

#339392

collectieve arbeidsovereenkomst

PURAC glucochem b.v.

1 juli 2008 t/m 30 juni 2009

**Gehanteerde afkortingen in deze CAO**

|      |   |
|------|---|
| ADV  | Arbeidsduurverkorting                                     |
| AWBZ | Algemene wet bijzondere ziektekosten                      |
| ANW  | Algemene Nabestaandenwet                                  |
| ATW  | Arbeidstijdenwet  |
| AWVN | Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW                     |
| BBA  | Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen                  |
| BW   | Burgerlijk Wetboek  |
| CAO  | Collectieve arbeidsovereenkomst                           |
| CNV  | Christelijk Nationaal Vakverbond                          |
| CWI  | Centrum voor Werk en Inkomen                              |
| FNV  | Federatie Nederlandse Vakverenigingen                     |
| IVA  | Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten |
| OR   | Ondernemingsraad  |
| ORT  | Onregelmatigheidstoelage                                  |
| UWV  | Uitvoering Werknemersverzekeringen                        |
| VUT  | Vervroegde uittreding                                     |
| WAO  | Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering               |
| WAZ  | Wet arbeid en zorg  |
| WGA  | Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten             |
| WIA  | Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen                  |
| WOR  | Wet op de ondernemingsraden                               |
| WW   | Werkloosheidswet  |
| ZW   | Ziektewet   |

## **INHOUDSOPGAVE**

|  |    |
|--|----|
| ALGEMENE BEPALINGEN .....  | 4  |
| Artikel 1 Definities .....   | 4  |
| Artikel 2 Verplichtingen van partijen .....  | 4  |
| Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever .....  | 5  |
| Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer .....  | 5  |
| SOCIAAL BELEID.....  | 6  |
| Artikel 5 Sociaal beleid .....   | 6  |
| Artikel 6 Vakbondswerk .....   | 7  |
| Artikel 7 Deeltijdarbeid.....  | 7  |
| TOTSTANDKOMING EN EINDE VAN HET DIENSTVERBAND .....  | 8  |
| Artikel 8 Totstandkoming dienstverband .....   | 8  |
| Artikel 9 Einde van het dienstverband .....  | 8  |
| ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN.....   | 9  |
| Artikel 10 Arbeidsduur .....   | 9  |
| Artikel 11 Arbeidsduurverkortung (ADV).....  | 9  |
| Artikel 12 Werktijden .....  | 10 |
| Artikel 13 Zon- en feestdagen .....  | 11 |
| Artikel 14 Verlof .....  | 12 |
| Artikel 15 Vakantie.....   | 13 |
| SALARIS EN VERGOEDINGEN .....  | 17 |
| Artikel 16 Salarisgroepen .....  | 17 |
| Artikel 17 Salarisschalen .....  | 18 |
| Artikel 18 Toepassing van de salarisschalen .....  | 19 |
| Artikel 19 Overplaatsing naar een andere salarisgroep .....  | 19 |
| Artikel 20 Betaling van het salaris .....  | 21 |
| BIJZONDERE BELONINGEN .....  | 21 |
| Artikel 21 Ploegentoeslag .....  | 21 |
| Artikel 22 Terugplaatsing uit de ploegendienst.....  | 21 |
| Artikel 23 Consignatie .....   | 22 |
| Artikel 24 Overwerk, extra gang en slaapuren.....  | 22 |
| Artikel 25 Verschoven uren en overplaatsing naar een ander dienstrooster .....                                       | 24 |
| Artikel 26 Vakantietoeslag .....   | 26 |
| ZIEKTE EN ONGEVAL .....  | 27 |
| Artikel 27 Arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 is gelegen.....                     | 27 |
| Artikel 27A Arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen .....               | 27 |
| PENSIOEN EN SPAREN .....   | 30 |
| Artikel 28 Pensioenregelingen .....  | 30 |
| Artikel 29 Sparen .....  | 30 |
| SLOTBEPALINGEN.....  | 30 |
| Artikel 30 Tussentijdse wijzigingen .....  | 30 |
| Artikel 31 Looptijd CAO .....  | 31 |
| <br>   |    |
| AANHANGSEL I: WETSARTIKELEN WAARNAAR IN DE CAO WORDT VERWEZEN .....  | 32 |
| <br>   |    |
| BIJLAGE: PROTOCOL INZAKE REINTEGRATIE VAN DE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMER EN DE WET<br>VERBETERING POORTWACHTER..... | 38 |
| <br>   |    |
| COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST FLEXIBEL PENSIOEN PURAC glucochem b.v. ....  | 39 |
| 1 MAART 2001 TOT 28 FEBRUARI 2006 .....  | 39 |

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST  
PURAC glucochem b.v. te Ter Apelkanaal  
voor de periode 1 juli 2008 t/m 30 juni 2009.

tussen

PURAC glucochem b.v. te Ter Apelkanaal

ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten, Utrecht;  
CNV BedrijvenBond, Houten;

elk als partij ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

## ALGEMENE BEPALINGEN

### Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

|   |  |
|---|--|
| <i>Werkgever:</i>                             | PURAC glucochem b.v.   |
| <i>Vakorganisatie:</i>                        | FNV Bondgenoten en/of CNV BedrijvenBond.   |
| <i>Werknemer:</i>                             | iedere persoon(m/v) die met de werkgever een individuele arbeidsovereenkomst is aangegaan en is ingedeeld in de salarisgroepen 1 tot en met 14.<br>Voor de werknemer ingedeeld in de schalen 11 tot en met 14 is de CAO van toepassing met uitzondering van de beloningssystematiek en de bepalingen voor overwerk.                      |
| <i>Deeltijdwerker:</i>                        | een werknemer die op grond van zijn arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verricht. De bepalingen van de CAO worden naar rato toegepast, voor zover van toepassing.   |
| <i>Schaalsalaris:</i>                         | het salaris zoals bedoeld in artikel 17.   |
| <i>Maandinkomen</i>                           | het schaaalsalaris vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag en/of persoonlijke toeslag.   |
| <i>Salaris per uur:</i>                       | 0,6 % van het schaaalsalaris.  |
| <i>Dienstrooster:</i>                         | een door de werkgever vastgestelde werktijdregeling voor een week of langer, die geldt voor de werknemers, die werkzaam zijn in een bepaalde dienst als bedoeld in artikel 12 lid 2.   |
| <i>Kalenderweek:</i>                          | een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste etmaal aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.  |
| <i>Kalendermaand:</i>                         | een volle maand, die geacht wordt aan te vangen op de eerste van de maand te 0.00 uur. Ingeval van ploegendienst: een volle maand, die geacht wordt aan te vangen aan het begin van de eerste in die maand aanvangende dienst.   |
| <i>Feestdagen:</i>                            | <ul style="list-style-type: none"><li>– nieuwjaarsdag</li><li>– paaszondag</li><li>– paasmaandag</li><li>– hemelvaartsdag</li><li>– pinksterzondag</li><li>– pinkstermaandag</li><li>– eerste kerstdag</li><li>– tweede kerstdag</li><li>– Koninginnedag (30 april)</li><li>– Nationale Bevrijdingsdag 5 mei (eens per 5 jaar)</li></ul> |
| <i>Gelijkstelling huwelijk en samenwonen:</i> | voor echtgenote kan in de daarvoor van toepassing zijnde bepalingen van de CAO steeds gelezen worden echtgenoot.<br>Als echtgenoot zal ook diegene beschouwd worden waarmee de werknemer formeel aantoonbaar duurzaam samenwoont.  |

### Artikel 2 Verplichtingen van partijen

#### 1. Vredesplicht

Partijen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze CAO op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 30 (tussentijdse wijzigingen), en deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

#### 2. Geschillen

In geval van een geschil, dat verband houdt met de uitleg, toepassing of nakoming van deze CAO, zullen partijen geen staking of uitsluiting toepassen of bevorderen.

#### 3. Gelijke kansen mannen en vrouwen

Partijen wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

### **Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever**

#### *1. Nakoming CAO*

De werkgever is gehouden deze CAO naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

#### *2. Individuele arbeidsovereenkomst*

De werkgever is gehouden met iedere werknemer bij zijn indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij deze CAO en eventueel in het bedrijf van de werkgever geldende interne regelingen van toepassing worden verklaard. In deze arbeidsovereenkomst worden onder andere vermeld: functiegroep, functiejaar en schaaalsalaris van de werknemer.

#### *3. CAO-boekje*

De werkgever is gehouden nieuwe werknemers bij indiensttreding en bij wijziging alle werknemers een exemplaar van de CAO of een overzicht van de wijzigingen beschikbaar te stellen.

#### *4. Geheimhouding gegevens van werknemers*

De werkgever is gehouden tot geheimhouding omtrent alle hem bekend zijnde gegevens van de werknemer, behalve in geval van een wettelijke verplichting of in opdracht of op verzoek van een instantie, waarmee de werkgever in verband met de dienstbetrekking van de werknemer contacten onderhoudt (bijvoorbeeld verzekeraar, Arbodienst en CWI).

#### *5. Gehandicapte werknemers*

De werkgever zal bij aanstelling en tewerkstelling zoveel mogelijk gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten. De werkgever zal de dienstbetrekking met een gehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.

#### *6. Bijdrage vakbondsactiviteiten*

Door de werkgever zal aan de Stichting Fonds Industriële Bedrijven jaarlijks een bijdrage worden verleend voor vakbondsactiviteiten, overeenkomstig een door AWWN, FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, getroffen regeling.

### **Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze CAO voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

3. De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze binnen de grenzen van het sociaal beleid redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

4. De werknemer is gehouden de aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven inzake orde, veiligheid en zedelijkheid, de interne regelingen en de gepubliceerde dienstroosters voor wat zijn dienst- en pauzetijd betreft na te leven.

#### *5. Geheimhouding*

De werknemer is gehouden tot geheimhouding omtrent alle specifieke bedrijfsaangelegenheden, zoals onder andere omtrent machinerieën, uitvindingen, recepten, bereidingswijzen en fabricagemethoden. Het is de werknemer daarnaast verboden om alle specifieke bedrijfsaangelegenheden, die hem tot geheimhouding verplichten, voor eigen gebruik aan te wenden. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na beëindiging daarvan.

6. De werknemer is gehouden ook buiten de in de dienstroosters aangegeven uren arbeid te verrichten voor zover het bepaalde in de artikelen 12 (werktijden), 24 (overwerk) en 25 (verschoven uren) van deze CAO van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de ATW vastgestelde bepalingen in acht neemt.

7. De werknemer in de 2-, 3- of 5-ploegendienst is verplicht bij het niet opkomen van aflossing, hiervan onmiddellijk kennis te geven aan de werkgever, die tot taak heeft zo spoedig mogelijk een plaatsvervanger aan te wijzen. De werknemer mag zijn werkzaamheden niet verlaten voordat aflossing is geregeld.

## SOCIAAL BELEID

### Artikel 5 Sociaal beleid

#### 1. *Periodiek overleg*

- a. Partijen voeren regelmatig overleg over de ontwikkelingen in het sociaal beleid en de werkgelegenheid bij de onderneming. Het karakter van dit overleg is informatieverschaffing, beeldvorming en gedachteswisseling. Doelstelling is dat partijen tijdig kunnen inspelen op ontwikkelingen, die belangrijke invloed hebben op de bedrijfssituatie en de kwaliteit en kwantiteit van de arbeid in de onderneming en rekening kunnen houden met elkaars opvattingen daarover.
- b. De werkgever zorgt ervoor, dat de informatie, die van belang is voor het periodiek overleg zoals personeelsbezetting en budget, informatie inzake overwerk en verzuim, gespecificeerd naar onderdelen en sectoren tijdig beschikbaar is voor de vakorganisaties. De vakorganisaties zullen specifieke vragen om informatie tijdig bij de werkgever aanmelden.

#### 2. *Werkgelegenheid*

- a. Het beleid van de werkgever is er mede op gericht om de werkgelegenheid binnen de onderneming in stand te houden.  
Indien in verband met de ontwikkelingen in het belang van de continuïteit het voornemen bestaat om:
  - de bestaande werkgelegenheid in te krimpen,
  - een fusie aan te gaan,
  - een bedrijf of een bedrijfs onderdeel te reorganiseren of te sluiten,
  - de personeelsbezetting te reorganiseren,
  - door (des)investeringen of invoering van nieuwe technologieën belangrijke verandering aan te brengen in de kwaliteit en/of kwantiteit van de arbeid, zullen de vakorganisaties daarover vroegtijdig worden geïnformeerd alsmede over de mogelijke gevolgen. De vakorganisaties worden in de gelegenheid gesteld hun visie kenbaar te maken op een zodanig tijdstip, dat beïnvloeding van de voornemens nog mogelijk is.In verband met het gestelde in dit artikel zal de werkgever de vakorganisaties, de OR en de werknemers, in deze volgorde, inlichten over de voorgenomen maatregelen.
- b. De werkgever zal bij de besluitvorming de sociale gevolgen betrekken alsmede de visie van de vakorganisaties. Indien de maatregelen leiden tot verlies van arbeidsplaatsen, kunnen partijen een sociaal plan opstellen.

#### 3. *Vacatures*

- a. Bij het vervullen van vacatures zal de werknemer het eerst in aanmerking komen voor de betrokken vacature. Dit zal gebeuren hetzij op grond van een personeels- of managementontwikkelingsprogramma hetzij door middel van interne sollicitatie.
- b. Indien de interne sollicitatie niet resulteert in het vervullen van de betreffende vacature, zal met de betrokken belangstellende worden nagegaan of het mogelijk is deze vacature te vervullen met de verplichting tot het volgen van een gerichte opleiding.

#### 4. *Gedeeltelijk arbeidsongeschikten*

Het beleid van de werkgever is er op gericht om de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in zijn oude, eventueel aangepaste functie te laten terugkeren. Indien de werknemer voor zijn oude functie arbeidsongeschikt is verklaard, maar nog wel restcapaciteit heeft, zal de werkgever zich maximaal inspannen om hem een andere passende functie in het bedrijf aan te bieden.

5. Uitgangspunten sociaal beleid, het opleidingsbeleid en het beleid van de werkgever hoe om te gaan met gevallen van seksuele intimidatie zijn opgenomen in de Interne Regelingen.

## Artikel 6 Vakbondswerk

### 1. *Vakbondswerk binnen de onderneming*

De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming de volgende faciliteiten verlenen:

- a. De mogelijkheid voor de voorzitter van de bedrijfsledengroep om in naar zijns inziens dringende gevallen op het bedrijf contact te hebben met de leden van de vakorganisaties. Alvorens dit contact te hebben wordt de betrokken chef op de hoogte gesteld.
- b. Het beschikken over de mogelijkheid om via de publicatieborden uitnodigingen en mededelingen over vergaderingen, propaganda en scholing bekend te maken.
- c. De mogelijkheid om het mededelingenblad onder de leden in het bedrijf te verspreiden.
- d. Het door de werkgever aan de bezoldigde functionarissen en de voorzitters van de bedrijfsledengroepen verstrekken van algemene mededelingen aan het personeel alsmede het personeelsblad.
- e. Het door de werkgever beschikbaar stellen van ruimte voor vergaderingen van de bedrijfsledengroep (als regel buiten werktijd en mits tijdig gereserveerd).
- f. Aan bestuursleden van bedrijfsledengroepen die in ploegendienst werkzaam zijn, zal zo mogelijk en in overleg met de werkgever vrijaf gegeven worden voor het bezoeken van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
- g. Voor zover binnen de onderneming bedrijfsledengroepen worden ingesteld dient de instelling en de personele samenstelling van deze organen tijdig schriftelijk door de vakorganisaties aan de werkgever bekend gemaakt te worden.

### 2. *Bescherming van bestuursleden van bedrijfsledengroepen*

- a. Een bestuurslid van een bedrijfsledengroep zal door het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij wordt gedacht aan ontslag, beloning en promotiemogelijkheden.
- b. De werkgever die tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep wil overgaan, zal voordat hij een ontslagvergunning aanvraagt de betreffende vakorganisaties aantonen dat dezelfde maatstaven zijn aangelegd als die gelden voor werknemers die geen functie hebben binnen de vakorganisatie.

### 3. *Vrijstelling voor vakbondswerk binnen de onderneming*

Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan de vakorganisaties een redelijk aantal uren per jaar ter beschikking.

### 4. *Bijstand door kaderleden*

Een daartoe door de vakorganisaties aangewezen kaderlid kan de werknemer op diens verzoek bijstaan. De vakorganisaties dragen er zorg voor dat de namen van deze kaderleden bekend gemaakt worden aan de werkgever.

## Artikel 7 Deeltijdarbeid

### 1. *Verzoek om in deeltijd te werken*

De werkgever zal verzoeken om in deeltijd te werken behandelen conform de Wet aanpassing arbeidsduur.

### 2. *Meeruren*

Indien de deeltijdwerker langer dan de met hem overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dagen per week dan met hem overeengekomen, werkt, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door de werknemer die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervult, als regel gewerkt wordt, worden deze uren uitbetaald op basis van het salaris per uur.

Ook opbouw van vakantie-uren en vakantietoeslag worden over deze uren berekend, evenals pensioen. Op het salaris van de deeltijdwerker wordt voor dit laatste pensioenpremie ingehouden.



### 3. *Overuren*

Van overwerk is voor de deeltijdwerker eerst sprake wanneer hij meer uren per dag of meer dagen per week werkt dan de werknemer die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervult. Voor de toepassing zijn bepalend de werktijden van de afdeling waar de deeltijdwerker werkzaam is. Zodra buiten deze werktijden arbeid wordt verricht, is er sprake van overwerk.

## TOTSTANDKOMING EN EINDE VAN HET DIENSTVERBAND

### **Artikel 8 Totstandkoming dienstverband**

#### 1. *Arbeidsovereenkomst*

De werkgever kan een arbeidsovereenkomst met de werknemer aangaan voor:

- onbepaalde tijd of
- bepaalde tijd.

Onder een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt verstaan een overeenkomst:

- a. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
- b. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

Wanneer de aard van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde/bepaalde tijd) niet schriftelijk is vastgesteld, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

#### 2. *Proeftijd*

Tenzij anders overeengekomen, geldt bij het aangaan van iedere arbeidsovereenkomst wederzijds een proeftijd van twee maanden, gedurende of aan het einde waarvan de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd. De tijdsduur van de proeftijd dient in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen.

### **Artikel 9 Einde van het dienstverband**

#### 1. *Einde van het dienstverband voor onbepaalde tijd*

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door schriftelijke opzegging door de werkgever of de werknemer. Zowel de werkgever als de werknemer nemen daarbij de in dit artikel bepaalde termijnen in acht, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een langere termijn is overeengekomen.

Opzegging geschiedt op een zodanig tijdstip, dat het dienstverband eindigt op het einde van een kalendermaand.

#### 2. *Opzegtermijn werkgever*

De opzegtermijn door de werkgever in acht te nemen bedraagt:

- a. indien de werknemer minderjarig is: 1 maand;
- b. indien de werknemer na het bereiken van de meerderjarigheid vijf jaar of minder onafgebroken in dienst is: 1 maand.  
Voor iedere verdere vier jaar (of gedeelte daarvan) onafgebroken dienstverband: 1 maand meer;
- c. voor de werknemer die de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt: voor iedere periode van vier jaar (of deel daarvan) onafgebroken dienstverband na het bereiken door de werknemer van de leeftijd van 45 jaar en voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar: 1 maand meer.

#### 3. *Opzegtermijn werknemer*

De opzegtermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt:

- a. indien de werknemer minderjarig is: 1 maand.
- b. indien hij na het bereiken van de meerderjarigheid vijf jaar of minder onafgebroken in dienst is: 1 maand.
- c. voor iedere verdere vier jaar (of deel daarvan) onafgebroken dienstverband: een halve maand meer tot een maximum van drie maanden.

De onder lid 2 en 3 berekende opzegtermijn bedraagt ten hoogste zes maanden, respectievelijk drie maanden.

**4. Einde dienstverband bij 65 jaar**

Bij het bereiken door de werknemer van de leeftijd van 65 jaar eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is. Indien de werknemer gebruik maakt van de regeling Flexibel Pensioen PURAC glucochem b.v. eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is op de laatste dag van de maand voorafgaande aan de maand van deelname. Deze beëindiging zonder opzegging bij gebruik van de regeling Flexibel Pensioen PURAC vervalt met ingang van 2 december 2006.

**5. Einde van het dienstverband voor bepaalde tijd**

- a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt op het tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat opzegging is vereist. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet, dient de werkgever dit ten minste één week tevoren schriftelijk aan de werknemer te bevestigen.
- b. Een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden eindigt bij de afloop van de werkzaamheden, waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan.

**6. Opzegverbod**

In de gevallen, hierboven genoemd onder lid 5 is het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing.

## ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN

### Artikel 10 Arbeidsduur

**1. Normale arbeidsduur**

De arbeidsduur volgens dienstrooster van de werknemer werkzaam in dagdienst bedraagt 40 uur per week, die van de werknemer in de 2- en 3-ploegendienst gemiddeld 40 uur per week. Op jaarbasis bedraagt de arbeidsduur voor deze diensten gemiddeld 36 uur per week door toekenning van 184 ADV-uren (23 ADV-diensten). De wijze waarop deze ADV wordt toegekend is nader geregeld in artikel 11. De arbeidsduur van de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week. De werknemer die niet een geheel jaar werkzaam is in 5-ploegendienst heeft gedurende de periode dat hij werkzaam is in dag-, 2- of 3-ploegendienst recht op een evenredig deel van de bovengenoemde 184 ADV-uren. Dit evenredige deel wordt, voor zover het gehele dagen zijn, beschouwd als ADV-diensten; het restant wordt, rekenkundig afgerond, bijgeschreven bij de ADV-uren.

**2. Schaft in ploegendienst**

De werknemer in 2- en 3- en 5-ploegendienst heeft recht op tweemaal een kwartier schaft per acht uur, welke pauzetijden worden geacht tot de werktijd te behoren.

**3. Schaft in dagdienst**

Schaftheden in de dagdienst worden geacht niet te behoren tot de werktijd.

### Artikel 11 Arbeidsduurverkorting (ADV)

ADV-uren worden ingeroosterd – tenzij één of meer van de volgende leden van toepassing zijn – in de vorm van 23 diensten regelmatig gespreid over alle maanden en weken van het gehele jaar, over alle dagen van de week en – indien van toepassing – over morgen-, middag- en nachtdienst.

- a. In overleg met de afdeling of ploeg wordt door de leiding het rooster van ADV vastgesteld als een uiterlijk één maand tevoren vast te stellen kwartaalrooster. ADV dient in het kwartaalrooster te worden ingeroosterd bij voorkeur in blokken van 8 of 4 uur. Het is mogelijk in onderling overleg ADV-dagen in dezelfde maand te ruilen.

Het huidige beleid binnen PURAC glucochem, waarbij werknemer en werkgever in goed overleg afspraken maken over de werktijden en de inroostering van de ADV-dagen, wordt gecontinueerd. Daarbij is werken in een ritme van 1 week 4 en 1 week 5 dagen een van de mogelijkheden. De werkdag bedraagt 8 uur.

- b. In overleg met de OR kunnen vier ADV-dagen collectief worden vastgesteld.

- c. Voor afdelingen waar door de aard van de werkzaamheden geen regelmatige werkbelasting over het gehele jaar optreedt kunnen afwijkende jaarroosters worden opgesteld. Invoering daarvan kan eerst gebeuren na instemming van de OR.
- d. Zowel bij indiensttreding als bij uitdiensttreding ontvangt de betreffende werknemer een evenredig deel van de ADV-dagen. Voor de berekening van de ADV-dagen wordt de maand waarin de werknemer in dienst is getreden of uit dienst treedt met een volle maand gelijkgesteld, indien de diensttijd in die maand 15 dagen of langer heeft geduurd. Het aldus berekende aantal ADV-dagen wordt op hele dagen afgerond, waarbij een halve dag of meer voor een hele dag wordt gerekend en minder dan een halve dag niet wordt geteld. Bij het einde van het dienstverband vindt verrekening van de niet-bestede ADV-dagen plaats in de vorm van vrije tijd.
- e. Alleen in onvermijdelijke gevallen zal tijdens roostervrije ADV-uren gewerkt worden, hetgeen dan als overwerk aangemerkt wordt. Dit overwerk dient gecompenseerd te worden in vrije tijd.
- f. Tenzij de ziekte dag samenvalt met een collectief vastgestelde ADV-dag zal bij ziekte op een ADV-dag geen recht bestaan op een vervangende vrije dag.

## **Artikel 12 Werktijden**

### *1. Dienstrooster*

- a. Iedere werknemer werkt in een dienstrooster, waaronder wordt verstaan een door de werkgever vastgestelde werktijdregeling voor een week of langer, geldend voor de werknemers, die werkzaam zijn in een bepaalde dienst als bedoeld in lid 2 van dit artikel. (Zie ook artikel 21 en 25 lid 4.)
- b. 5-ploegendienst:  
De indeling van de 5-ploegendienstroosters zal worden vastgesteld in overleg met de OR.

### *2. Diensten*

De onderneming kent de volgende diensten:

- a. dagdienst;
- b. 2-ploegendienst zonder nachtarbeit:  
het dienstrooster voor deze dienst omvat een periode van twee aaneengesloten weken, waarin de werknemer beurtelings een week in een ochtend- en een middagploeg is ingedeeld;
- c. 3-ploegendienst:  
het dienstrooster voor deze dienst omvat een periode van drie aaneengesloten weken, waarin de werknemer beurtelings een week in een ochtend-, een middag- en een nachtploeg is ingedeeld;
- d. 5-ploegendienst:  
het dienstrooster voor de 5-ploegendienst omvat een periode van 10 (tijdens de vastgestelde vakantieperiode van 6 weken in het jaarbedrijf zonder vakantiestop: 4) aaneengesloten weken, waarin de werknemer beurtelings op alle dagen van de week in een ochtend-, een middag-, en een nachtdienst is ingedeeld (roosterperiode).
- e. eventuele andere diensten, die door partijen worden vastgesteld.
- f. Voor de toepassing van de betreffende artikelen van deze regeling wordt de roosterperiode bedoeld in lid 2 sub d van dit artikel beschouwd te zijn aangevangen op maandag van de week waarin voor een werknemer een afwijking van zijn normale dienstrooster ontstond.

### *3. Werktijden*

- a. De werktijd voor de werknemers in dagdienst bedraagt 8 uur per dag gedurende de eerste 5 werkdagen van de week; de werktijd ligt tussen 06.00 en 18.00 uur.
- b. 1. De werktijden in de ploegendienst zonder zaterdagarbeid liggen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur.

2. De werktijden in de ploegendienst met zaterdagarbeid liggen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 12.00 uur. Voor de uren gewerkt op zaterdag tussen 06.00 uur en 12.00 uur zal compenserend vrijaf worden gegeven, hetgeen is vastgelegd in een dienstrooster dat per werknemer is opgesteld.
  3. De aanvang van de ochtenddienst van de 5-ploegendienst is om 07.00 uur.
  4. Zaterdagarbeid wordt geacht te beginnen op zaterdag om 06.00 uur.
- c. De werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot het gaan werken in de ploegendiensten.
4. *Werktijden oudere werknemers*  
Op verzoek van de werknemer van 58 jaar en ouder, die werkzaam is in de dagdienst of 2- of 3-ploegendienst, kan de werkweek verkort worden tot vier dagen, met dien verstande dat voor de werknemer van 58 jaar geldt, dat het schaaalsalaris wordt verlaagd naar 95% tot de werknemer de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt.

Voor werknemers in dagdienst of 2- en 3-ploegendienst betekent dit een – in overleg met de werkgever - vast te stellen vrije dag naar keuze van de werknemer. Als compensatie voor deze 4-daagse werkweek kunnen werknemers van 58 jaar en ouder in dag-, 2- en 3-ploegendienst geen aanspraak meer maken op:

- de nog op te bouwen ADV-dagen vanaf de eerste van de maand, waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt;
- de extra vakantie genoemd in artikel 15 lid 2 onder c vanaf de eerste van de maand, waarin de 59-jarige leeftijd wordt bereikt;
- de extra vrije tijd, genoemd in artikel 15 lid 8.

In de weken, waarin deze feestdagen vallen, worden nieuwjaarsdag, tweede paasdag, tweede pinksterdag, hemelvaartsdag en tweede kerstdag evenals Koninginnedag als de vaste vrije dagen in die weken aangemerkt.

Voor werknemers in de 5-ploegendienst blijven de onder artikel 15 lid 2 onder c en lid 8 genoemde bepalingen onverminderd van kracht.

### **Artikel 13 Zon- en feestdagen**

1. Indien nieuwjaarsdag, eerste of tweede kerstdag op een zondag vallen, geldt deze dag voor de werknemer (voor zover in zijn dienst gewoonlijk niet op zondag wordt gewerkt) niet als een feestdag, behalve wanneer er sprake is van overwerk op bovengenoemde dagen.
  2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
  3. Na een feestdag is het tijdstip van de aanvang van de werkzaamheden als op maandag.
  4. Op werkdagen, direct voorafgaande aan feestdagen (met uitzondering van Koninginnedag en 5 mei in lustrumjaren) zullen de werkzaamheden uiterlijk om 18.00 uur (oudejaarsavond echter uiterlijk om 16.00 uur) worden beëindigd. Koninginnedag en 5 mei in lustrumjaren worden geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
5. *5-ploegendienst:*
- a. Lid 1 tot en met lid 4 van dit artikel geldt niet voor de werknemer in de 5-ploegendienst.
  - b. Voor de toepassing van dit artikel worden de zondagen en de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten met uitzondering van hemelvaartsdag, die geacht wordt een periode van 36 uren te omvatten, ingaande woensdagsavond 19.00 uur.
  - c. Jaarlijks vóór 1 oktober zal per unit in overleg met de OR worden vastgesteld of doordraaien met Kerstmis en oudejaarsdag/nieuwjaarsdag noodzakelijk is in verband met de marktsituatie. Ongeacht of wordt besloten om al dan niet door te draaien met Kerstmis en oudejaarsdag/nieuwjaarsdag zullen voor de binnen het doorlopende dienstrooster vallende feestdaguren geen snipperuren worden afgeschreven.
  - d. Voor arbeid op een feestdag geldt het navolgende:

Voor arbeid die geen overwerk is, wordt naast de ploegentoeslag voor ieder gewerkt uur gedurende de periode van 24 december 19.00 uur tot 27 december 07.00 uur en gedurende de periode van 31 december 17.00 uur tot 2 januari 07.00 uur een extra vergoeding betaald gelijk aan 133 % van het salaris per uur en voor ieder gewerkt uur op de overige feestdagen een extra vergoeding gelijk aan 117 % van het salaris per uur; voor overwerk geldt een beloning gelijk aan 300 % van het salaris per uur.

## Artikel 14 Verlof

### 1. *Doorbetaald verlof*

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 WAZ, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont op de dag dat hij anders arbeid had moeten verrichten. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
  - b. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk;
  - c. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
  - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgenoot of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer of van diens inwonende ouders of schoonouders; op hetzelfde verlof heeft recht het naaste familielid van de overledene dat de noodzakelijke regelingen moet treffen;
  - e. gedurende twee dagen wegens overlijden en/of begrafenis/crematie van een niet onder d genoemd kind of pleegkind, ouders of schoonouders of van schoonzoon, schoondochter, broer of zuster van de werknemer;
  - f. gedurende een dag bij overlijden of begrafenis/crematie van een grootvader, grootmoeder, kleinkind, zwager of schoonzuster;
  - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
  - h. gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor:
    - noodzakelijke begeleiding van en naar een ziekenhuis voor opname of onderzoek van de echtgenote of eigen inwonende kinderen of pleegkinderen;
    - voor noodzakelijk eigen bezoek aan huisarts of tandarts of nadat de huisarts hiervoor opdracht heeft gegeven, aan ziekenhuis en/of specialist; een en ander is van toepassing voor zover dit niet in eigen vrije tijd kan plaatsvinden en de werknemer zich niet door ruiling bij arbeid in ploegendienst kan vrijmaken en onder aftrek van de vergoeding, die de werknemer van derden zou kunnen ontvangen.
    - gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor bezoek aan echtgenote of eigen inwonende kinderen of pleegkinderen in een ziekenhuis voor werknemers in de middagdienst of nachtdienst van de ploegendienst, voor zover de werknemer zich niet door ruiling bij arbeid in de ploegendienst kan vrijmaken.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont op de dag dat hij anders arbeid had moeten verrichten. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende één dag bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;

- b. gedurende één dag bij 12,5-, 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of schoonouders en bij 50- en 60-jarig huwelijk van zijn grootouders.
  - c. *Salaris bij deelname vakbondsactiviteiten*  
De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van één of meer vakorganisaties verzuim zonder korting op het maandinkomen 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 vakorganisaties ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 WAZ gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
4. *Salaris bij schorsing en short-time*  
Artikel 7:628 BW (zie aanhangsel I) is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is de werknemer het maandinkomen te betalen over de periode, waarin geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden, geregeld in een interne regeling;
  - b. invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen), en de werkgever overgaat tot het aanvragen van een vergunning nadat hij met de vakorganisaties overleg heeft gepleegd en hij voor die invoering de volgens artikel 8 van het BBA vereiste vergunning heeft gekregen; partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
  - c. de verlenging van een verkorte werkweekregeling (een z.g. 0-urenweek daaronder begrepen), en de werkgever bij een verlenging, die ten aanzien van de aantallen er bij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de hierboven onder b. omschreven procedure zal hebben gevolgd en bij een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakorganisaties tijdig, dat wil zeggen ten minste één week vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

## Artikel 15 Vakantie

### 1. *Vakantiejaar*

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

### 2. *Vakantieduur*

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen.
  - b. Daarnaast heeft de werknemer recht op 4 bovenwettelijke vakantiedagen.
  - c. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar onderstaande leeftijden bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder b. genoemde bovenwettelijke vakantie recht op de volgende bovenwettelijke vakantie:
    - 35 t/m 39 jaar: 5 dagen
    - 40 t/m 44 jaar: 6 dagen
    - 45 t/m 49 jaar: 7 dagen
    - 50 t/m 54 jaar: 8 dagen
    - 55 jaar en ouder: 9 dagen.
  - d. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de 19-jarige leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft in afwijking van de hiervoor onder b. genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op 8 bovenwettelijke dagen.
3. *Vakantie bij tussentijdse in- of uitdiensttreding*  
De werknemer van wie de dienstbetrekking bij de werkgever na de aanvang van het lopende vakantiejaar is begonnen of voor het einde daarvan is geëindigd, heeft recht op een gedeelte van de

hierboven genoemde vakantie overeenkomende met het gedeelte van het vakantiejaar dat hij in dienst van de werkgever is geweest.

4.

- a. De in enig jaar verkregen vakantierechten dienen aan het einde van dat jaar te zijn opgenomen, met dien verstande dat maximaal 5 vakantiedagen mogen worden meegenomen naar het eerstvolgende jaar. Deze 5 dagen dienen echter vóór 1 juli van dat eerstvolgende jaar te worden opgenomen.
- b. Van de jaarlijkse toegekende vakantierechten boven het aantal van 20 dagen (ofwel 160 uur) kan het geheel of een gedeelte worden ingezet voor het pensioensparen.

5. *Aaneengesloten vakantie*

- a. De werknemer is verplicht ten minste 10 dagen als aaneengesloten vakantie van tenminste twee weken op te nemen.
- b. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven op het door de werknemer gewenste tijdstip, voor zover de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.
- c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, om gedurende die stopzetting aan de werknemer de aaneengesloten vakantie te geven, moet de werknemer gedurende het daarvoor door de werkgever, in overleg met de OR, aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
- d. Ingeval een werknemer, indien het voorgaande lid van toepassing is, nog niet voldoende recht op vakantiedagen heeft verworven om de aaneengesloten vakantie te kunnen genieten, zal de werkgever voor hem een regeling treffen, waardoor loonderving wordt voorkomen.
- e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 8 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 13, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.
- f. Jaarlijks zal uiterlijk in de maand november in overleg met de OR worden vastgesteld of en zo ja voor welke afdelingen de aaneengesloten vakantie van 3 weken in het daarop volgend jaar gespreid of als blokvakantie wordt genoten. Bij een blokvakantie wordt met instemming van de OR het tijdstip vastgesteld. Bij een gespreide vakantie zal de werknemer in overleg met werkgever het tijdstip vaststellen.  
De werkgever kan aan de werknemer, op zijn verzoek, een langere aaneengesloten vakantie toestaan.
- g. Jaarlijks vóór 1 december zal in overleg met de OR vastgesteld worden of een vakantiestop in het volgende jaar voor de werknemers in 5-ploegendienst mogelijk is en zo ja, voor welke afdeling(en). Voor de werknemers in de 5-ploegendienst geldt, dat de aaneengesloten vakantie van 3 weken in beginsel 4 weekeinden omvat, waarbij de vakantie aanvangt op zaterdag 07.00 uur en eindigt op maandag 07.00 uur.  
Voor de aaneengesloten vakantie van de werknemers in de 5-ploegendienst tijdens de vastgestelde collectieve vakantiestop van 3 weken (jaarbedrijf met vakantiestop) en de vakantieperiode van 6 weken (jaarbedrijf zonder vakantiestop) worden evenveel vakantiedagen afgeschreven als er roostermatig diensten gewerkt zouden worden. Voor de aaneengesloten vakantie buiten bovenstaande perioden worden eveneens evenveel vakantiedagen afgeschreven als er roostermatig diensten gewerkt zouden worden.
- h. In geval in de vakantieperiode (jaarbedrijf zonder vakantiestop) 40 uur per week wordt gewerkt, wordt het verschil tussen deze 40 uur en de roostermatige uren bijgeschreven bij het vakantiedagentoed.

6. *Snipperdagen*

De snipperdagen gelden in beginsel als dagen die de werknemer kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. In overleg tussen de werkgever en de OR kunnen als regel twee snipperdagen als vaste dagen worden aangewezen; hiervan kan in overleg tussen de werkgever en de OR worden afgeweken. Voor de 5-ploegendienst kunnen minimaal 3 weekenddiensten worden opgenomen. Indien de omstandigheden dit toelaten, zullen door de 5-ploegendienst meer weekenddiensten per vakantiejaar kunnen worden opgenomen. (Niet meegeteld hierbij zijn de zaterdagen en zondagen vallend in de aaneengesloten vakantieperiode). Bij beëindiging

van het dienstverband zullen nog openstaande rechten of verlofdagen en te veel opgenomen verlofdagen met de laatste salarisafrekening worden verrekend.

7. *Aanvragen vakantiedagen*

De werkgever kan bepalen, dat de werknemer, behalve ingeval van overmacht, bij het aanvragen van de vakantie- of snipperdagen een bepaalde termijn vóór de verlangde datum in acht moet nemen. Ongeacht of een termijn voor de verlangde datum is vastgesteld, zijn gevraagde vakantie- of snipperdagen die 14 dagen of langer vóór de verlangde datum zijn aangevraagd definitief geworden. Met wederzijdse instemming kunnen de werkgever en de werknemer van het voorgaande afwijken.

8. *Extra vrije tijd 61-jarige werknemer*

Aan de 61-jarige werknemer kan extra vrije tijd worden toegekend ter grootte van 16 uur per kwartaal. Over deze vrije tijd zal 85 % van het maandinkomen worden betaald. De vrije tijd zal in het dienstrooster worden ingebouwd. Als peildatum voor de vaststelling van de leeftijd geldt de eerste van elk kwartaal van het CAO jaar (1/3, 1/6, 1/9, en 1/12). De 61-jarige werknemer, die deel wenst te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op het aanstaande pensioen, kan hiervoor gebruik maken van deze extra vrije tijd, waarbij 85 % van het maandinkomen zal worden betaald.

9. *Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden*

- a. De werknemer heeft geen aanspraak op vakantie over de tijd, waarover hij wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b. Het onder a. bepaalde geldt niet voor zover de werknemer geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft omdat hij de bedongen arbeid niet verricht:
  1. wegens volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
  2. wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof;
  3. wegens het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
  4. omdat hij verlof zonder behoud van maandinkomen geniet wegens hem uit hoofde van een vorige dienstbetrekking toekomende en aldaar niet opgenomen vakantie als bedoeld in artikel 7:641 lid 3 BW (zie aanhangsel I);
  5. omdat hij met toestemming van de werkgever deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakorganisatie waarvan hij lid is;
  6. omdat hij onvrijwillig werkloos is;
  7. wegens het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof);
  8. wegens adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 WAZ.
- c. In de hiervoor onder b sub 1 en 2 bedoelde gevallen wordt vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder b sub 1 de tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen. In de overige onder b bedoelde gevallen wordt vakantie verworven over een tijdvak van ten hoogste 1 jaar.
- d. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien een van de uitsluitingsgronden van artikel 7:629 lid 3 BW van toepassing is (zie aanhangsel I).
- e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
- f. De jeugdige werknemer behoudt zijn aanspraken op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

10. *Vakantie bij ziekte en ongeval*

- a. Indien de werknemer voor de aanvang van de aaneengesloten vakantie of voor een vaste snipperdag ongeschikt tot werken is tengevolge van ziekte of ongeval, zodat hij van de vakantie geen gebruik kan



maken, ontvangt hij deze vakantie of snipperdagen op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.

- b. Indien de werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie of tijdens een snipperdag ziek wordt, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering terzake van ziekte is ontvangen.
- c. De werkgever en werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het onder a en b bepaalde nog toekomstige vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.
- d. Onverminderd het in de vorige leden van dit artikel bepaalde geldt, dat wanneer tijdens een vastgestelde vakantie zich een geval voordoet als bedoeld in lid 9 onder b van dit artikel, of een geval als bedoeld in artikel 14 lid 1 onder a, d, e, f en h, de periode waarover het betrokken geval zich voordoet niet wordt aangemerkt als vakantie, wanneer voor aanvang van of aansluitend aan de vakantie door de werknemer is medegedeeld dat dit geval zich zal voordoen c.q. heeft voorgedaan.

#### *11. Vakantie bij ontslag*

- a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantiedagen op te nemen, met dien verstande, dat de werkgever niet van de werknemer kan eisen deze vakantiedagen in de opzegtermijn op te nemen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantiedagen niet heeft opgenomen, zal hem voor elke vakantiedag een bedrag worden uitgekeerd als bedoeld in lid 14.
- c. Indien de werknemer bij het beëindigen van de dienstbetrekking te veel vakantie- en/of snipperdagen heeft genoten, is hij verplicht het over deze dagen doorbetaalde loon aan de werkgever terug te betalen.
- d. De werkgever is verplicht bij het einde van de dienstbetrekking aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt de duur van de vakantie, waarop de werknemer op dat moment recht heeft en die hij nog niet heeft opgenomen.

#### *12. Vakantierechten bij arbeidsongeschiktheid*

Na twee jaar arbeidsongeschiktheid of zoveel later overeenkomstig artikel 7: 629 lid 11 BW, zullen de verworven vakantierechten worden verrekend.

#### *13. Verlof zonder behoud van maandinkomen*

De werknemer heeft aanspraak op verlof zonder behoud van maandinkomen gedurende de tijd, vermeld in een verklaring als bedoeld in lid 11 onder d of een soortgelijke verklaring, afkomstig van zijn vorige werkgever.

#### *14. Doorbetaling van het maandinkomen bij vakantie*

Met betrekking tot het bedrag als bedoeld in lid 11 onder b geldt, dat voor elke vakantiedag een bedrag wordt betaald gelijk aan het te verdienen maandinkomen over de betreffende dag.

## SALARIS EN VERGOEDINGEN

### Artikel 16 Salarisgroepen

#### 1. *Indeling in salarisgroepen*

De werknemer wordt op basis van de voor de onderneming geldende functiewaardering ingedeeld in één van de navolgende salarisgroepen, overeenkomend met het daarachter vermelde aantal functiewaarderingspunten volgens de ORBA-methode.

| Groep | ORBA-score         |
|-------|--------------------|
| 1     | 0 tot en met 24    |
| 2     | 25 tot en met 47   |
| 3     | 48 tot en met 67   |
| 4     | 68 tot en met 87   |
| 5     | 88 tot en met 107  |
| 6     | 108 tot en met 127 |
| 7     | 128 tot en met 147 |
| 8     | 148 tot en met 167 |
| 9     | 168 tot en met 187 |
| 10    | 188 tot en met 207 |
| 11    | 208 tot en met 232 |
| 12    | 233 tot en met 260 |
| 13    | 261 tot en met 290 |
| 14    | 291 tot en met 320 |

#### 2. *Aanloopschaal*

Bij indiensttreding kan de werknemer worden ingedeeld in een aanloopschaal bij de salarisschaal van zijn functie, indien de werkgever schriftelijk en gemotiveerd aangeeft welke elementen in de functieuitoefening bij de werknemer nog ontbreken om te functioneren op het niveau dat bij de functie hoort. Jaarlijks wordt door de werkgever bezien of plaatsing in de bij de functie behorende schaal gerechtvaardigd is. Toepassing van een aanloopschaal is beperkt tot maximaal 2 jaar.

#### 3. *Onderhoud functiewaarderingssysteem*

Regelmatig zal de werkgever nagaan of de functie-inhoud overeenkomt met de functieomschrijving en de daaruit voortvloeiende functiewaardering.

#### 4. *Interne bezwaar- en externe beroepsprocedure*

- a. Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie die hij vervult en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.
- b. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en/of indeling in een functiegroep, dient hij eerst te streven naar een oplossing door middel van de interne bezwaarprocedure. In geval er een indicatie is afgegeven, kan de werknemer uitsluitend de externe beroepsprocedure volgen. De interne bezwaarprocedure en de externe beroepsprocedure zijn opgenomen in de interne regelingen.
- c. Een werknemer van wie de functie als gevolg van herwaardering in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van de interne aanvraag van de herwaardering bij de afdeling functiewaardering in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.

## Artikel 17 Salarisschalen

Salarisschaal per 1 juli 2008 (Inclusief een verhoging van 3,5%)

|    |               | schaal<br>1 | schaal<br>2 | schaal<br>3 | schaal<br>4 | schaal<br>5 | schaal<br>6 | schaal<br>7 |
|----|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| -2 | functie jaren | 1788        | 1825        | 1873        | 1927        | 1992        | 2067        | 2133        |
| -1 | functie jaren | 1817        | 1855        | 1905        | 1963        | 2032        | 2110        | 2183        |
| 0  | functie jaren | 1845        | 1886        | 1939        | 1998        | 2071        | 2153        | 2236        |
| 1  | functie jaren | 1876        | 1913        | 1973        | 2032        | 2116        | 2192        | 2286        |
| 2  | functie jaren | 1902        | 1945        | 2003        | 2069        | 2155        | 2232        | 2340        |
| 3  | functie jaren | 1929        | 1974        | 2035        | 2106        | 2194        | 2274        | 2392        |
| 4  | functie jaren | 1962        | 2001        | 2070        | 2142        | 2232        | 2315        | 2442        |
| 5  | functie jaren |             | 2031        | 2105        | 2176        | 2274        | 2355        | 2490        |
| 6  | functie jaren |             |             |             |             |             | 2397        | 2547        |

  

|    |               | schaal<br>8 | schaal<br>9 | schaal<br>10 | schaal<br>11 | schaal<br>12 | schaal<br>13 | schaal<br>14 |
|----|---------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| -2 | functie jaren | 2243        | 2375        | 2559         | 2894         | 3357         | 3798         | 4369         |
| -1 | functie jaren | 2298        | 2430        | 2618         |              |              |              |              |
| 0  | functie jaren | 2349        | 2484        | 2675         |              |              |              |              |
| 1  | functie jaren | 2403        | 2544        | 2738         |              |              |              |              |
| 2  | functie jaren | 2455        | 2598        | 2798         |              |              |              |              |
| 3  | functie jaren | 2509        | 2653        | 2858         |              |              |              |              |
| 4  | functie jaren | 2562        | 2708        | 2917         |              |              |              |              |
| 5  | functie jaren | 2614        | 2766        | 2983         |              |              |              |              |
| 6  | functie jaren | 2665        | 2821        | 3042         |              |              |              |              |
| 7  | functie jaren | 2716        | 2875        | 3100         |              |              |              |              |
| 8  | functie jaren |             | 2929        | 3160         |              |              |              |              |
| 9  | functie jaren |             |             | 3223         |              |              |              |              |
| 10 | functie jaren |             |             | 3283         |              |              |              |              |
| 11 | functie jaren |             |             |              |              |              |              |              |
| 12 | functie jaren |             |             |              | 3774         | 4588         | 5560         | 6770         |

## Artikel 18 Toepassing van de salarisschalen

### 1. Aanstelling

De werknemer die in dienst treedt van de werkgever, ontvangt het schaalsalaris van de schaal, waarin zijn functie is ingedeeld.

### 2. Periodieke herziening van het salaris

Iedere werknemer heeft per 1 januari van elk jaar recht op toekenning van één functiejaar tot het maximum aantal functiejaren in de betreffende salarisschaal is bereikt. Voor de werknemer ingedeeld in de schalen 11 tot en met 14 vindt toekenning van de verhogingen binnen de salarisschaal plaats via de systematiek van de relatieve salarispositie en de beoordelingssystematiek, zoals deze binnen PURAC worden gehanteerd.

### 3. Jeugdige werknemers

Aanname van jeugdig personeel met een leerovereenkomst geschiedt alleen als deze gepaard gaat met een arbeidsovereenkomst.

## Artikel 19 Overplaatsing naar een andere salarisgroep

### 1. Overplaatsing naar een hogere salarisgroep

a. Een werknemer die wordt overgeplaatst naar een hogere salarisgroep ontvangt het in de nieuwe salarisschaal voorkomende schaalsalaris dat onmiddellijk ligt boven het bedrag dat wordt gevonden door het hem vóór de overplaatsing toekomende schaalsalaris te vermeerderen met de helft van het verschil van het schaalsalaris bij 0 functiejaren van zijn oude en zijn nieuwe salarisgroep.

b. Het nieuwe schaalsalaris wordt toegekend met ingang van de dag van de overplaatsing.

### 2. Overplaatsing naar een lagere salarisgroep

a. Wanneer een werknemer op grond van **eigen toedoen** of **op eigen verzoek** wordt overgeplaatst naar een functie in een lagere salarisgroep, ontvangt hij in deze nieuwe groep het schaalsalaris dat onmiddellijk ligt beneden het bedrag dat wordt gevonden door zijn vóór de overplaatsing geldende schaalsalaris te verminderen met de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de oude en de nieuwe salarisgroep.

b. Wanneer de overplaatsing geschiedt op grond van **bedrijfsomstandigheden of medisch attest** ontvangt de werknemer in de nieuwe salarisgroep het schaalsalaris dat gelijk is aan c.q. onmiddellijk ligt beneden het schaalsalaris dat hij voor de overplaatsing genoot. Wanneer dit nieuwe schaalsalaris niet het maximum is van de nieuwe salarisschaal, ontvangt de werknemer tot de eerstvolgende periodieke herziening een aanvulling tot het bedrag van zijn schaalsalaris vóór de overplaatsing. Wanneer het nieuwe schaalsalaris het maximum is van de nieuwe salarisschaal, ontvangt de werknemer een persoonlijke toeslag tot het bedrag van zijn schaalsalaris vóór de overplaatsing; deze toeslag wordt bij iedere volgende initiële verhoging verminderd met de helft van de initiële verhoging met een maximum van 2 % van het nieuwe schaalsalaris van de werknemer; wanneer zij minder bedraagt dan het verschil tussen twee opeenvolgende salarissen in de schaal waarin de werknemer is ingedeeld, komt zij bij de eerstvolgende salarisverhoging te vervallen. De aanvulling c.q. persoonlijke toeslag wordt verminderd met de salarisverhoging die de werknemer ten gevolge van plaatsing in een hogere salarisgroep tijdens het bestaan van de aanvulling respectievelijk toeslag ontvangt.

c. In het kader van de **functiewaardering** volgens de referentiemethode voor de salarisgroepen 2 tot en met 14 geldt bij terugplaatsing in een salarisgroep die één of meer dan één salarisgroep lager is dan de oorspronkelijke salarisgroep een salarisgarantie van één salarisgroep hoger dan de nieuwe salarisgroep. Wanneer de werknemer een schaalsalaris heeft, dat hoger is dan het maximum schaalsalaris van de nieuwe, lagere salarisgroep c.q. salarisgarantiegroep, ontvangt hij het maximum schaalsalaris van de lagere salarisgroep c.q. salarisgarantiegroep. Het verschil tussen het schaalsalaris van de oude salarisgroep en het maximum schaalsalaris van de nieuwe, lagere salarisgroep c.q. salarisgarantiegroep ontvangt de werknemer als persoonlijke toeslag, waarop lid 2 onder b van toepassing is, met dien verstande dat, in plaats van het daar genoemde percentage, het percentage van 1% geldt.

Wanneer de werknemer een schaalsalaris heeft, dat lager is dan het maximum schaalsalaris van de nieuwe, lagere salarisgroep c.q. salarisgarantiegroep, ontvangt hij het schaalsalaris in de nieuwe, lagere salarisgroep c.q. salarisgarantiegroep dat onmiddellijk ligt beneden het schaalsalaris van zijn oorspronkelijke salarisgroep. Tot de eerstvolgende periodieke herziening ontvangt de werknemer het verschil met het schaalsalaris in de oorspronkelijke salarisgroep als aanvulling. De werknemer behoudt aanspraak op de nog volgende functie jaren in de nieuwe, lagere salarisgroep c.q. salarisgarantiegroep. Alle overige inkomenscomponenten zullen van het nieuwe schaalsalaris worden afgeleid op het moment van feitelijke indeling in de nieuwe salarisgroep c.q. salarisgarantiegroep.

- d. Cumulatie van de afbouw volgens onder b en onder c vindt niet plaats.
- e. De gewijzigde salarissen, resp. toeslagen gaan in op de dag waarop de oorzaak van de wijziging zich voordoet.
- f. Voor werknemers van 55 jaar en ouder zal het bestaande schaalsalaris niet worden afgebouwd, met uitsluiting van het bepaalde in lid 2 onder a.  
Afbouw van het schaalsalaris, die is begonnen vóór de leeftijd van 55 jaar, zal worden beëindigd per eerste van de maand waarin men de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

### 3. *Beloning gehandicapte werknemer*

- a. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een gehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-gehandicapte werknemer 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 bij de daartoe aangewezen instantie dispensatie van het functieloon aanvragen.
- c. Op een gehandicapte werknemer zal het in lid 2 onder b bepaalde van toepassing zijn, waarbij rekening wordt gehouden met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

### 4. *Tijdelijke vervanging*

- a. Onder tijdelijke vervanging wordt verstaan: het in opdracht van de werkgever tijdelijk uitoefenen van een hoger ingedeelde functie met alle of nagenoeg alle daarbij behorende verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden, teneinde een ongestoorde voortgang van de bedrijfsvoering te waarborgen.
- b. De werknemer, die tijdelijk een functie vervangt die hoger is ingedeeld dan de eigen functie, blijft ingedeeld in de eigen salarisgroep.
- c. Indien de tijdelijke vervanging ten minste 1 volledige dienst, of zoveel langer als is overeengekomen, heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een vergoeding. Deze vergoeding wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal geheel vervangen diensten. De vergoeding is het bedrag, dat gevonden wordt door de helft te nemen van het verschil tussen het schaalsalaris bij 0 functie jaren van de salarisgroep van de functie waarin wordt vervangen en het schaalsalaris bij 0 functie jaren van de eigen salarisgroep. Het gevonden bedrag wordt opgeteld bij het eigen schaalsalaris en vergeleken met het salarisbedrag van de schaal van de functie waarin wordt vervangen. Het gelijke of naast hogere bedrag, dat in die schaal wordt gevonden minus het eigen schaalsalaris is het bedrag van de toeslag. Bij de berekening van de vakantietoeslag wordt de genoten vergoeding meegenomen. De vergoeding wordt maandelijks tegelijk met de salarisbetaling uitgekeerd. In geval van overwerk tijdens vervanging geldt artikel 24 lid 2 onder a tot en met d, met dien verstande dat de aldaar genoemde percentages berekend worden over het eigen schaalsalaris, verhoogd met de vergoeding.

### 5. *Diversen*

- a. Overplaatsing naar een andere functie binnen dezelfde salarisgroep brengt geen wijziging in het schaalsalaris waarop de werknemer recht heeft. Indeling van de functie van een werknemer in een andere salarisgroep op grond van functieherwaardering wordt voor de toepassing van dit artikel als overplaatsing aangemerkt.
- b. De werkgever zal bij de in lid 2, 3 en 4 bedoelde gevallen de werknemer voor de overplaatsing inlichten over de aard van de overplaatsing c.q. tijdelijke vervanging en deze mededeling schriftelijk bevestigen.

- c. Wanneer er sprake is van medisch attest als hierboven bedoeld, is daarop artikel 27 lid 3 onder b van overeenkomstige toepassing.
- d. Het in lid 2 bepaalde is niet van toepassing in geval van reorganisatie van het bedrijf op grote schaal; in dit geval zal de werkgever zich verstaan met de vakorganisaties opdat in gezamenlijk overleg een regeling hiervoor kan worden uitgewerkt.

## **Artikel 20 Betaling van het salaris**

1. De werkgever betaalt het salaris in maandelijkse termijnen en dit salaris wordt betaalbaar gesteld op de 25ste van elke maand.
2. Alle de werknemer toekomstige vergoedingen worden, tenzij uit de tekst van betreffende bepalingen anders blijkt, tegelijk met het salaris betaald.
3. De werkgever is bereid om voor werknemers die dit wensen, de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren, indien en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

## **BIJZONDERE BELONINGEN**

### **Artikel 21 Ploegentoeslag**

Werknemers in de ploegendienst ontvangen over de periode waarin zij deze dienst vervullen een toeslag op hun schaalsalaris welke bedraagt:

|                                       |        |
|---------------------------------------|--------|
| 2-ploegendienst:                      |        |
| zonder nacht- en zaterdagarbeid:      | 11,5%  |
| met gemiddeld 3 uur zaterdagarbeid:   | 16,6%  |
| met gemiddeld 3,5 uur zaterdagarbeid: | 17,5%  |
| met gemiddeld 4 uur zaterdagarbeid:   | 18,4%  |
| met gemiddeld 5 uur zaterdagarbeid:   | 20,1%. |

|                                     |        |
|-------------------------------------|--------|
| 3-ploegendienst:                    |        |
| zonder zaterdagarbeid:              | 17,0%  |
| met gemiddeld 4 uur zaterdagarbeid: | 23,0%. |

5-ploegendienst: 35,0%

De aanvangstijd van het bioritmische 5-ploegenrooster is 07.00 uur. Het percentage ploegentoeslag is 35%.

### **Artikel 22 Terugplaatsing uit de ploegendienst**

1. *Door eigen toedoen of op eigen verzoek of binnen drie maanden*  
Werknemers die door eigen toedoen of op eigen verzoek, of binnen drie maanden na de aanvang van deze ploegendienst, worden overgeplaatst uit een ploegendienst naar een dienst, waaraan geen of een lager percentage ploegentoeslag is verbonden, ontvangen de beloning passend bij de nieuwe dienst met ingang van de dag van de overplaatsing.
2. *Door bedrijfsomstandigheden of medisch attest*
  - a. Werknemers, die, na ten minste drie maanden onafgebroken in een dienst met ploegentoeslag werkzaam te zijn geweest, op grond van bedrijfsomstandigheden of medisch attest worden overgeplaatst naar een dienst waaraan geen of een lager percentage ploegentoeslag is verbonden, ontvangen de aan hun oorspronkelijke dienst verbonden toeslag tot aan het einde van de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt.  
Werknemers die ten tijde van de overplaatsing meer dan zes maanden onafgebroken in hun oude dienst werkzaam waren, ontvangen nadien gedurende een maand een toeslag, gelijk aan de achteruitgang in inkomen die het gevolg van de overplaatsing is, waarbij rekening wordt gehouden met een eventuele vooruitgang in salaris die het gevolg is van de overplaatsing.  
Werknemers die ten tijde van de overplaatsing meer dan drie jaren onafgebroken in hun oude dienst

werkzaam waren, ontvangen nadien deze toeslag gedeeltelijk; zij wordt afgebouwd op de volgende wijze op basis van het aantal jaren dat de werknemer onafgebroken in de oude dienst werkzaam was:

- van drie tot zes jaar werkzaam:  
twee maanden 80%, twee maanden 60%, één maand 40 % en één maand 20%;
  - van zes tot tien jaar werkzaam:  
drie maanden 80%, drie maanden 60%, twee maanden 40% en twee maanden 20 %;
  - meer dan tien jaar werkzaam:  
vier maanden 80%, vier maanden 60%, drie maanden 40% en drie maanden 20%;
  - meer dan tien jaar werkzaam en bovendien ten tijde van de overplaatsing 60 jaar of ouder:  
geen afbouw meer.
- b. Afbouw van de ploegtoeslag, die is begonnen vóór de leeftijd van 60 jaar, zal worden beëindigd per eerste van de maand waarin men de 60-jarige leeftijd heeft bereikt.
3. Wanneer de werknemer tijdens de periode van afbouw van de toeslag, bedoeld in lid 2 onder a, wordt overgeplaatst, wordt het in het vorige lid bedoelde inkomensverschil opnieuw bepaald aan de hand van de nieuwe functie, respectievelijk dienst en wordt, wanneer tengevolge hiervan de hem toekomende toeslag verminderd wordt, deze verminderde toeslag betaald met ingang van de dag van de overplaatsing.
4. De hoogte van de toeslagen zal niet worden beïnvloed door loonsverhogingen die tijdens de periode van betaling, respectievelijk afbouw van de toeslag van kracht worden.

## **Artikel 23 Consignatie**

### *1. Consignatieregeling*

De werkgever kan voor bepaalde werknemers een consignatieregeling instellen, krachtens welke deze werknemers zich op bepaalde tijden buiten hun dienstrooster beschikbaar moeten houden om, indien de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken, onmiddellijk voor het verrichten van overwerk naar het bedrijf te komen.

2. Deze regeling houdt in dat de werknemer voor een etmaal dat hij overeenkomstig het in het vorige lid bepaalde geconsigneerd is, een vergoeding ontvangt van 120% van zijn salaris per uur met een maximum van het salaris per uur van salarisgroep 10 met maximum aantal functie jaren, wanneer dit etmaal valt op maandag tot en met vrijdag en van 360% van zijn salaris per uur met een maximum van het salaris per uur van salarisgroep 10 met maximum aantal functie jaren, wanneer dit etmaal een zaterdag of een zondag is dan wel een feestdag vallende op maandag tot en met vrijdag. Werknemers ingedeeld in salarisgroep 14 ontvangen geen vergoeding.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt een etmaal (periode van 24 uur) geacht aan te vangen vanaf het moment van consignatie. Dit geldt ook voor een nationale feestdag.
4. Wanneer de regeling een meer dan incidenteel karakter heeft, zal deze worden vastgesteld in overleg met de OR.

## **Artikel 24 Overwerk, extra gang en slaapuren**

### *1. Overwerk*

- a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid, door de werknemer op verzoek of in opdracht van de werkgever verricht, boven de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het rooster van de dienst waarin de werknemer is ingedeeld.
- b. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar is voor de werknemer verplicht, indien de eisen van het bedrijf dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, mits het overwerk niet in strijd is met het bij of krachtens de wet bepaalde en voorzover het in dit artikel bepaalde in acht wordt genomen. De werknemer in de dag, 2- of 3-ploegendienst kan niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk op een feestdag, genoemd in artikel 13 lid 1, die op een zaterdag of zondag valt.
- c. Het verrichten van overwerk zal worden geregeld in overleg met de OR.

- d. Er zal slechts overwerk verricht mogen worden indien het niet verrichten van overwerk leidt tot productiestagnatie, zulks met een maximum van 8 uur per 2 weken. Indien om dringende redenen een uitbreiding gewenst is zal dit slechts mogelijk zijn indien de OR hiertoe instemming betuigt.
- e. Overwerk zal naar keuze van de werknemer worden gecompenseerd in vrije tijd of geld, met dien verstande dat het aantal uren overwerk dat voor compensatie in geld in aanmerking komt nooit meer zal bedragen dan 8 uur per twee weken.
- f. Maaltijdpauze buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden gedurende maximaal een half uur per keer als overwerk aangemerkt.
- g. De zon- en feestdagen worden voor de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 0.00 uur tot 24.00 uur. Dit geldt ook voor een nationale feestdag.
- h. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

#### 2. *Beloning van overwerk*

- a. Alle overuren vallend tussen maandag 06.00 uur (voor de 5-ploegendienst 07.00 uur) en vrijdag 22.00 uur worden beloond met 150% van het salaris per uur.
- b. Alle overuren vallend tussen vrijdag 22.00 uur en maandag 06.00 uur (voor de 5-ploegendienst 07.00 uur) of op feestdagen worden beloond met 200% van het salaris per uur.
- c. Indien het overwerk plaatsvindt in het rooster van de ploegendienst van de betrokken ploegendienst-werknemer wordt hierover ploegentoeslag berekend.
- d. De vergoedingsregeling overwerk is uitsluitend van toepassing op functies in de salarisgroepen 1 tot en met 10.

#### 3. *Extra gang*

- a. Indien een werknemer van wie de functie is ingeschaald in de salarisgroepen 1 tot en met 10 in opdracht van de werkgever voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij een extra vergoeding die gelijk is aan 167% van zijn salaris per uur. Voor meer dan één oproep binnen een uur wordt de bovenbedoelde vergoeding slechts éénmaal uitbetaald.
- b. 5-ploegendienst:  
Ingeval een werknemer, van wie de functie is ingeschaald in de salarisgroepen 1 tot en met 10 in opdracht van of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt hij een extra vergoeding gelijk aan:
  - 120% van zijn salaris per uur op maandag tot en met vrijdag;
  - 240% van zijn salaris per uur op zaterdag;
  - 320% van zijn salaris per uur op zon- en feestdagen.

#### 4. *Slaapuren dagdienst*

- a. De werknemer in dagdienst die overwerk moet verrichten op uren, die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals geregeld in lid 2, even zovele uren verzuim zonder korting op zijn salaris, echter met een maximum van de normale duur van de dagdienst en op te nemen terstond na afloop van bovenbedoeld overwerk.
- b. Indien de werknemer in dagdienst een of meerdere keren overwerk moet verrichten in het weekeinde (dat begint na afloop van de dagdienst op vrijdag en eindigt bij de aanvang van de dagdienst op maandag), ontvangt hij voor deze uren naast en boven de beloning zoals geregeld in lid 2, even zovele uren verzuim zonder korting op zijn salaris, echter met een maximum van de normale duur van de dagdienst. Voor zover de overuren gemaakt zijn vanaf 00.00 uur op een zon- of feestdag, dienen zij terstond te worden opgenomen op de eerste werkdag aansluitend aan die zon- of feestdag waarop het overwerk werd verricht.
- c. Het tijdstip waarop het opnemen van de verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de normale dagdienst, volgende op het overwerk, tenzij anders geregeld.



- d. Als het overwerk begint op of na 05.00 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op verzuimuren. Dit geldt niet indien het overwerk verricht wordt in het weekeinde of een feestdag, zoals bedoeld in lid 4 onder b.
- e. Er dient een rustperiode te worden aangehouden van 10 uur. Deze bepaling is ook van kracht voor de artikelen 23 en 25.

5. *Slaapuren ploegendienst*

De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 3 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 3 overuren worden overschreden. Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 3 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 11 uur na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

## **Artikel 25 Verschoven uren en overplaatsing naar een ander dienstrooster**

1. *Verschoven uren*

- a. Onder verschoven uren worden verstaan de uren waarop in opdracht van de werkgever door de werknemer arbeid wordt verricht, voorzover deze uren vallen buiten het rooster van de dienst waarin de betrokken werknemer is ingedeeld, zonder dat het aantal uren volgens dit dienstrooster wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing naar een andere dienst.
- b. Niet als verschoven uren worden aangemerkt uren, door een werknemer in dagdienst gemaakt buiten het dienstrooster, wanneer het werk niet eerder aanvangt dan 06.00 uur en niet later eindigt dan 18.00 uur.

2. *Beloning van verschoven uren*

- a. Voor ieder verschoven uur wordt met betrekking tot overuren, de navolgende toeslag op het schaalsalaris betaald:  
25% van het salaris per uur indien de uren vallen tussen 06.00 uur en 20.00 uur;  
50% van het salaris per uur indien de uren vallen tussen 20.00 uur en 06.00 uur of op zaterdag na het tijdstip waarop het werk eindigt volgens het rooster van de dienst waarin de betrokken werknemer is ingedeeld.
  - b. 5-ploegendienst:  
Voor ieder verschoven uur wordt de navolgende toeslag op het schaalsalaris per maand betaald:  
50% van het salaris per uur voor uren op maandag na 07.00 uur tot en met zaterdag 19.00 uur;  
100% van het salaris per uur voor uren op zaterdag na 19.00 uur tot maandag 07.00 uur.  
Voor arbeid op verschoven uren op feestdagen is uitsluitend het in artikel 13 bepaalde van toepassing.
  - c. De functies in de salarisgroep 14 ontvangen geen toeslag voor het werken op verschoven uren.
3. *Overplaatsing naar een ander dienstrooster (niet volcontinu)*
- a. Voor iedere overplaatsing naar een ander dienstrooster in opdracht van de werkgever die niet het gevolg is van de werknemer persoonlijk betreffende omstandigheden en niet ten minste één week van tevoren is aangekondigd, ontvangt de werknemer een vergoeding gelijk aan 120% van zijn salaris per uur.
  - b. De vergoeding als onder a bedoeld is niet verschuldigd:
    - indien het betreft terugplaatsing in het oorspronkelijke dienstrooster in dezelfde kalenderweek als waarin de betrokkene werd overgeplaatst;
    - indien het betreft een overplaatsing naar een functie waarin de betrokkene een hogere beloning ontvangt;
    - indien de overplaatsing het gevolg is van aanvang of einde van de productie;
    - ingeval van het vervullen van een 5-ploegendienst gedurende de week dat in de dagdienst wordt gewerkt en waarbij in de dagdienst de ploegentoeslag wordt doorbetaald.
  - c. Indien de werknemer tengevolge van de overplaatsing na de beëindiging van zijn werktijd volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster nog dezelfde kalenderdag een dienst moet vervullen volgens zijn nieuwe dienstrooster of indien hij - bijvoorbeeld in geval van waarneming van een functie in de 3-ploegendienst door twee personen - wordt aangewezen om een dienst van 12 uur te vervullen, wordt de werknemer geacht eerst met ingang van de volgende dag te zijn overgeplaatst, indien hij althans deze volgende dag in het nieuwe rooster blijft werken.

4. *Overplaatsing naar een ander dienstrooster (5-ploegendienst)*

- a. Bij overplaatsing naar een ander dienstrooster zal de werknemer per roosterperiode (berekend op basis van de eerste 5 weken) evenveel gelijkwaardige roostervrije dagen ontvangen als in zijn oude dienstrooster.
- b. 1. Ingeval van tewerkstelling of overplaatsing in een ander dienstrooster binnen de 5-ploegendienst ontvangt de werknemer voor werk op volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster roostervrije dagen, vallend binnen zijn nieuwe dienstrooster die krachtens artikel 12 lid 2 door de overplaatsing is aangevangen, per uur van deze werkzaamheid een vergoeding die bedraagt, wanneer de oorspronkelijke roostervrije dag was:
- een maandag tot en met vrijdag: 160%
  - een zaterdag: 200%
  - een zondag: 240%
  - een feestdag: 320%
- van zijn salaris per uur.
2. Wanneer ingeval van tewerkstelling of overplaatsing als in sub 1 bedoeld de werknemer binnen de nieuwe roosterperiode die krachtens artikel 12 lid 2 sub e door de overplaatsing is aangevangen, een roostervrije dag heeft op een dag waarop oorspronkelijk moest worden gewerkt, vindt voor ieder uur dat aldus roostervrij is een aftrek plaats die bedraagt, wanneer de dag is:
- een maandag tot en met vrijdag: 80%
  - een zaterdag: 120%
  - een zondag: 160%
  - een feestdag: 240%
- van zijn salaris per uur.
- c. Voor afwijkingen van het oorspronkelijk dienstrooster die niet leiden tot werken op roostervrije dagen en niet volgens het onderstaande als overwerk worden beloond, wordt per van het oorspronkelijk dienstrooster afwijkende dienst (berekend op basis van de eerste 5 weken) een toeslag betaald van 160% van het salaris per uur, met dien verstande dat deze toeslag gedurende ten hoogste zeven aaneengesloten dagen, ingaande de dag van overgang, wordt betaald.
- d. Onder oorspronkelijk dienstrooster als bedoeld onder b en c wordt verstaan het laatste dienstrooster waarin de betreffende werknemer een volle roosterperiode heeft gewerkt.
- e. Onverminderd het in de vorige leden van dit artikel bepaalde, zal bij overplaatsing in een ander dienstrooster een vergoeding worden gegeven die, indien tengevolge van de overplaatsing de rust tussen twee diensten acht uur of minder bedraagt, 240% en indien deze rust meer dan acht uur bedraagt 160% van het salaris per uur zal bedragen. Indien zich binnen het weekrooster meer dan één overplaatsing voordoet dient de rustperiode in dat geval ten minste 11 uur te zijn. Deze vergoeding zal bij terugplaatsing in het oorspronkelijke dienstrooster alleen opnieuw worden betaald nadat gedurende zeven kalenderdagen in het afwijkende dienstrooster is gewerkt.
- f. Het verrichten van arbeid in een aan het dienstrooster voorafgaande of aansluitende dienst wordt niet beschouwd als overplaatsing naar een ander dienstrooster, maar als overwerk dat overeenkomstig het in artikel 24 lid 2 bepaalde wordt beloond.
- g. In de gevallen, onder b en c van dit lid bedoeld, zijn de regelingen van verschoven uren en van overwerk niet van toepassing.
- h. Indien een werknemer ingevolge een afwijking van het dienstrooster als in dit artikel bedoeld in een periode van tien volle kalenderweken waarin de overplaatsing valt:
- korter werkt dan 336 dienstroosteruren wordt geen korting op zijn salaris toegepast;
  - langer werkt dan 336 dienstroosteruren worden hem deze uren betaald als overuren, behalve voorzover zij reeds op andere wijze zijn betaald.

5. *Overplaatsing of tewerkstelling in een andere dienst*

- a. Indien een werknemer in opdracht van de werkgever uit de dagdienst of 2- of 3-ploegendienst wordt tewerkgesteld in de 5-ploegendienst, ontvangt hij voor de uren in zijn nieuwe dienst, vallend buiten zijn normale dagelijkse arbeidstijd tot aan het einde van de kalenderweek waarin de overplaatsing plaatsvindt, de toeslag voor verschoven uren bedoeld in lid 2 onder b.

- b. Indien de werknemer ook na de kalenderweek waarin de tewerkstelling in de 5-ploegendienst plaatsvond daarin tewerkgesteld blijft, ontvangt hij de bij deze dienst behorende ploegentoeslag.
- c.
  1. Indien een werknemer gedurende meer dan vier weken maar niet langer dan zestien weken in de 5-ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij bij terugplaatsing in de dagdienst of 2- of 3-ploegendienst nog gedurende de lopende kalenderweek het inkomen geldend voor de 5-ploegendienst.
  2. Indien een werknemer langer dan zestien weken in de 5-ploegendienst werkzaam is geweest, ontvangt hij bij overplaatsing in de dagdienst of 2- of 3-ploegendienst gedurende de dan lopende kalenderweek en de drie daarop volgende kalenderweken het inkomen geldend voor de 5-ploegendienst.
  3. Het in onder 1 en 2 gestelde geldt niet wanneer de overplaatsing geschiedt door eigen toedoen of op eigen verzoek van de werknemer, in welk geval de werknemer de beloning passend bij de nieuwe dienst ontvangt met ingang van de dag van de overplaatsing.

#### *6. Meer of minder gewerkte uren*

Indien tengevolge van een verschuiving of een overplaatsing naar een andere dienst de werknemer in een roosterperiode meer uren maakt dan het rooster aangeeft van de dienst waarin hij was ingedeeld, en deze afwijkende uren niet worden gecompenseerd door minder uren in de voorafgaande of de daaropvolgende roosterperiode tengevolge van dezelfde verschuiving of overplaatsing, worden de afwijkende uren als overuren vergoed; wanneer de werknemer tengevolge van de verschuiving of overplaatsing minder uren werkt dan zijn oorspronkelijke rooster aangeeft, wordt geen korting op het salaris toegepast.

### **Artikel 26 Vakantietoeslag**

#### *1. Vakantietoeslag*

De werknemer ontvangt in mei een vakantietoeslag die bij een volledig dienstverband over de afgelopen periode van 1 mei tot 30 april 8% bedraagt over 12 maal het schaalsalaris van juli daaropvolgend.

#### *2. Grondslag vakantietoeslag*

Over de ploegentoeslag en persoonlijke toeslag over de afgelopen periode 1 mei - 30 april, wordt eveneens 8% vakantietoeslag betaald.

#### *3. Minimum vakantietoeslag*

De minimumvakantietoeslag is het bedrag behorend bij het maximum van salarisgroep 5.

#### *4. Samenloop vakantietoeslag met sociale verzekeringsuitkeringen*

Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt tevens meegenomen een uitkering krachtens de sociale verzekeringen voorzover deze in plaats van loon komt. Niet meegerekend worden die loonbestanddelen die niet genoemd staan in lid 2.

Op de uitkering waarop de werknemer krachtens dit artikel recht heeft, wordt in mindering gebracht de vakantietoeslag die hij over de periode, waarover de in dit artikel bedoelde uitkering is berekend, heeft ontvangen op grond van de WAO of de WIA.

#### *5. Vakantietoeslag naar evenredigheid*

De werknemer, die niet vanaf het begin van de periode 1 mei tot 30 april onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt de vakantietoeslag naar evenredigheid. Indien het dienstverband met de werknemer tijdens de periode 1 mei tot 30 april wordt verbroken, ontvangt hij bij de laatste salarisbetaling zijn vakantietoeslag, gebaseerd op het laatstgenoten maandinkomen met inachtneming van het overigens in dit artikel bepaalde. De werknemer, van wie de individuele arbeidsduur in de periode 1 mei tot 30 april is gewijzigd, ontvangt de vakantietoeslag naar evenredigheid.

## ZIEKTE EN ONGEVAL

### **Artikel 27 Arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 is gelegen.**

#### *1. Toepasselijkheid wettelijke bepalingen*

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de ZW (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de WAZ en de WAO voor zover hierna niet anders is bepaald.

#### *2. Uitkeringen*

- a. De werknemer ontvangt bij ziekte een uitkering van 100 % van zijn maandinkomen vanaf de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid.
- b. Bij de toepassing van het onder a gestelde geldt, dat de aanvullingen maximaal 30% van het maandinkomen bedragen en dat de werknemer in totaal niet meer zal ontvangen dan zijn maandinkomen bedraagt, tenzij hetgeen hij terzake van de ziekte ontvangt uit hoofde van sociale verzekeringen, meer is dan zijn maandinkomen, in welk geval hij ook dat meerdere ontvangt; hetgeen hij echter meer mocht ontvangen dan hem volgens dit lid toekomt, zal door de werkgever met andere uitkeringen mogen worden verrekend of mogen worden teruggevorderd.

#### *3. Duur van de uitkeringen*

- a. De uitkeringen worden verstrekt gedurende ten hoogste één jaar. Na het verstrijken van deze termijn ontvangt de werknemer die alsdan geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of, ten aanzien van de werknemer die niet in passende arbeid te werk gesteld kan worden, gedeeltelijk arbeidsongeschikt en gedeeltelijk werkloos is en een betreffende (gedeeltelijke) uitkering op grond van de WAO en een uitkering op grond van de WW ontvangt, een voortgezette uitkering gedurende één jaar, met dien verstande dat de uitkering niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. De voortgezette uitkering wordt voor ieder jaar dienstverband na het bereiken van de 45-jarige leeftijd verlengd met 1 maand tot een maximum van 1 jaar (peildatum is de eerste ziektedag).
- b. Bij de toepassing van het onder a gestelde geldt, dat aan de werknemer die voor bepaalde tijd of voor bepaalde werkzaamheden is aangenomen en van wie de dienstbetrekking zonder het optreden van de ziekte wegens beëindiging van de werkzaamheden door het enkel verstrijken van de termijn of door ontslag zou zijn geëindigd, de aanvullende uitkeringen niet langer worden verstrekt dan het dienstverband zonder ziekte zou hebben geduurd.

### **Artikel 27A Arbeidsongeschiktheid waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen**

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 7:629 BW, de ZW, de WAZ en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. 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 Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
3. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
4. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
5. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
  - a. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

- b. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling en de aanvulling als genoemd onder a, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, mits de werknemer voldoet aan de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit de Wet verbetering poortwachter. Pensioenopbouw zal tijdens de tweede periode van 52 weken voor 100% worden voortgezet, mits wettelijk toegestaan. Indien de werknemer zich niet houdt aan de verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter wordt de pensioenopbouw niet tot 100% voortgezet.
6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
7. Aanvullingen na de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid  
Na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld of de werknemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WIA. De WIA onderscheidt drie verschillende situaties:
- a. Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn:  
Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, blijven in beginsel in dienst bij de werkgever. In overleg tussen werkgever en werknemer zal bekeken worden of de functie aangepast moet worden of dat een andere functie gezocht moet worden. Indien noodzakelijk zal de werkgever scholing aanbieden om de werknemer geschikt te maken voor een andere functie. De verplichtingen uit de wet houden in dat indien herplaatsing niet intern kan plaatsvinden dat vervolgens gekeken moet worden of extern herplaatsingsmogelijkheden zijn. De aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend, vindt als volgt plaats:  
3e jaar: 90% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;  
4e jaar: 80% x het arbeidsongeschiktheidspercentage  
5e jaar: 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage  
6e jaar: 60% x het arbeidsongeschiktheidspercentage  
7e jaar: 50% x het arbeidsongeschiktheidspercentage  
Er wordt vanuit gegaan dat arbeidsongeschiktheidspercentages door UWV worden vastgesteld. Indien dit niet het geval blijkt te zijn, dan wordt voor toepassing van bovenstaande staffel uitgegaan van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 20%. De aanvulling volgens bovenstaande staffel en hetgeen met werken wordt verdiend kan niet meer bedragen dan 100% van het oude maandinkomen.  
Indien herplaatsing plaats vindt in een andere functie, die ingedeeld is in een lagere salarisgroep geldt de afbouwregeling van artikel 19 lid 2. De ploegtoeslag wordt volgens artikel 22 lid 2 afgebouwd.
- b. Werknemers die 35 – 80% arbeidsongeschikt zijn  
De werknemer die 35%-80% arbeidsongeschikt is, ontvangt gedurende het 3e tot en met het 7e jaar arbeidsongeschiktheid, over het niet gewerkte deel naast de WGA-uitkering een aanvulling van 5% van zijn oude maandinkomen.
- c. Werknemers die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn  
Voor deze werknemers gelden de uitkeringen volgens de WIA. In de eerste 2 jaar ziekte vindt, eventueel met terugwerkende kracht, doorbetaling tot 100% van het maandinkomen plaats.
8. Externe plaatsing  
Bij externe herplaatsing geldt het volgende:  
Indien het nieuwe maandinkomen bij een andere werkgever bij gelijkblijvende arbeidsduur lager is dan het oude maandinkomen is de werkgever bereid het verschil voor het restant van de periode van artikel 27 lid 3 (maximaal 2 jaar) aan te vullen. In ieder geval komt de werknemer bij definitieve plaatsing extern in aanmerking voor een eenmalige uitkering van 2 keer zijn laatstgenoten maandsalaris.
9. Weigeren loondoorbetaling en aanvulling  
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
  - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;

- e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
  - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
10. Opschorten loondoorbetaling en weigeren aanvulling  
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
11. Weigeren aanvulling  
De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV;
  - b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
12. Vakantietoeslag  
Indien de werknemer op grond van het bepaalde in de voorgaande leden geen recht heeft op loonbetaling en/of aanvulling heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.
13. Vordering tot schadevergoeding  
Indien de werkgever op grond van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

In de bijlage bij deze CAO is een protocol opgenomen inzake de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer en de Wet verbetering poortwachter.

## PENSIOEN EN SPAREN

### Artikel 28 Pensioenregelingen

Ten aanzien van de voor de werknemers met ingang van 1 januari 2006 geldende pensioenregelingen is het volgende afgesproken:

1. *Werknemers geboren voor 1 januari 1950*  
Vanaf 1 januari 2006 zullen de werknemers die zijn geboren voor 1 januari 1950 de bestaande (pré)pensioenregelingen behouden, met dien verstande dat het eindloonkarakter van de basisregeling zal worden omgezet in een geïndexeerde middelloonregeling.
2. *Voor al de overige werknemers (ook de werknemers in dienst op of na 1 januari 2006)*
  - a. Het prépensioen (module 1 en module 2) vervalt. De werknemers kunnen er voor kiezen om de bijdrage van 2% van het salaris van module 1 vrijwillig te gaan gebruiken voor levensloop of een bijdrage aan de spaarmogelijkheden binnen het pensioenfonds, voor zover dit binnen de fiscale mogelijkheden past.
  - b. De pensioenregeling wordt omgezet in een geïndexeerde middelloonregeling met de volgende variabelen:
    - opbouwpercentage 1,75%;
    - franchise 2006 is gelijk aan die van 2005 en daalt vervolgens in vier stappen van 2000 euro (totaal 8.000 euro franchisedaling in jaar 2010);
    - de indexatie is gekoppeld aan de loonindex te bespreken per CAO-periode;
    - de werknemersbijdrage is 5% van de pensioengrondslag;
3. *Voor de werknemers geboren op of na 1 januari 1950 en in dienst per 31 december 2005 geldt tevens*
  - a. Er geldt een overgangsregeling conform het sociaal akkoord (15–jaarstermijn) die op basis van rentedekking wordt gefinancierd. De fiscale pensioenruimte voor de achterliggende diensttijd wordt voor deze werknemers voor allen in gelijke mate benut, op dusdanige wijze dat de contante waarde van deze maatregel het bedrag van 750.000 euro betreft.
  - b. Voor al deze werknemers wordt een levensloopregeling toegekend met een werkgeversbijdrage van 1,8% van het salaris (gefinancierd uit de voormalige werkgeversbijdrage premiespaarregeling).
  - c. Voor de groep geboren op of na 1 januari 1950, maar geboren voor 1 juli 1959 wordt deze levensloopbijdrage verhoogd met een extra (leeftijdsafhankelijke) werkgeversbijdrage. Deze bijdrage wordt vastgesteld op basis van een actuariële berekening.

### Artikel 29 Sparen

#### *Spaarloonregeling*

De werknemer kan deelnemen aan een spaarloonregeling, onder de voorwaarden van het reglement van de spaarloonregeling.

In gevolge wettelijke voorschriften zijn spaarpremies en spaarwinst aandelen vrijgesteld van belastingen en premies sociale wetten, voorzover zij het wettelijk vastgestelde maximum niet te boven gaan.

## SLOTBEPALINGEN

### Artikel 30 Tussentijdse wijzigingen

Ingeval van bijzondere omstandigheden van sociale en/of economische aard kan op verzoek van één van de partijen tussentijds herziening van de CAO aan de orde worden gesteld.

### **Artikel 31 Looptijd CAO**

Deze CAO is aangegaan voor de periode die aanvangt op 1 juli 2008 en eindigt op 30 juni 2009 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.



## AANHANGSEL I: WETSARTIKELEN WAARNAAR IN DE CAO WORDT VERWEZEN

### BURGERLIJK WETBOEK

#### Artikel 627

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

#### Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van [artikel 668a](#) kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

#### Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in [artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen](#), met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in [artikel 658a lid 4](#) voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in [hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen](#) aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in [artikel 658a lid 4](#) te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in [artikel 658a lid 3](#);
  - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in [artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen](#) later indient dan in [dat artikel](#) is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig [artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg](#).

5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. [Artikel 628 lid 3](#) is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in [artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg](#), tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
  - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in [artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet](#) later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in [artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen](#) later wordt gedaan dan in of op grond van [dat artikel](#) is voorgeschreven;
  - c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van [artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen](#) heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in [artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet](#);
  - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in [artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering](#), indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van [artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering](#) heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in [artikel 658a lid 4](#) verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

#### **Artikel 641**

1. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij [artikel 639 lid 2](#) van toepassing is.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.
4. Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in [artikel 634](#) bedoelde minimum.

### Artikel 643

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.
2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gereede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.
4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

### Artikel 668

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in [artikel 667 lid 1](#), door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

### Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
  - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
  - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in [artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945](#) door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in [hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen](#) is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in [artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg](#), niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig [artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg](#), tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in [artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg](#) geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
  - 1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;

- 2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de [Wet op de Europese ondernemingsraden](#), dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
- 3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in de [Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap](#), dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.
- Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in [artikel 643](#). Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in [artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg](#), op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in [hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg](#), dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in [hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg](#) geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in [artikel 662, lid 2, onderdeel a](#), bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in [artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet](#).
10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
- met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in [artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet](#) later doet dan in [dat artikel](#) is voorgeschreven;
  - met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in [artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen](#) later wordt gedaan dan in of op grond van [dat artikel](#) is voorgeschreven;
  - met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in [artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering](#), indien die wachttijd op grond van [het zevende lid van dat artikel](#) wordt verlengd; en
  - met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van [artikel 24, eerste lid](#), of [artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen](#) dan wel op grond van [artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering](#) heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en [artikel 670a lid 1](#) wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
12. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

#### Artikel 672

- Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
- De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
  - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
  - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
  - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
  - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge [artikel 682](#).

#### **Artikel 674**

1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.
2. Niettemin is de werkgever verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met één maand na de dag van het overlijden, een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam.
3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nagelaten betrekkingen verstaan de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij ontstentenis van deze de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag. Van ongehuwd samenleven als bedoeld in de eerste zin is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de tweede zin is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijken geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 2, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de [Toeslagenwet](#).
5. Lid 2 geldt niet indien de werknemer onmiddellijk voorafgaande aan het overlijden door toepassing van [artikel 629 lid 3](#), geen aanspraak had op loon als bedoeld in [artikel 629 lid 1](#) of indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
6. Van dit artikel kan niet ten nadele van de nagelaten betrekkingen worden afgeweken.

## WET ARBEID EN ZORG (WAZ)

### **Adoptieverlof**

#### **Artikel 3:2**

1. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon.
2. Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opnemingsdag ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
3. Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen,

- bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.
4. Het eerste, tweede en derde lid en de artikelen 3:3, tweede lid, 3:4 en 3:5 zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onder d.

#### **Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

##### **Artikel 4:1**

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:
  - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;
  - b. een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
  - c. de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:
  - a. de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - b. het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

## **BIJLAGE: PROTOCOL INZAKE REINTEGRATIE VAN DE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMER EN DE WET VERBETERING POORTWACHTER**

### **1. Aanbod vervangende passende arbeid**

PURAC biedt de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en de bedongen arbeid niet meer kan verrichten, allereerst vervangend passende arbeid aan binnen PURAC. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. Een werkhervattingsadvies wordt tijdens het eerste contact met de bedrijfsarts ook besproken. Mocht er binnen PURAC c.q. eventueel aanverwante bedrijven geen geschikte functie beschikbaar zijn c.q. beschikbaar te maken zijn of de betrokken werknemer is binnen een redelijke termijn (ca. 1 jaar) niet geschikt te maken (onder meer door scholing), dan wordt een traject ingegaan van externe plaatsing. De werkgever is verplicht een aanbod voor zowel naar een interne als naar een externe functie schriftelijk te (laten) doen. De werknemer kan zich tijdens het proces van aanbidding van een passende functie laten bijstaan door een vertrouwenspersoon en/of raadsman. PURAC glucochem maakt hierbij gebruik van een gecertificeerd reïntegratiebedrijf (dit kan de Arbodienst zijn).

### **2. Second opinion**

De betrokken werknemer kan gebruik maken van een second opinion bij de UWV en wordt hierover door de werkgever bij de schriftelijke aanbidding van passend werk geïnformeerd. Gedurende de periode van second opinion zal het loon tot 100% worden doorbetaald onafhankelijk van de beslissing van de UWV, mits de second opinion binnen 10 werkdagen na de schriftelijke aanbidding wordt aangevraagd. De doorlooptijd van deze periode, waarbij de werkgever het loon 100% zal doorbetalen, zal maximaal 2 maanden bedragen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering niet op terechte gronden is geschied, heeft de werkgever het recht om met terugwerkende kracht het maandinkomen te verrekenen voor de periode dat ten onrechte niet gewerkt is.

### **3. Doorbetaling loon tijdens reïntegratieproces**

Indien er sprake is van verlenging van de wettelijk loondoorbetalingsverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door het UWV of vanwege verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen en de aanvulling op de loondoorbetaling volgens de CAO zal worden gecontinueerd. In geval van een sanctie door het UWV zal deze verlenging maximaal 12 maanden duren. In geval van verlenging van de wachttijd op verzoek, zal de duur bepaald worden door werkgever en werknemer.

### **4. Bepaling loon bij passende functie met een lager loon**

De overplaatsing naar een lagere functiegroep zal plaatsvinden conform de bepalingen in artikel 19 lid 2b van de CAO PURAC glucochem bv.

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST FLEXIBEL PENSIOEN PURAC glucochem b.v.  
1 MAART 2001 TOT 28 FEBRUARI 2006**

Tussen

PURAC glucochem b.v. ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten, Utrecht;  
CNV BedrijvenBond, Houten;  
de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, Culemborg;

elk als partij ter andere zijde,

is overeengekomen een (tweede) collectieve arbeidsovereenkomst voor de periode 1 maart 2001 tot en met 28 februari 2006 aan te gaan met de volgende inhoud:

**Artikel 1**

Tussen partijen is een flexibele pensioneringsregeling overeengekomen ingaande 1 juli 1996 ter vervanging van de vervroegde uittredingsregeling (VUT), die per 1 maart 1996 is beëindigd. Deze CAO is uitsluitend van toepassing voor de werknemer die geboren is voor 1 januari 1950 en in dienst was op 1 januari 2005.

**Artikel 2**

De flexibele pensioneringsregeling is vastgelegd in een door partijen overeengekomen Reglement Flexibel Pensioen en een Reglement Flexibel Ploegenpensioen.

**Artikel 3**

Overgangsregeling flexibel pensioen.

Bij de vervanging van de regeling van vervroegd uittreden door de regeling Flexibel Pensioen PURAC glucochem b.v. is een overgangsregeling getroffen voor de werknemers die op 1 juli 1996 in dienst waren van de werkgever.

1. De overgangsregeling heeft tot doel het pensioeninkomen van 62 tot 65 jaar uit hoofde van de regeling Flexibel Pensioen PURAC glucochem b.v. indien nodig aan te vullen tot 80% van het pensioensalaris per jaar.
2. De regeling is van toepassing op de werknemers, die:
  - geboren zijn op of na 1 juli 1934,
  - op 1 juli 1996 in dienst waren van de werkgever,
  - direct voorafgaande aan de ingangsdatum van het pensioen uit hoofde van de regeling Flexibel Pensioen PURAC in dienst waren van de werkgever.
3. Indien het pensioen uit hoofde van de regeling Flexibel Pensioen PURAC bij ingang minder bedraagt dan 80% van het pensioensalaris per jaar, zal PURAC zorgdragen voor aanvulling tot 80%. Deze aanvulling zal plaatsvinden door middel van éénmalige inkoop van een extra tijdelijk ouderdomspensioen bij de stichting 'Stichting Flexibel Pensioen PURAC bij ingang van het reguliere tijdelijk ouderdomspensioen.  
Onder het pensioensalaris wordt verstaan het pensioensalaris per 1 januari van het jaar van ingang van het pensioen zoals gedefinieerd in de regeling Flexibel Pensioen PURAC.
4. Indien de werktijd van de werknemer tijdens zijn deelnemerschap aan de regeling Flexibel Pensioen PURAC minder bedraagt dan de voor zijn functie normale werktijd, wordt het in lid 3 bedoelde garantieniveau van 80% naar evenredigheid verlaagd.
5. Indien het pensioen uit hoofde van de regeling Flexibel Pensioen PURAC op basis van de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding (Staatsblad 1994, 342) is verminderd, wordt er bij het bepalen van de aanvulling als bedoeld in lid 3 uitgegaan van het onverminderde pensioen.
6. De kosten van deze overgangsregeling komen voor rekening van de werkgever.



**Artikel 4**

Het Reglement Flexibel Pensioen en het Reglement Flexibel Ploegenpensioen wordt uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds CSM Nederland, waarvan het bestuur wordt gevormd door een paritaire vertegenwoordiging namens de werkgever en namens de werknemers. De samenstelling van en de verkiezing voor het bestuur zijn vastgelegd in de statuten van de stichting.

**Artikel 5**

De inhoud van de statuten van de Stichting Pensioenfonds PURAC 1992 en de reglementen Flexibel Pensioen en Flexibel Ploegenpensioen staan vermeld in de Interne Regelingen van de onderneming.

**Artikel 6**

Ingeval van bijzondere omstandigheden van sociale en/of economische aard kan op verzoek van één van de partijen tussentijds herziening van de overeenkomst aan de orde worden gesteld.

**Artikel 7**

Deze CAO is aangegaan voor een periode die aanvangt op 1 maart 2001 en eindigt op 28 februari 2006 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.

## Trefwoordenregister

- 0-urenweek, 13
- 2- en 3-ploegendienst, 9, 11
- 2-ploegendienst, 10, 21
- 3-ploegendienst, 9, 10, 11, 21, 22, 24, 25, 26
- 5-ploegendienst, 6, 9, 10, 11, 14, 21, 23, 24, 25, 26
- Aanstelling*, 19
- aanvulling, 19, 20, 39
- aanwijzingen, 5
- ADV, 1, 9, 10, 11
- afbouw, 20, 22
- aflossing, 6
- arbeidsduur, 7, 9, 22, 26
- Arbeidsduurverkort**ing, 1, 9
- arbeidsongeschikt, 6, 27
- arbeidsongeschiktheid, 9, 15, 16, 27
- arbeidsovereenkomst, 1, 3, 4, 5, 8, 9, 19, 39
- arbeidsprestatie, 20
- bedrijf, 5, 6, 7, 14, 21, 22
- bedrijfsledengroep, 7
- bedrijfsomstandigheden, 13, 19, 21, 22
- begrafenis/crematie, 12
- Beloning*, 20, 23, 24
- bepaalde tijd, 8, 9, 27
- beroepsprocedure*, 17
- bestuurslid, 7
- betaling, 22
- bevalling, 12, 13
- bijdrage, 5
- bijzondere omstandigheden, 30, 40
- blokvakantie, 14
- budget, 6
- CAO-boekje*, 5
- consignatie, 22
- dagdienst, 9, 10, 11, 23, 24, 25, 26
- Deeltijdarbeid, 7
- deeltijdwerker, 7, 8
- diensten, 9, 10, 13, 14, 20, 25
- dienstjubileum, 12
- dienstrooster, 9, 10, 11, 15, 20, 22, 23, 24, 25
- dienstverband, 5, 8, 9, 10, 15, 26, 27
- discriminatie, 4
- etmaal, 4, 22
- extra gang, 22, 23
- feestdagen, 11, 12, 23, 24
- flexibel pensioen, 39
- functiegroep, 5, 17
- functiejaar, 19
- functie-uitoefening, 17
- functiewaardering**, 17, 19
- Geheimhouding*, 5
- Gelijke kansen*, 4
- Gelijkstelling*, 4
- herwaardering, 17
- herziening, 19, 20, 30, 40
- huisarts, 12
- huwelijk, 4, 12, 13
- interne bezwaarprocedure, 17
- interne regelingen, 5, 17
- investeringen, 6
- kalenderdag, 24
- kalenderweek, 24, 25, 26
- korting, 13, 23, 25, 26
- loon, 15, 16, 26
- loonderving, 14
- loondoorbetaling, 12
- medisch attest**, 19, 21
- Meeruren*, 7
- omstandigheden, 14, 24
- onbepaalde tijd, 8
- Ondernemingsraad, 1
- onderricht, 15
- ondertrouw, 12
- ongeval, 15
- ontslag, 7, 16, 27
- opzegging, 8, 9, 31, 40
- opzegtermijn, 8, 9, 16
- ORBA-score, 17
- overleg, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 16, 21, 22
- overlijden, 12
- overplaatsing, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26
- overuren, 23, 24, 25, 26
- overwerk, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 20, 22, 23, 24, 25
- passende arbeid, 27
- Pensioenfonds, 30, 40
- pensioenpremie, 7
- personeelsbezetting, 6
- persoonlijke toeslag, 4, 19
- ploegendienst, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 21, 23, 24, 26
- ploegentoeslag, 4, 12, 21, 22, 23, 24, 26
- proeftijd, 8
- regeling, 5, 9, 10, 13, 14, 21, 22, 39
- reorganisatie, 21
- roostervrije dagen, 25
- salaris, 4, 7, 12, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26
- salarisgarantie, 19
- salarisgarantiegroep, 19, 20
- salarisgroep, 17, 19, 20, 22, 23, 24, 26
- salarisgroepen, 4, 17, 19, 23
- schaalsalaris, 4, 5, 11, 19, 20, 21, 24, 26
- schaft, 9
- schorsing, 13
- sexuele intimidatie, 6
- snipperdagen, 14, 15, 16
- sociaal beleid, 5, 6
- sociaal plan, 6
- sollicitatie, 6

spaarloonregeling, 30  
spaarpremies, 30  
spaarwinstaandelen, 30  
specialist, 12  
staking, 4  
tandarts, 12  
tijdvak, 14, 15  
uitkeringen, 20, 27  
uitsluiting, 4, 20  
vacatures, 6  
vakantie, 7, 11, 13, 14, 15, 16  
vakantiedagen, 13, 14, 15, 16  
*Vakantieduur*, 13  
vakantiejaar, 13, 14, 16  
vakantierechten, 14, 15  
vakantiestop, 10, 14  
vakantietoeslag, 7, 20, 26  
vakbond, 5, 39  
vakbondswerk, 7  
verklaring, 16  
verlof, 12, 13, 15, 16

verplichting, 5, 6, 12  
verschoven uren, 5, 24, 25  
vervanging, 20, 39  
verzekeringen, 26, 27  
verzuim, 6, 12, 13, 23, 24  
voorschriften, 5, 30  
*Vredesplicht*, 4  
vrije tijd, 10, 11, 12, 15, 23  
weekenddiensten, 14  
weekrooster, 25  
werkgelegenheid, 6  
werkgever, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,  
16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 39, 40  
werkloos, 15, 27  
werktijden, 5, 8, 10, 11  
werktijdregeling, 4, 10  
werkweek, 11, 13  
wijzigingen, 4, 5, 30  
ziekenfonds, 12  
ziekenhuis, 12