden of korter in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke in een geldsbedrag vastgelegde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand;
 2. indien zij langer dan 3 maanden, maar korter dan een jaar in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke in een geldsbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand;
 3. indien zij langer dan een jaar maar korter dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke in een geldsbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden, plus gedurende de daaropvolgende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 2 maanden 40% en 2 maanden 20% van dat geldsbedrag;
 4. indien zij langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke in een geldsbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende maand en de daaropvolgende 3 maanden, plus 3 maanden 80%, 3 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van dat geldsbedrag;
 5. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt, de oorspronkelijke in een geldsbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en daaropvolgende 4 maanden, plus 4 maanden 80%, 4 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20% van dat geldsbedrag;
 6. Werknemers van 55 jaar en ouder, die na een dienstverband van tenminste 10 jaren, tengevolge van bedrijfsomstandigheden buiten hun schuld dan wel in geval van medische afkeuring door de G.M.D., in een lager beloond dienstrooster worden geplaatst, behouden hun ploegentoeslag. Eventuele verzekeringsuitkeringen worden verrekend.
 7. Werknemers die 57 jaar of ouder zijn kunnen de werkgever verzoeken om

overplaatsing naar een lager beloonde ploegendienst of dagdienst. Indien een dergelijke functie beschikbaar is zal dit verzoek worden gehonoreerd. In een dergelijk geval heeft men recht op de afbouwregeling ploegentoeslag conform art.9.2.d.

3. Vergoeding voor consignatie

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 1.0%, op zaterdagen en op zondagen 2.5% en op feestdagen 3% van hun maandsalaris.

Het bepaalde in artikel 9 lid 2 d is van overeenkomstige toepassing op werknemers die anders dan door eigen toedoen geplaatst worden in een consignatierooster met een lagere gemiddelde toeslag.

Eveneens is het bepaalde in art. 9 lid 2 van overeenkomstige toepassing op de werknemer die op eigen verzoek de consignatiedienst beëindigt, echter alleen op de voorwaarde dat een oplossing kan worden gevonden voor het feit dat geen verzwaring van de consignatiedienst voor collega's optreedt. Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt dat zij niet verplicht geconsigneerd kunnen worden.

4. Beloning voor afwijkingen van het dienstrooster

Indien een werknemer als gevolg van de in dit lid geregelde afwijkingen minder uren werkt dan hij volgens zijn dienstrooster had moeten werken, zal dit urentekort niet behoeven te worden ingehaald:

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.
- b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur kunnen naar keuze van de werknemer worden gecompenseerd in geld of vrije tijd.

Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen. Indien echter een werknemer in de volcontinudienst op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, zal de werkgever zoveel mogelijk zijn medewerking verlenen, zodanig dat de compenserende vrije tijd wel op zaterdag respectievelijk op zondag wordt opgenomen.

- c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:

1. uren op maandag t/m vrijdag	0.87%
2. uren op zaterdagen	1.02%
3. uren op zondagen	1.16%
4. uren op feestdagen	1.74%
5. uren op roostervrije dagen van personeel in volcontinudienst:	
a. op maandag t/m vrijdag	1.16%
b. op zaterdagen	1.45%
c. op zondagen	1.74%
d. op feestdagen	2.32%

Het verrichten van arbeid op de aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienstoverschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid c.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag	0.58%
voor uren opgenomen op zaterdagen	0.87%
voor uren opgenomen op zondagen	1.16%

- d. Per maand worden de ingevolge deze collectieve arbeidsovereenkomst toegekende percentages getotaliseerd en afgerond naar boven op een heel procent.

- e. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 10.
 - f. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden, welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 3 a c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m vrijdag 0.29%, op zaterdagen 0.44%, op zondagen 0.58% en op feestdagen 1.16% van het maandsalaris.
 - g. Werknemers in ploegendienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder f bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1.74% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.
 - h. Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 1 lid f van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren vakantietoeslag, de 13^e maand, de vakantieopbouw en een vergoeding voor het (pré)pensioen uitgekeerd.
5. Verzuimuren
- a. Onverminderd het in lid 4 onder b en c bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren, die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie de bedoelde overschrijding voor 4.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd, als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren.

Moet de werknemer tussen het einde van de dagdienst en de aanvang van de volgende dienst meerdere keren opkomen, dan ontvangt hij voor de tweede opkomst 1 verzuimuur extra en voor de derde opkomst 2 verzuimuren extra, dit alles met het bovengenoemde maximum. Het aantal verzuimuren tussen opkomst voor consignatie en de aanvang van de eerstvolgende reguliere dienst bedraagt ten minste 8 uren. Bij 2 of meer korte perioden van overwerk in de nacht na 24.00 uur zal er tussen de tijd van de beëindiging van het laatste overwerk en de normale opkomst altijd een douchetijd plus 8 uur rusttijd liggen. Dit geldt eveneens wanneer medewerkers een ADV-dag genieten.
 - b. De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende maximaal 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmede deze 4 overuren worden overschreden. Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uren of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.
 - c. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dienst direct aansluitend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
6. Werknemers, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden extra naar het bedrijf moeten komen, ontvangen per opkomst een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt de volgende percentages van het maandsalaris:
- | | |
|---------------------------------|-------|
| - op maandag tot en met vrijdag | 1.00% |
| - op zaterdag | 1.50% |
| - op zon- en feestdagen | 2.00% |

7. Werknemers in de volcontinudienst, die gedurende de opkomstdagen arbeid moeten verrichten in de nacht-, middag- of ochtenddienst, ontvangen daarvoor geen extra vergoeding.
8. De vergoeding voor verplicht douchen na werktijd in het badlokaal bedraagt per 1 januari 2006 €95,13 per maand.
9. De per 1 april 2000 in dienst zijnde Expeditiemedewerker ontvangt een toeslag ten bedrage van €36,31 per maand. Dit bedrag wordt als een persoonlijke garantie geadministreerd.
10. De werknemer die 4 uur of langer de afpakkemachine moet bedienen, ontvangt daarvoor een toeslag. Deze toeslag bedraagt per keer 0.125% van zijn maandsalaris.

ARTIKEL 10: Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, Koninginnedag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen. Tevens zal in lustrumjaren 5 mei worden aangemerkt als een officiële feestdag, te beginnen in 2000.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen met inachtneming van het bepaalde in lid 6 doorbetaald.
5. Werknemers in volcontinudienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 1.16% van hun maandsalaris per gewerkt uur.
6. Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in volcontinudienst samenvalt met een roostervrije dag, ontvangt de betrokkene een compensatie ten bedrage van 4.64% van zijn maandsalaris.

ARTIKEL 11: Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer en de bepalingen ter zake van de Wet arbeid en zorg is het in artikel 14 bepaalde zoveel mogelijk van overeenkomstige 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 maandinkomen doorbetaald, mits hij zo

mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of dienst gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenissen c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis, bij overlijden en begrafenis van de echtgenote of van een tot het gezin behorende kind of pleegkind van de werknemer;
- b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis van een zijner ouders of niet onder a genoemde kinderen;
- c. gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis van grootouders, grootouders der echtgenote, kleinkinderen, pleegkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- d. gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag;
- e. gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende een dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders of schoonouders;
- g. gedurende een dag of dienst bij bevalling van de echtgenote;
- h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
- i. gedurende een dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- j. gedurende een dag of dienst bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemer en gedurende een dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
- k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, dan wel in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of in verband met noodsituaties voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
- l. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 2 dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of degene van wie hij het kind erkent.
- m. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - een inwonend (pleeg)kind tot wie hij in een familierechtelijke betrekking staat of een inwonend kind van de echtgenote;
 - een ouder van de werknemer;
 - de echtgenote.
- n. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
- o. 1. Indien een werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke vergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de

afwezigheid naar zijn oordeel toelaten. Als regel zal dit verzuim 3 dagen per jaar niet overschrijden.

2. Indien een werknemer voor het bijwonen van een door een der vakverenigingen georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dit verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakvereniging overwegen en ter zake met die vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien verzuim wordt toegekend zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald. Als regel wordt aan een werknemer ten hoogste eenmaal per 2 jaren verzuim met behoud van salaris als hier bedoeld toegekend.

Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, die dienen ter opleiding van vakverenigingfunctionarissen, is het hier bepaalde niet van toepassing.

Toelichting

Bij toepassing van het bepaalde in dit lid 2 worden samenlevingsverbanden, die aantoonbaar duurzaam zijn, als huwelijkse gemeenschap behandeld.

3. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;
 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 Arbeidsvoorwaarden vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
 3. de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. 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 - d.w.z. ten minste een week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

ARTIKEL 12: Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 mei tot en met 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar.
2. Duur der vakantie
 - a. Iedere werknemer die een vol vakantiejaar in dienst van de werkgever werkzaam is geweest heeft recht op een vakantie van respectievelijk:
 - 25 werkdagen c.q. diensten, indien hij de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt;
 - 26 werkdagen c.q. diensten, indien hij de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt;
 - 27 werkdagen c.q. diensten, indien hij de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt;
 - 28 werkdagen c.q. diensten, indien hij de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt;

24 werkdagen c.q. diensten, indien hij de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en voor zover niet leerplichtig.

De toekenning geschiedt aan het begin van het vakantiejaar waarbij verrekening van ten onrechte toegekende vakantiedagen zal plaatsvinden indien de werknemer het dienstverband voor zijn verjaardag beëindigt.

- b. De werknemer, die volgens rooster op zaterdag of op zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 4 zaterdagen en 4 zondagen opnemen. De werknemer, die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan vier maal de nacht van zondag op maandag opnemen. In bijzondere gevallen en indien de werkzaamheden dit toelaten, kan dit aantal worden overschreden.
 - c. De vakantie wordt ten dele aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen genoten. De werknemer kan zijn aaneengesloten vakantie opnemen binnen een tijdvak van 23 aaneengesloten kalenderdagen.
 - d. De werknemer, die na 1 mei van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is getreden heeft recht op een evenredig deel van de hem toekomende vakantie voor elke maand in het vakantiejaar dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is. Hetzelfde geldt voor de werknemer, die voor het einde van het vakantiejaar uit dienst van de werkgever treedt. De berekening van een maand dienstverband geschiedt volgens bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Berekening aantal vakantiedagen
Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op die eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. Tijdstip der vakantie
- a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de periode van 1 mei tot 1 oktober, op het door de werkgever in overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip.
 - b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een roostervrije feestdag als bedoeld in artikel 10, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werknemer eraan de voorkeur geeft een overeenkomend aantal snipperdagen op te nemen.
 - c. Vaste snipperdagen, tot een maximum van drie, worden in het begin van elk jaar door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. De overblijvende vrije snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip, dat door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer wordt vastgesteld.
5. Niet opgenomen vakantie
Indien vakantie niet voor 31 oktober direct volgend op het vakantiejaar waarin zij is verworven door de werknemer is opgenomen, zal de werkgever in overleg met de werknemer data vaststellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten 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:
 - arbeidsongeschiktheid, 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 deelnemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken geteld wordt.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid 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. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 6 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 11, lid 2, sub a, b, c, g en h 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 meegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen.
In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 11, lid 2, sub a, b, c, g en h ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever in overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die data alsnog kunnen worden genoten.
8. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten
De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever de hierna in lid 9 c bedoelde verklaring te overleggen, waaruit blijkt 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.
9. Vakantie bij ontslag
- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig deel van het maandinkomen worden uitbetaald.

- c. 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.
10. Uitvoeringsbepalingen
De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens ingeval van overmacht de aanvraag voor vakantie een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
11. Kopen en verkopen van vrije dagen
- a. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld om jaarlijks 5 vrije dagen te kopen dan wel 5 bovenwettelijke vakantiedagen te verkopen. Indien werknemers gebruik willen maken van het recht om bedoelde extra dagen te kopen dienen zij dit aan het begin van het kalenderjaar aan de werkgever kenbaar te maken.
 - b. Het in sub a bedoelde recht om bovenwettelijke vrije dagen te verkopen vervalt indien de werknemer extra vrije dagen respectievelijk diensten in de zin van artikel 15 lid 2 heeft opgenomen.

ARTIKEL 13: Vakantietoeslag

Iedere werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van in totaal 8% van zijn jaarinkomen.

Voor werknemers van 21 jaar en ouder en voor jeugdige kostwinners geldt, op jaarbasis bezien, een minimum van € 2145,51 per 1 mei 2007 en € 2209,88 per 1 mei 2008.

In deze toeslag is begrepen de eventuele vakantie-uitkering ingevolge de sociale verzekeringswetten.

Het bepaalde in artikel 12, lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 14: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

A. Voor de werknemer die vóór 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden geldt het navolgende:

- 1. 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 629 B.W., de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald. De Wet arbeid en zorg is integraal van toepassing op deze CAO. Positieve afwijkingen blijven bestaan. Indien de werkgever in negatieve zin van de Wet wil afwijken zal dat slechts in overleg met de vakbonden geschieden.
- 2.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken, eventueel op grond van artikel 629 leden 11 en 12 BW verlengt tot maximaal 104 weken, 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet (SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld ter hoogte van 30% van het maandinkomen.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in

passende arbeid is tewerkgesteld, een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en de uitkering WAO ter hoogte van 30% van het maandinkomen, met dien verstande dat de werknemer niet meer ontvangt dan het maandinkomen dat hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt was geweest.

De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 8 lid 6 van deze overeenkomst.

- d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken ter hoogte van 30% van het maandinkomen, met dien verstande dat de werknemer niet meer ontvangt dan het maandinkomen dat hij zou hebben ontvangen indien hij niet arbeidsongeschikt was geweest.
De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.
 - e. Het bovenstaande geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en de 13e maand.
3. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 62 jaar en ouder.

B. Voor de werknemer die op of na 1 januari 2004 arbeidsongeschikt is geworden geldt het navolgende:

4. 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 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald. De Wet arbeid en zorg is integraal van toepassing op deze CAO. Positieve afwijkingen blijven bestaan. Indien de werkgever in negatieve zin van de Wet wil afwijken zal dat slechts in overleg met de vakbonden geschieden.
5. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer de volgende uitkering dan wel aanvulling op de wettelijke uitkering worden verstrekt:
 - a. Gedurende het eerste ziektejaar een doorbetaling van 100% van het maandinkomen.
Gedurende het tweede ziektejaar een doorbetaling van 70 % van het maandinkomen.
 - b. Gedurende het tweede ziektejaar zal de werkgever de onder a. bedoelde 70% loondoorbetaling suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door de werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter en alle ziekteverzuimregels respectievelijk verzuimbeleid zoals deze gelden binnen Evonik Carbon Black B.V. Bovendien heeft de werknemer alsdan geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en de 13e maand.
 - c. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van aanvulling zal maximaal 156 weken blijven bedragen. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

C Derde ziektejaar en verder

6. minder dan 35% arbeidsongeschikt

- a. Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, maar geen recht hebben op een WGA-uitkering (omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn) blijven zo veel mogelijk in dienst van de werkgever. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in- dan wel extern te re-integreren.
- b. De volgende tijdelijke loonaanvullingsregeling zal gelden voor medewerkers die vanaf het derde ziektejaar minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn:
 - In het derde jaar 90%
 - in het vierde jaar 80%
 - in het vijfde jaar 70%
 - in het zesde jaar 60%
 - in het zevende jaar 50%
 -vermenigvuldigd met het arbeidsongeschiktheidspercentage maal het laatstverdiende loon.
- c. Mocht interne herplaatsing in bijzondere gevallen niet mogelijk zijn en wordt besloten tot externe herplaatsing en/of tot ontslag dan zal, indien de betrokken werknemer dit kenbaar maakt, overleg met zijn/haar vakbond plaatsvinden met als doel tot een maatwerkoplossing te komen.

7. 35-80% Arbeidsongeschikt

- a. Evonik Carbon Black Nederland zal zich inspannen om werknemers passend werk aan te bieden waarbij minimaal 50% van de restverdiencapaciteit wordt benut.
- b. Er is een WIA verzekering afgesloten die 80% van het inkomen garandeert.
- c. Mocht interne herplaatsing in bijzondere gevallen niet mogelijk zijn en wordt besloten tot externe herplaatsing en/of tot ontslag dan zal, indien de betrokken werknemer dit kenbaar maakt, overleg met zijn/haar vakbond plaatsvinden met als doel tot een maatwerkoplossing te komen.

D Algemeen

8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten en de aanvullingen te weigeren of in te trekken ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. 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. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - g. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende procedure Verzuimbegeleiding niet naleeft.

9. De werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van de zwangerschap geldt voor de duur en de hoogte van de aanvulling het hierboven bepaalde in lid 2 tot en met lid 7. Gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof zal de werkgever de uitkering als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg aanvullen tot het niveau als hierboven in lid 2 tot en met lid 7 is genoemd.

ARTIKEL 15: Seniorenregeling

1. Aan de werknemers van 57 jaar en ouder wordt, op jaarbasis gezien, toegekend respectievelijk;
- | | |
|-----------------------------------|------------------------------|
| 1 extra vrije dag c.q. dienst | bij de leeftijd van 57 jaar; |
| 1 extra vrije dag c.q. dienst | bij de leeftijd van 58 jaar; |
| 2 extra vrije dagen c.q. diensten | bij de leeftijd van 59 jaar; |
| 3 extra vrije dagen c.q. diensten | bij de leeftijd van 60 jaar; |
| 4 extra vrije dagen c.q. diensten | bij de leeftijd van 61 jaar; |
- De leeftijd van de werknemer, bereikt in het lopende kalenderkwartaal, is bepalend voor de toekenning respectievelijk het toestaan van de vorenstaande extra vrije dagen c.q. diensten.
2. Voorts zal op jaarbasis het opnemen van extra vrije tijd met behoud van 85% van het op dagbasis berekend normale maandinkomen worden toegestaan, te weten gedurende maximaal:
- | | |
|------------------------------------|------------------------------|
| 1 extra vrije dag c.q. dienst | bij de leeftijd van 55 jaar; |
| 1 extra vrije dag c.q. dienst | bij de leeftijd van 56 jaar; |
| 2 extra vrije dagen c.q. diensten | bij de leeftijd van 57 jaar; |
| 2 extra vrije dagen c.q. diensten | bij de leeftijd van 58 jaar; |
| 4 extra vrije dagen c.q. diensten | bij de leeftijd van 59 jaar; |
| 8 extra vrije dagen c.q. diensten | bij de leeftijd van 60 jaar; |
| 12 extra vrije dagen c.q. diensten | bij de leeftijd van 61 jaar. |
- Het opnemen van deze extra vrije tijd dient vooraf per kwartaal in onderling overleg te worden vastgesteld en zal niet toegestaan zijn in de periode van 1 juli tot en met 31 augustus.
- De leeftijd van de werknemer, bereikt in het lopende kalenderkwartaal, is bepalend voor de toekenning respectievelijk het toestaan van de vorenstaande extra vrije dagen c.q. diensten.

ARTIKEL 16: Vorming en scholing jeugd

Aan jeugdige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven, een en ander conform bijlage IV.

ARTIKEL 17: Bedrijfsreglement

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

ARTIKEL 18: Pensioenfonds

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling , waarvan het deelnemersschap voor de werknemers op de grondslag van het gestelde in statuten en reglement verplicht is.
2. De werkgever zal zijn toestemming aan de statuten- of reglementswijzigingen, die beogen verandering te brengen in de omvang van de pensioenuitkering of in de bijdragen der deelnemers, niet geven dan na overleg met de vakverenigingen.

ARTIKEL 19: Ziektekostenverzekering

Werkgever verstrekt per 1 april 2007 een bijdrage van € 12,50- bruto per maand per werknemer als tegemoetkoming voor de betaling van de premie voor aanvullende verzekering ziektekosten. Deze bijdrage geldt slechts voor deelnemers aan de collectieve aanvullende verzekering van Evonik Carbon Back Nederland.

ARTIKEL 20: Ouderschapsverlof

De pensioenopbouw zal gedurende de periode van het ouderschapsverlof worden voortgezet.

ARTIKEL 21: Fiscaal faciliteren vakbondscontributie

Bij de onderneming werkzame vakbondsleden zullen de mogelijkheid krijgen om hun vakbondscontributie te declareren bij de werkgever. Werkgever zal dit bedrag op het brutoloon inhouden. Indien mogelijk zal inhouding plaatsvinden op loonbestanddelen die geen deel uitmaken van het vaste salaris of pensioengevend zijn. Deze faciliteit zal voortduren indien en zolang de Belastingdienst dit goedkeurt. Werkgever zal nimmer gehouden worden tot compensatie in welke zin dan ook bij het vervallen van deze faciliteit. Het reglement is opgenomen in de bijlage.

ARTIKEL 22: Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

ARTIKEL 23: Contractduur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2007 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2009.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Namens partij genoemd onder I
Evonik Carbon Black Nederland B.V.

De directeur

Namens partij genoemd onder IIa
FNV Bondgenoten

De bestuurder

BIJLAGE I: Functielijst

Groep A	0 - 29,5	Onbezet
Groep B	30 - 59,5	Onbezet
Groep C	60 - 74,5	Medewerker wasserij/badhuis
Groep D	75 - 89,5	QESH-administratief medewerker, Medewerker administratie support A, Medewerker kantine
Groep E	90 - 104,5	Operator shipping
Groep F	105 - 119,5	Medewerker administratie support B, Operator field, magazijnbeheerder
Groep G	120 - 134,5	Operator laboratory, Analist, Technicus MTD,
Groep H	135 - 149,5	Operator productie, Medewerker personeelszaken
Groep I	150 - 164,5	Plant secretaresse, Hoofdoperator, Technicus E&I, IT-specialist, Technisch administratief medewerker.

BIJLAGE Ila: Salarisschalen per 1 april 2008 (incl. 3% verhoging)

AANLOOPSCHAAL									
GROEP	A	B	C	D	E	F	G	H	I
AANLOOPSCHAAL 1		1707	1760	1795	1842	1917	2007	2119	2244
AANLOOPSCHAAL 2		1802	1857	1894	1945	2024	2119	2236	2368
FUNCTIEJARENSCHAAL									
GROEP	A	B	C	D	E	F	G	H	I
BIJ 0 FUNCTIEJAREN		1.897	1.955	1.994	2.047	2.130	2.230	2.354	2.493
NA 1 FUNCTIEJAAR		1.931	1.992	2.031	2.092	2.177	2.278	2.410	2.555
NA 2 FUNCTIEJAREN		1.965	2.029	2.069	2.136	2.225	2.326	2.465	2.618
NA 3 FUNCTIEJAREN		1.998	2.066	2.106	2.181	2.272	2.373	2.521	2.680
NA 4 FUNCTIEJAREN		2.032	2.103	2.144	2.226	2.319	2.421	2.576	2.743
NA 5 FUNCTIEJAREN		2.066	2.140	2.181	2.271	2.367	2.469	2.632	2.805
NA 6 FUNCTIEJAREN		2.099	2.176	2.219	2.315	2.414	2.517	2.688	2.867
NA 7 FUNCTIEJAREN				2.258	2.360	2.462	2.565	2.743	2.930
NA 8 FUNCTIEJAREN							2.612	2.801	2.992
NA 9 FUNCTIEJAREN									3.054
NA 10 FUNCTIEJAREN									3.117
NA 11 FUNCTIEJAREN									3.180

Eenmalige uitkering

Jaarlijks zal in verband met flexibel inroosteren en bereidheid tot multifunctionele inzet van de medewerkers een flexibiliteittoeslag worden uitgekeerd ten bedrage van € 468,15 (2007) en € 482,19 (2008) bruto. Deze toeslag zal in december worden uitgekeerd en jaarlijks worden geïndexeerd conform de structurele loonsverhoging. Deze toeslag wordt meegenomen in de grondslag waarover de ploegentoeslag wordt berekend. De toeslag maakt geen onderdeel uit van het pensioengevend salaris.

BIJLAGE IIB: Protocolafspraken

1. De werknemersbijdrage in de pensioenpremie zal als volgt worden verlaagd:
 - met ingang van 1 april 2007: met 0,25% van het pensioengevend salaris
 - met ingang van 1 januari 2009: met 0,5% van het pensioengevend salaris. Bedoelde vermindering van de werknemersbijdrage zal berekend worden nadat de structurele loonsverhoging wordt berekend. De structurele loonsverhoging is weergegeven in bijlage IIA.
2. Gedurende de looptijd van deze CAO zal Evonik Carbon Black Nederland geen gebruik maken van het recht om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op het loon van medewerkers te verhalen
3. Tijdens de CAO onderhandelingen is het onderwerp veiligheid uitgebreid aan bod gekomen. De werknemers zullen via de interne nieuwsbrief nogmaals worden geïnformeerd over de veiligheidsvoorschriften en de procedure bij incidentmeldingen. Wanneer een werknemer een opdracht weigert die in zijn/haar ogen leidt tot een onveilige situatie en een andere werknemer voert deze opdracht wel uit, dan zal hiervan altijd een incidentmelding moeten worden gemaakt.
4. Partijen zijn overeengekomen om met behulp van het instrument "leeftijdsspiegel" actuele en toekomstige knelpunten en mogelijkheden ten aanzien van blijvende inzetbaarheid/vitaliteit van de organisatie in beeld te brengen. Op grond van deze inventarisatie zullen partijen gedurende de looptijd van deze CAO, als onderdeel van het periodiek overleg, mogelijkheden en onmogelijkheden bespreken om binnen Evonik Carbon Black Nederland te komen tot een levensfasebewust personeelsbeleid. Op basis van de uitkomst zal een plan van aanpak worden gemaakt.
5. In het periodiek overleg zal de vakbond worden geïnformeerd worden over de voortgang van het invullen van de kwalificatiematrix. Tevens zullen dan afspraken gemaakt worden over eventuele arbeidsvoorwaardelijke gevolgen.
6. Evonik Carbon Black Nederland BV zal de mogelijkheden onderzoeken voor het creëren van één werkervaringsplaats.
7. De werknemers zullen naar aanleiding van het opnieuw kwalificeren van de functies geen (nadelige) arbeidsvoorwaardelijke consequenties ondervinden
8. Getracht zal worden om het CAO boekje binnen twee maanden na afronding van de CAO tekst aan de werknemers te verstrekken
9. De werkgeversbijdrage in de voormalige premiespaarregeling (526 euro) zal met ingang van 2006 jaarlijks voor elke werknemer worden gestort in de Levensloopregeling. Indien blijkt dat de pensioen premie in de toekomst ontoereikend zal zijn kan de werkgeversbijdrage in plaats van voor de Levensloopregeling ook voor de pensioenregeling bestemd worden.

BIJLAGE III: Bescherming werknemers

1. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garant zijn dat de werknemer geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij treft echter de nodige maatregelen, teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen, welke ter zake worden getroffen.
Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.
De werkgever zal ten sterkste bevorderen dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren. De werkgever draagt zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemer.
2. De werknemer heeft het recht een opdracht niet uit te voeren indien niet aan de bedrijfsveiligheidsvoorschriften is voldaan, of wanneer zich daarbij een situatie voordoet die een zo ernstig onmiddellijk gevaar voor zijn leven of gezondheid oplevert, dat van hem in redelijkheid niet kan worden geëist dat hij die opdracht uitvoert.
Hij dient hiervan onmiddellijk zijn chef in kennis te stellen.
3. De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid (VGM-beleid), aandacht besteden aan de kwaliteit van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer en, indien nodig, maatregelen nemen ter verbetering.
4. De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen. De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, medewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en -bekwaamheden.
5. De werkgever zal planmatig in- en externe veiligheids-, gezondheids- en milieurisico's inventariseren en kwantificeren, daarop de nodige maatregelen treffen ter vermindering van onaanvaardbare risico's, en plannen dienaangaande inbrengen in het overleg met de Ondernemingsraad. Tevens zal dienaangaande tussentijds overleg met de vakverenigingen plaatsvinden.
6. Bij de aanpak ter beperking van risico's zullen primair oplossingen aan de bron worden genomen.
7. Het Sociaal Jaarverslag, met daarin opgenomen Veiligheid, Gezondheid en Milieu, zal voor alle werknemers ter beschikking komen, met de Ondernemingsraad worden besproken en aan de vakverenigingen worden toegezonden.
8. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het vlak van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend en intensief bevorderen. De werknemers zullen handelen overeenkomstig het VGM-beleid en de specifieke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieu.

9. De werknemers kunnen te allen tijde aangelegenheden die de veiligheid, gezondheid en het milieu betreffen bespreken met hun lijnchef, en, indien nodig, met de hoofden van de onafhankelijke deskundige diensten, dan wel deze onderwerpen inbrengen in het interne vertegenwoordigend overleg. Een en ander laat onverlet het recht van de werknemer, deze aangelegenheden via zijn vakvereniging aan de orde te stellen.
10. De werkgever stelt de werknemers in de gelegenheid een periodiek algemeen gezondheidsonderzoek te ondergaan bij de Arbo-Unie West Nederland.

BIJLAGE IV: Partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt, dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het schaalsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen (25) zal voor de leerplichtige werknemer, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd. Voorts heeft de leerplichtige werknemer aanspraak op 5 extra vakantiedagen. Bij de berekening van de vakantieduur worden halve dagen vakantie naar boven afgerond.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij wegens vakantie e.d. van de onderwijsinstelling die instelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende roostersalaris ontvangen.

BIJLAGE V: Vakbondswerk op het niveau van de onderneming

1. **Samenstelling bestuur bedrijfsledengroep**
De vakvereniging zal Evonik Carbon Black Nederland B.V. schriftelijk mededelen, welke van haar leden uit het personeel deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep. Mutaties hierin zullen tijdig aan Evonik Carbon Black Nederland B.V. worden doorgegeven.
2. **Bescherming bestuursleden bedrijfsledengroep**
Evonik Carbon Black Nederland B.V. zal ervoor zorg dragen, dat de positie van bestuursleden van de bedrijfsledengroep uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van rechten en verplichtingen volgend uit hun arbeidsovereenkomst.
3. **Vrijaf voor bestuursleden**
Partijen gaan ervan uit, dat de activiteiten van het bestuur van de bedrijfsledengroep zich zoveel mogelijk buiten werktijd van betrokkenen afspelen.
Indien desondanks vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep plaatsvinden, waaraan een of meer bestuursleden door dienst niet zouden kunnen deelnemen, zal Evonik Carbon Black Nederland B.V., voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, hiervoor in redelijke mate verzuim toestaan.
4. **Vergaderruimte**
Evonik Carbon Black Nederland B.V. stelt de kantine beschikbaar voor vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep, voor zover deze vergaderingen buiten de dagdienst vallen en de ruimte niet voor bedrijfsdoeleinden nodig is. Een aanvraag voor gebruik dient tijdig door de voorzitter of secretaris van de bedrijfsledengroep bij de Chef Personeelszaken te worden ingediend.
5. **Districtsbestuurder vakverenigingen**
Indien de districtsbestuurder op het bedrijf een bestuurslid van de bedrijfsledengroep wil spreken, zal Evonik Carbon Black Nederland B.V. daarvoor gelegenheid geven, mits tijdige aankondiging hiervan aan de Chef Personeelszaken zal hebben plaatsgevonden.
6. **Gebruik van telefoon**
De voorzitter en secretaris van de bedrijfsledengroep kunnen ten behoeve van de vervulling van hun functie binnen redelijke grenzen gedurende hun werktijd gebruik maken van de telefoon.
7. **Publicatieborden**
Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard (zoals convocaties voor vergaderingen van de B.L.G., mededelingen omtrent bestuursmutaties) gebruik maken van de bestaande mededelingsborden bij de kantine, na verstrekking van een kopie aan de Chef Personeelszaken.
8. **Reproduceerapparatuur**
Evonik Carbon Black Nederland B.V. zal het bestuur van de bedrijfsledengroep toestaan gebruik te maken van de reproduceerapparatuur voor vermenigvuldiging van mededelingen als bedoeld onder punt 7.
9. **De verlening van faciliteiten kan door Evonik Carbon Black Nederland B.V. worden opgeschort ingeval:**
 - a. van (dreigende) conflicten met de vakvereniging;
 - b. bestaande communicatiepatronen en/of overlegstructuren zouden worden aangetast;
 - c. de voortgang der werkzaamheden daardoor wordt belemmerd.

BIJLAGE VI: Arbeidsduur voor het personeel in dagdienst en 2-ploegendienst

Artikel A

Het personeel in dag- en 2-ploegendienst zal met betrekking tot de vormgeving aan deze verkorte arbeidsduur elk jaar opnieuw individueel zijn eigen vrijwillige keuze kunnen maken uit de volgende mogelijkheden:

1. Iedere werknemer heeft per 14 dagen recht op een ADV-dag/dienst. Deze ADV-dagen/diensten worden op jaarbasis ingeroosterd en kunnen uitsluitend op vrijdagen (voor de 2-ploegendienst in de middagdienst) vallen. Met het oog hierop wordt op vrijdag met een zogeheten halve bezetting gewerkt. De werkgever zal het werk zodanig organiseren dat met de aanwezige werknemers (halve bezetting) de werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd.
2. Het opnemen van 17 ADV-dagen/diensten als geregeld onder punt 1, alsmede 9 ADV-dagen/diensten op te nemen direct voorafgaand aan de beëindiging van de actieve loopbaan.
3. Het opnemen van 16 ADV-dagen/diensten, als geregeld onder punt 1, alsmede uitbetaling van de overige 10 dagen als eenmalige uitkering aan het einde van het jaar, tegen 4,64% van het maandsalaris per ADV-dag.
4. Het opnemen van 16 ADV-dagen/diensten direct voorafgaand aan de beëindiging van de actieve loopbaan + uitbetaling van 10 ADV-dagen/diensten als een eenmalige uitkering aan het einde van het jaar tegen 4,64% van het maandsalaris per ADV-dag. Storingen buiten de dagdienst zullen moeten worden verholpen door de werknemers die geconsigneerd zijn.
In incidentele gevallen kunnen werknemers een ADV-dag/dienst ruilen. Deze ruil kan alleen plaatsvinden:
 - met voorkennis van de chef;
 - mits beide werknemers soortgelijke functies hebben in dezelfde afdeling.
5. Indien een ADV-dag samenvalt met een feestdag, zal in overleg met de afdelingschef een vervangende ADV-dag worden vastgesteld; bij voorkeur op de donderdag voor of de maandag na de feestdag.
Indien de werknemer op een roostervrije dag arbeidsongeschikt is, vervalt zijn aanspraak daarop.
Indien de werknemer op een roostervrije dag in opdracht van zijn chef moet werken, komen deze uren in aanmerking voor overwerkbetaling.
De bedrijfstijd binnen de werkeenheden zal ten minste 8 uren per dag en 40 uren per week bedragen.
Uitgestelde ADV-dagen kunnen bij beëindiging van het dienstverband alsnog worden opgenomen.
Bij overlijden zullen de ADV-dagen aan de nabestaanden worden uitgekeerd.

Artikel B

De arbeidsduurverkortings in volcontinudienst zal gerealiseerd worden via invoering van in totaal 3 extra roosterdiensten in de maanden juni, juli en augustus en invoering van 3 soortgelijke extra roostervrije diensten welke binnen 9 maanden dienen te worden opgenomen, een en ander in het kader van een 5-ploegendienstrooster. Bedoelde dagen kunnen worden opgenomen op dezelfde wijze als een vakantie- of snipperdag maar zullen als compensatiedagen geadministreerd worden.

BIJLAGE VII: Protocol Wet Verbetering Poortwachter

- 1 Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% respectievelijk 90% van het salaris zal maximaal 156 weken bedragen.
- 2 De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.
- 3 Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. Externe re-integratie kan ter beoordeling van de werkgever via proefplaatsing op basis van detachering voor een periode van maximaal 6 maanden geschieden. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen. De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe re-integratie.
- 4 Indien het UWV van mening is dat de werknemer onterecht vervangend werk heeft geweigerd dient de werknemer alsnog binnen 1 dag na ontvangst van de UWV beschikking de aangeboden werkzaamheden aan te vangen. Indien de werknemer dit weigert kan dit ontslag of stopzetting van loondoorbetaling tot gevolg hebben. Indien de werknemer door het UWV in het ongelijk is gesteld kan loonverrekening voor maximaal 1 maand van het door de werkgever ten onrechte over de periode tussen aanvraag en beslissing uitbetaalde loon plaatsvinden.
- 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 WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- 6 De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van her re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- 7 De vakbonden worden in het periodiek overleg geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbo-dienst en/of RIB.

BIJLAGE VIII: Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Evonik Carbon Black Nederland

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.

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 (verkrijgbaar bij HR).
2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 15 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. 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 tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.

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 indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.