

#342600

Collectieve
Arbeidsovereenkomst
Depron B.V.

1 augustus 2007 - 1 augustus 2009

Inhoud

A Arbeidsvoorwaarden

Artikel	Bladzijde	
	6	Trefwoordenlijst
1	9	Definities
2	9	Algemene verplichtingen van de werknemer
3	10	Vakbondswerkzaamheden
4	11	Aanname en ontslag
5	12	Dienstrooster en arbeidsduur
6	13	Functiegroepen en salarisschalen
7	15	Toepassing van salarisschalen
8	17	Bijzondere beloningen
9	20	Zon- en feestdagen
10	20	Extra vrije dagen voor medewerkers in de dag-, twee- en drieploegendienst
11	20	Verzuim met behoud van salaris
12	22	Vakantie
13	25	Vakantietoelage
14	26	Uitkering 13e maandsalaris
15	26	Winstdelingsregeling
16	27	Bijstand werknemers
17	27	Seksuele intimidatie, agressie en geweld
18	27	Verzekering tegen ziektekosten
19	27	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid
20	30	Vorming en opleiding
21	31	Faciliteiten voor oudere werknemers
22	32	Pensioen- en spaarregelingen
23	33	Uitkering bij overlijden
24	33	Ouderschapsverlof
25	34	Kinderopvang
Bijlage I	35	Functioneelijst
Bijlage II	36	Salarisschalen
Bijlage III	38	Vrijwillige vervroegde uittreding
Bijlage IV	44	Verlofspaarregeling
Bijlage V	45	Teksten van in de CAO genoemde wetsartikelen

Inhoud

B Afspraken tussen CAO-partijen

Artikel	Bladzijde	
1	49	Algemene verplichtingen van de werkgever; werkgeversbijdrage
2	50	Algemene verplichtingen van de vakvereniging
3	50	Kwaliteit van de arbeid
4	50	Bescherming werknemers
5	51	Tussentijdse wijzigingen
6	51	Behoud en verbetering werkgelegenheid
7	51	Contractsduur en opzegging
Bijlage I	52	Bondswerk binnen het bedrijf
Bijlage II	55	Werkgelegenheidsbeleid
Bijlage III	57	Milieuzaken
Bijlage IV	58	Uitzendkrachten
Bijlage V	59	Protocol Afspraken tussen partijen bij de verlenging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2007.

© 2008 CAO-partijen en AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Den Haag.

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden:

Depron B.V. te Weert
als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,
als partij ter andere zijde.

Is overeengekomen de van rechtswege geëxpireerde Collectieve Arbeidsovereenkomst met ingang van 1 april 2007 te verlengen voor de tijd van 24 maanden, derhalve tot en met 31 juli 2009, met inachtneming van de volgende wijzigingen.

A Arbeidsvoorwaarden

Trefwoordenlijst

	Artikelnummer
ADV-dagen	10.1, 10.2, 10.3
Arbeidsongeschiktheid ADV-dagen	10.1, 10.2, 10.3
Arbeidsongeschiktheid	
- algemeen	10.2, 11.1.1, 13.2
- aanvulling WAO	19.2, 19.3
- aanvulling ziekwet	19.2, 19.3, 19.1.1, 19.1.2, 19.1.3
- vordering schadevergoeding	19.4, 19.5, 19.6
- WAO-hiaat verzekering	19.7.1, 19.7.2, 19.7.3, 19.7.4
Bevalling	11.1.2.1.g
Bijzonder verlof	11.1.2.1
Cash Awards	8.8
Consignatie	8.3
Contracten	4.2
Dagdienst	5.1.1, 5.3.1, 8.5, 8.6.1, 10.1, 10.2, 10.3, 12.2.1
13e maand	14.1, 14.2
Dienstjubileum	11.1.2.1.l
Doktersbezoek	11.1.2.1.L
Extra reis	8.7
Functielijst	Bijlage I
D.T.O. (ORBA Depron)	Artikel 6
Huwelijk	11.1.2.1.d+e+f
Huwelijksjubileum	11.1.2.1.h
Jeugdige werknemers	12.2.1, 12.2.2, 20.1.1, 20.1.2, 20.2.1, 20.2.2, 20.2.4, 20.2.5
Kinderopvang	25
Leerlingen	20.3
Ongehuwd samenwonen	11.1.3
Ontslag op staande voet	15.6

Opzeggingstermijn	4.3, 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6, 4.4, 4.5, 4.6.1
Oudere werknemers	Artikel 21
Ouderschapsverlof	Artikel 21
Overlijden	11.1.2.1.a+b+c, 11.1.2.2, 23.1, 23.2, 23.3, 23.4, Bijlage III.10
Overwerk	8.4, 8.4.1, 8.4.2, 8.6.1, 8.6.2, 8.6.3
Pensioen	22.1, 22.2
Ploegendienst	
- algemeen	8.2, 8.2.2, 8.2.3, 8.2.4, 8.2.4.1, 8.2.4.2, 8.2.4.3, 8.2.4.4, 8.2.4.5, 8.6.2
- 2-ploegendienst	5.1.2, 5.3.2, 8.2.1, 10.1, 10.2, 10.3, 12.2.1
- 3-ploegendienst	5.1.3, 5.3.3, 8.2.1, 10.1, 10.2, 10.3, 12.2.1
- 5 ploegendienst	5.1.4, 5.3.4, 9.3, 9.4, 12.2.2
Proeftijd	4.1
Salaris	
- algemeen	7.1.1, 7.1.2, 7.2.2
- indeling in hogere schaal	7.3.1, 7.4.1
- indeling in lagere schaal	7.3.2, 7.3.3, 7.4.2, 7.4.3
- jeugdschalen	7.2.1, 13.3
- persoonlijke toeslag	7.4.3
- schalen Bijlage II	
- uitbetaling	7.7
Schorsing	11.1.4.1
Seksuele intimidatie, agressie en geweld	17
Spaarregeling	22.3
Terugkeerregeling	4.8
Vakantie	
- aanvraag	12.14.2
- duur	12.2.1, 12.2.2, 12.3, 12.4, 12.5.1, 12.5.2, 12.6
- einde dienstverband	12.13.1, 12.13.2, 12.13.3, 13.5
- minimumtoeslag	13.3
- niet opgenomen	12.8
- snipperdag	12.6, 12.7.3
- toeslag	13.1, 13.2
Vakbondswerkzaamheden	3.1, 3.2, 16
Verhuizing	11.1.2.1.m
Verlofspaarregeling	Bijlage IV
Vervangingstoelage	7.5, Bijlage IIa en IIb
Vorming en Opleiding	20

VUT	
- algemeen	21.3
- aanvraag	Bijlage III.4
- leeftijd	Bijlage III.2.2 en III.2.3
- pensioen	Bijlage III.7
- sociale verzekeringen	Bijlage III.6 en III.11
- uitkering	Bijlage III.5
Wetsartikelen	Bijlage V
Winstdeling	
- algemeen	15.2, 15.4, 15.5
- langdurig dienstverband	15.3
Ziektekostenverzekering	Artikel 18
Zon- en feestdagen	9.1, 9.2

Artikel 1 Definities

A.	werkgever	de partij ter ene zijde;
B.	vakvereniging	elk der partijen ter andere zijde;
C.	werknemer	elke mannelijke en vrouwelijke werknemer in loondienst van de werkgever, waarvan de functie is resp. wordt opgenomen in de desbetreffende bijlage I van deel A van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst;
D.	maand	een kalendermaand;
E.	week	een periode van 7 etmalen te beginnen volgens de in artikel 5 vermelde dienstroosters;
F.	dienstrooster	een arbeidsregeling welke aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, beëindigt en eventueel onderbreekt;
G.	maandsalaris	het salarisbedrag als bedoeld in de desbetreffende bijlage II van deel A van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst;
H.	maandinkomen	het maandsalaris vermeerderd met een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in lid 8.2 en met een eventuele toeslag als bedoeld in lid 7.4.3;
I.	ondernemingsraad	Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werknemer

2.1

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

2.2

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

2.3

De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft de bepalingen van het voor hem geldende rooster in acht te nemen.

2.4

De werknemer is gehouden ook buiten de in zijn rooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen.

2.5

De werknemer is medeverantwoordelijk voor hygiëne, orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

2.6

De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.

2.7

Het is werknemer niet toegestaan nevenwerkzaamheden te verrichten behoudens uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van werkgever.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op een bovenwettelijke uitkering c.q. aanvulling als bedoeld in lid 19.1.

2.8

De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals b.v. omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na de beëindiging van de dienstbetrekking.

2.9

De werknemer is gehouden, wanneer de werkgever zulks noodzakelijk acht, zich te laten keuren door een arts van de Arbo-dienst. De werknemer heeft het recht door deze arts op de hoogte te worden gesteld van zijn gezondheidstoestand, resp. kan van deze arts verlangen dat zijn huisarts over het resultaat van de keuring wordt geïnformeerd.

2.10

De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij van toepassing worden verklaard deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, het bedrijfsreglement alsmede de pensioenregeling op de grondslag van de geldende pensioenvoorwaarden.

Artikel 3 Vakbondswerkzaamheden

3.1

Indien de werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke- of districtsvergadering van één van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten.

3.2

Indien een werknemer voor het bijwonen van een door één der vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakvereniging overwegen en met die vakvereniging overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien hun verzuim wordt toegekend, zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald.

3.3

Voorts wordt, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar het oordeel van de werkgever toelaten, vrijaf verleend aan de werknemer die als kaderlid aanwezig is bij CAO-onderhandelingen en daarmee samenhangende besprekingen.

3.4

Het periodiek overleg tussen vakverenigingen enerzijds en de werkgever anderzijds kan worden bijgewoond door een kaderlid van iedere vakvereniging.

3.5

Het verlof met behoud van salaris zoals bedoeld in de artikelen 3.1 tot en met 3.4 wordt gegeven gedurende de vergader- en cursustijd alsmede gedurende de eventueel voorafgaande/volgende nachtdienst of volgende middagdienst.

3.6

De vakverenigingen zullen er vanuit hun eigen verantwoordelijkheid naar streven om een concentratie aan de onder 3.1 tot en met 3.4 genoemde vormen van verlof bij één enkele persoon te vermijden.

3.7

Rechten en plichten van partijen, alsmede van werknemers, die lid zijn van de vakvereniging, zijn geregeld in een protocol, handelende over het bondswerk binnen het bedrijf. Dit protocol is als bijlage 1 van deel B toegevoegd aan deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 Aanneame en ontslag

4.1

Bij het aangaan van een dienstbetrekking geldt wederzijds een schriftelijk vast te leggen proeftijd met een tijdsduur van 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer een andere regeling wordt getroffen.

4.2

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:

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

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Het bepaalde in artikel 7: 668 a lid 2 BW (opvolgend werkgeverschap) is niet van toepassing.

4.3

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 4.1 in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

4.3.1

Door opzegging door de werkgever met in achtneming van een termijn van opzegging, die bij een dienstbetrekking die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd; één maand bedraagt;
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd; twee maanden bedraagt;
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd; drie maanden bedraagt;
- d. vijftien jaar of langer heeft geduurd; vier maanden bedraagt.

Hier bedoelde termijn kan bij schriftelijk overeenkomst worden verlengd.

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.

Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

4.3.2

Door opzegging door de werknemer met in achtneming van een termijn van opzegging van één maand. Van deze termijn kan bij schriftelijke overeenkomst 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.

Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

4.3.3

Zonder opzegging bij het bereiken van de voor de werknemer ingevolge de in de onderneming van de werkgever geldende pensioenregeling vastgestelde pensioendatum.

Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:

4.3.4

Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7:668 1e lid van het Burgerlijk Wetboek. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer, één maand voordat de dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.

Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaalde karwei:

4.3.5

Bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.

Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:

4.3.6

Door opzegging door de werkgever of werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week tegen elke dag der maand bedraagt.

4.4

Vervallen.

4.5

Het bepaalde in artikel 7:670, eerste lid van het Burgerlijk Wetboek (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in lid 4.2, sub b, c en d van dit artikel niet van toepassing.

4.6.1

Het bepaalde in artikel 7:670, derde lid van het Burgerlijk Wetboek (opzeggingsverbod tijdens vervulling militaire verplichtingen) is voor werknemers bedoeld in lid 4.2, sub b, c, en d van dit artikel niet van toepassing.

4.7

In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, terwijl niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen hun aanstelling niet verzet.

4.8

Aan de werknemer, die voor een periode van maximaal twee jaren aansluitend aan de geboorte, ontslag neemt voor de verzorging van zijn kind, zal - indien het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet - na deze periode een functie worden aangeboden, zo mogelijk gelijkwaardig. De werknemer dient op het moment van ontslag de wens terug te keren uit te spreken. De werknemer moet tevens bereid zijn gedurende de periode van afwezigheid een door de werkgever vast te stellen opleiding te volgen teneinde de noodzakelijke kennis op peil te houden. Indien de werknemer het dienstverband niet wenst te vernieuwen, dient hij 50 % van de opleidingskosten te vergoeden.

Artikel 5 Dienstrooster en arbeidsduur

5.1

Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

5.1.1

Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week. Een dag in een dagdienstrooster omvat een periode van 24 aaneengesloten uren aanvangende om 07.00 uur.

5.1.2

Een tweeploegendienstrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

5.1.3

Een drie-ploegdienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

5.1.4

Een vijfploegdienstrooster dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week, waarbij per jaar gedurende ten hoogste negen weken maximaal 42 uur per week kan worden gewerkt. De extra-uren c.q. extradiens worden gedurende deze week beloond volgens artikel 8.4. Deze extra diensten zullen niet direct voorafgaand aan of volgend op de aaneengesloten vakantie van de werknemer worden ingeroosterd.

De werknemer in vijfploegdienst kan per kalenderjaar maximaal 3 roosterdiensten vrijaf opnemen tegen inlevering van 5% van het maandinkomen per opgenomen roosterdienst, te verrekenen met de uit te betalen feestdagtoeslag.

5.2

Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in de lid 5.1.1 tot en met 5.1.4 bedoelde weken.

5.3.1

In dagdienst wordt gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week.

5.3.2

In tweeploegdienst wordt op de eerste 5 resp. 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten resp. een ochtenddienst en een middagdienst is.

5.3.3

In drieploegdienst wordt op de eerste 5 resp. 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten resp. een ochtenddienst, een middagdienst en een nachtdienst is.

De werktijd voor werknemers in de drieploegdienst wordt vastgesteld op zodanige wijze dat tussen het einde en het begin van de wekelijkse werktijd een ononderbroken rustpoos van ten minste 36 uur wordt vastgesteld.

5.3.4

In vijfploegdienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.

5.4

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin overplaatsing plaatsvond.

5.5.1

Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.

5.5.2

Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.

Artikel 6 Functiegroepen en salarisschalen

6.1

De functies van de werknemers zijn of worden met behulp van de ORBA-systematiek ingedeeld in functiegroepen.

6.2

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functie jaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze Collectieve Arbeids-overeenkomst. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in lid 20.2.

6.3

Werknemers, wier persoonlijke functie-inhoud overeenstemt met de door hun te vervullen referentie- c.q. organieke functie, worden in de bij de referentie- c.q. organieke functie behorende salarisschaal geplaatst.

6.4.1

Werknemers, wier persoonlijke functie-inhoud op grond van een functionele beoordeling niet overeenstemt met de door hun te vervullen referentie- c.q. organieke functie, kunnen in de naastlagere c.q. naasthogere salarisschaal worden geplaatst.

6.4.2

Indien op grond van een functionele beoordeling de inschaling in de naastlagere schaal langer dan één jaar duurt, zal de persoonlijke functie-inhoud omgezet worden in een nieuwe organieke functie. De termijn van één jaar gaat in op de datum van indienstreding c.q. op de datum van de dagtekening van het besluit van de Indelingscommissie.

6.5

De persoonlijke indeling van de werknemers als bedoeld in de leden 6.3 en 6.4.1 geschiedt door de Indelingscommissie. Taak, samenstelling en werkwijze van deze commissie zijn neergelegd in een reglement.

6.6

De werknemer, die in opdracht van de werkgever tijdelijk een werknemer vervangt wiens functie is ingedeeld in een hogere functiegroep, blijft ingedeeld in zijn salarisschaal. De extra beloning geschiedt volgens het bepaalde in lid 7.5.

6.7

Indien de werknemer in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst, dan wordt de eventuele nieuwe persoonlijke indeling geëffectueerd met ingang van de eerste van de maand volgend op de datum van de aanvraag bij de Indelingscommissie.

6.8.1

Indien de werknemer op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie dan wel zijn persoonlijke functie-inhoud op zijn eigen verzoek wordt herzien, dan wordt de eventuele nieuwe persoonlijke indeling geëffectueerd met ingang van de eerste van de maand volgend op de datum van de aanvraag bij de Indelingscommissie.

6.8.2

Indien de werknemer wegens onbekwaamheid wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, dan behoudt de werknemer de lopende maand en de 6 daarop volgende maanden zijn oorspronkelijke maandsalaris, e.e.a. gerekend vanaf de datum van de aanvraag bij de Indelingscommissie. De eventuele persoonlijke indeling wordt geëffectueerd met ingang van de eerste van de daarop volgende maand.

6.8.3

Indien de werknemer in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld als gevolg van een herwaardering van de functie in het kader van het reguliere onderhoud van de functieclassificatie, dan behoudt de werknemer de lopende maand en de 6 daarop volgende maanden zijn oorspronkelijke maandsalaris, e.e.a. gerekend vanaf de datum van de aanvraag bij de Indelingscommissie.

De nieuwe persoonlijke indeling wordt geëffectueerd met ingang van de eerste van de daarop volgende maand, onverminderd het bepaalde in lid 7.4.3.

Hetzelfde geldt indien indeling in een lagere salarisschaal het gevolg is van een functionele beoordeling als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wel plaatsing in een lager ingedeelde functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden.

Hetzelfde geldt eveneens indien indeling in een lagere salarisschaal het gevolg is van plaatsing in een lager ingedeelde functie als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.

6.9

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisschaal die op hem van toepassing is, van zijn maandsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

6.10

De werknemer die zich niet kan verenigen met het indelingsbesluit van de Indelingscommissie, kan een beroep instellen bij de Beroepscommissie.

Taak, samenstelling en werkwijze van deze commissie zijn neergelegd in een Reglement.

6.11

De eventuele herziening van het salaris als gevolg van een uitspraak van de Indelingscommissie c.q. een uitspraak van een Beroepscommissie c.q. een externe beroepsprocedure, werkt terug tot de eerste van de maand, volgend op de datum van de aanvraag bij de Indelingscommissie, tenzij op grond van de leden 6.8.2 en 6.8.3 een andere datum geldt dan wel bijzondere omstandigheden een eerdere datum rechtvaardigen.

Artikel 7 Toepassing van salarisschalen

7.1.1

De maandsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld.

7.1.2

Tussentijdse herzieningen vinden plaats bij de indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in de leden 6.7, 6.8 en 6.11.

7.2.1

De werknemer, die nog niet de in zijn salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt (leeftijdschaal) en wel ingaande de maand volgende op de verjaardag van de werknemer. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in artikel 20.

7.2.2

De werknemer, die deze leeftijd wel heeft overschreden ontvangt het maandsalaris dat overeenkomt met het aantal volle jaren op 1 januari dat hij na het bereiken van de maximum leeftijd onafgebroken in zijn salarisschaal is ingedeeld geweest (functiejaarschaal). Alleen indien indiensttreding of tussentijdse herziening vóór 1 juli plaatsvindt, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend met 1 worden verhoogd.

Indien de werknemer de desbetreffende minimumleeftijd van de functiejaarschaal voor 1 juli bereikt, wordt hem de verhoging tot 1 functiejaar per 1 januari daaropvolgend toegekend.

7.3.1

Indien een werknemer in de hogere salarisschaal wordt ingedeeld worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 7.4.1 bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.

7.3.2

Indien een werknemer om hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in lid 6.8.1 en 6.8.2 in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend als in verband met de in lid 7.4.2 genoemde salarisverlaging nodig zijn.

7.3.3

Indien een nieuwe medewerker als gevolg van de in lid 6.8.3 bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren als nodig zijn toegekend om de in lid 7.4.3 bedoelde inschaling te realiseren.

7.3.4

Indien een nieuwe werknemer elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft gekregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.

7.4.1

Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die beloond wordt ingevolge de functie jaren-schaal, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerst komende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

7.4.2

Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen van een werknemer, die beloond wordt ingevolge de functie jaren-schaal bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

7.4.3

Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in lid 6.8.3 bedoelde omstandigheden van een werknemer die beloond wordt ingevolge de functie jaren-schaal, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 7.3.3 niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullend bedrag als persoonlijke toeslag.

Deze toeslag - welke deel uitmaakt van het maandsalaris - stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren-schaal, wordt dit bedrag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

De persoonlijke toeslag wordt voorts verminderd ter gelegenheid van verhogingen van het maandsalaris, welke het gevolg zijn van verhogingen van de salarisschalen. De vermindering bedraagt een vijfde deel van het bedrag der persoonlijke toeslag met een maximum van 1% van het desbetreffende maandsalaris bij 0 functie jaren. Voor wat betreft de persoonlijke toeslag van werknemers van 60 jaar en ouder, zij verwezen naar lid 21.5.

7.5

De werknemer, die in opdracht van de werkgever tijdelijk een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, ontvangt daarvoor indien de waarneming ten minste 5 werkdagen achtereen heeft geduurd, een toeslag op zijn maandsalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst 0,25% van zijn maandsalaris indien sprake is van een waargenomen functie die 1 groep hoger is ingedeeld dan de eigen functie, resp. 0,5% van zijn maandsalaris als de waargenomen functie 2 of meer groepen hoger is ingedeeld. Deze toeslag wordt alsdan verstrekt met terugwerkende kracht vanaf de eerste dag van vervanging. De vervangingstoelage wordt niet toegekend aan de werknemer, voor wie bij de indeling van zijn functie in de salarisgroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

7.6

Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het salarisinkomen met een evenredig deel verminderd.

7.7

De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 27ste dag van elke maand beschikbaar gesteld op een door de werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.

Artikel 8 Bijzondere beloningen

Algemeen

8.1

De maandsalarissen, bedoeld in de artikelen 6 en 7 worden geacht een beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra -beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 9.

Werken in ploegen

8.2

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

8.2.1

Deze toeslag bedraagt per maand voor de

vijfploegendienst	: 28,5% van het maandsalaris;
drieploegendienst	: 18% van het maandsalaris;
tweeploegendienst	: 11% van het maandsalaris.

8.2.2

Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de in lid 8.2 bedoelde toeslag gekort voor elke volledige dienst welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

8.2.3

De werknemer in dagdienst, die moet invallen in ploegendienst gedurende 10 of minder diensten, wordt beloond volgens de bepalingen in lid 8.5 van dit artikel. Indien dit invallen in een maand 11 of meer diensten duurt, geschiedt de beloning van meet af aan volgens de bepalingen in lid 8.2.1 en lid 8.2.2.

8.2.4

De werknemer, die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met lagere ploegentoeslag beloond rooster of naar de dagdienst ontvangt:

8.2.4.1

Indien hij korter dan een half jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand;

8.2.4.2

Indien hij een half jaar, maar niet langer dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand;

8.2.4.3

Indien hij langer dan 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende de daarop volgende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 1 maand 40% en 1 maand 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag.

8.2.4.4

Indien hij langer dan 5 jaar maar niet langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden, plus gedurende 5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag.

De werknemer van 58 jaar of ouder wordt voor de toepassing van dit artikel verwezen naar lid 21.7.

8.2.4.5

Indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 3 maanden, plus 7 maanden 80%, 7 maanden 60%, 5 maanden 40% en 5 maanden 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag. De werknemer van 58 jaar of ouder wordt voor de toepassing van dit artikel verwezen naar lid 21.7.

8.2.4.6

Onder eigen toedoen wordt niet verstaan plaatsing in een hogere functiegroep ten gevolge van promotie.

Consignatie

8.3

De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag:

op maandag tot en met vrijdag	: 0,75% van het maandsalaris;
op zaterdag en zondag	: 2,00% van het maandsalaris;
op feestdagen	: 2,50% van het maandsalaris.

Beloning bij overschrijding van het dienstrooster: overwerk en meerwerk

8.4

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de overeengekomen dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden (overwerk), geldt de volgende regeling:

8.4.1

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de dagelijkse arbeidsduur, ontstaan door het uitoefenen van de eigen werkzaamheden, door vervanging als bedoeld in lid 6.6 dan wel door het uitoefenen van OR - werkzaamheden, zullen, tot een maximum van 60 uur per jaar, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 60 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

Indien echter een werknemer in de 5-ploegendienst op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, kan de compenserende vrije tijd, voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten, wel op zaterdag, resp. op zondag worden opgenomen.

Alle overige overschrijdingen van de arbeidsduur worden niet gecompenseerd in vrije tijd met dien verstande, dat in individuele gevallen overleg kan plaatsvinden over compensatie in vrije tijd van overwerkuren die zijn gemaakt voor scholingsactiviteiten buiten roostertijd.

8.4.2

Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen (overwerk) bedraagt de volgende percentages van het maandsalaris:

- 1) uren op maandag tot en met vrijdag : 0,92%
- 2) uren op zaterdag : 1,05%
- 3) uren op zondag : 1,22%
- 4) uren op feestdagen, waarin begrepen het doorbetaalde salaris op maandag t/m vrijdag 1,83%
- 5) uren op roostervrije dagen van personeel in vijfploegendienst:
 - a. op maandag tot en met vrijdag : 1,22%
 - b. op zaterdagen : 1,53%
 - c. op zondagen : 1,83%
 - d. op feestdagen : 2,44%

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1) tot en met 4). Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder 8.4.1 wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag tot en met vrijdag	: 0,61%
voor uren opgenomen op zaterdag	: 0,92%.

8.4.3

Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de gemiddelde arbeidsduur per dag, dienst of week van een werknemer met een voltijd dienstbetrekking wordt overschreden. Indien een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft die niet als overwerk worden aangemerkt (meeruren), kunnen deze uren worden gecompenseerd in evenveel vrije tijd, in overleg met de werkgever op te nemen.

Indien meeruren niet worden gecompenseerd in vrije tijd dan worden deze uren beloond met 127% van het uurloon (0,78% van het maandsalaris). Deze regeling wordt van kracht met ingang van 1 juli 1998. Indien sprake is van structureel (eventueel op jaarbasis) meerwerk van een deeltijdwerknemer, zal ernaar worden gestreefd het in de arbeidsovereenkomst met betrokkene overeengekomen aantal uren te vermeerderen met dit meerwerk.

Deeltijdwerkers met wie vóór 1 juli 1998 was overeengekomen dat zij onder omstandigheden verplicht kunnen worden tot het werken op meeruren, ontvangen voor deze uren 150% van een uurloon voor elk gewerkt meeruur.

Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster: verschoven uren

8.5

Indien de werknemer in ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de uren van zijn rooster, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden (verschoven uren), wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. De toeslag wordt eveneens verstrekt aan de werknemer in de dagdienst die, in opdracht van de werkgever, arbeid verricht op tijden gelegen vóór 07.00 uur 's ochtends en ná 18.00 uur 's avonds, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.

Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29% op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het maandsalaris. De werknemer in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst wordt naar een andere dienst, ontvangt daarvoor in afwijking van het hiervoor bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,74% van het maandsalaris.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

Recht op verzuim bij afwijkingen van het dienstrooster

8.6.1

De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren vallende tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende werkdag, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zoveel roosteruren verzuim met behoud van salaris met dien verstande dat voor iedere opkomst minstens één verzuimuur wordt gegeven. Als het overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 4 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op verzuimuren.

8.6.2

De werknemer in ploegendienst, die in aansluiting op zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uren, heeft eveneens recht op evenveel roosteruren verzuim met behoud van salaris als deze 4 overuren worden overschreden.

8.6.3

Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk binnen hetzelfde etmaal hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend. De tijd waarin het opnemen van de verzuimuren begint, ligt bij het begintijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend op het overwerk.

Vergoeding voor extra reis

8.7

De werknemer, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt daarvoor per opkomst een vergoeding over het maandsalaris.

Deze vergoeding bedraagt op:

maandag tot en met vrijdag	: 1,00%
zaterdag	: 1,50%
zon- en feestdagen	: 2,00%.

Deze vergoeding is niet van toepassing indien de werknemer de werkzaamheden op eigen verzoek tijdelijk onderbreekt voor het gebruik van een maaltijd thuis.

Cash awards

8.8

De werknemer of de groep van werknemers, die naar het oordeel van de werkgever een bijzondere verrichting hebben gedaan, kunnen hiervoor een incidentele beloning ontvangen. Deze beloning wordt verstrekt binnen een maand na deze bijzondere verrichting en bedraagt minimaal € 455,- en maximaal € 2.270,- per keer per werknemer c.q. groep van werknemers.

Artikel 9 Zon- en feestdagen

9.1

Onder feestdagen worden in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, Koninginnedag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en 5 mei in het lustrumjaar.

9.2

Voor de toepassing van dit artikel en de artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, aanvangende op de voorafgaande dag om 23.00 uur.

9.3

Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in vijfploegendienst betreft volgens het geldende rooster. Indien op een niet op zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

9.4

De werknemer in de vijfploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 1,22% van zijn maandsalaris per op de feestdag gewerkt uur.

Artikel 10 Extra vrije dagen voor medewerkers in de dag-, twee- en drieploegendienst

10.1

De werknemer in dag-, 2- en 3 ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op 14 extra roostervrije dagen. Jaarlijks kunnen, in overleg met de ondernemingsraad, 3 van de extra roostervrije dagen collectief, eventueel per afdeling worden vastgesteld. Bij deze dagen is opname in gesloten blokken van 4 uur na overleg met werkgever mogelijk.

Het aantal van 14 extra roostervrije dagen wordt verminderd in evenredigheid met het percentage van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer in het voorafgaande kalenderjaar. Per kalenderjaar zullen echter ten minste 3 extra roostervrije dagen overblijven. Afwezigheid als gevolg van een bedrijfsongeval tast het aantal extra roostervrije dagen niet aan.

Deze vermindering zal voor het eerst worden toegepast in het kalenderjaar 2001, op basis van het ziekteverzuim in de periode van 1 mei tot en met 31 december 2000.

10.2

Indien op verzoek van het bedrijf toch wordt gewerkt op de extra roostervrije dagen als bedoeld in art. 10.1, dan zullen de op die dagen gewerkte eerste acht uren uitsluitend enkelvoudig in vrije tijd worden gecompenseerd.

10.3

De werknemer kan tegen inlevering van 5 % van het maandinkomen per kalenderjaar 1 extra roostervrije dag opnemen.

Artikel 11 Verzuim met behoud van salaris

11.1

In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 b en 7:628 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde geldt het volgende:

11.1.1

In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer geldt het in artikel 19 bepaalde.

11.1.2.1

In de volgende gevallen, waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijze niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hierover voor de resp. bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. de plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie bij overlijden en begrafenis c.q. crematie van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin van de werknemer behorend kind of pleegkind;
- b. gedurende 2 dagen wegens overlijden en/of begrafenis c.q. crematie van een niet onder a. genoemd eigen kind of pleegkind, van de ouders of schoonouders, broer of zuster van de werknemer;
- c. gedurende 1 dag bij overlijden of begrafenis c.q. crematie van een schoonzoon of schoondochter, zwager, schoonzuster, grootmoeder, grootvader en kleinkind van de werknemer. Indien de werknemer ten tijde van een van deze gebeurtenissen werkzaam is in de nachtdienst, heeft hij in afwijking van het hierboven gestelde aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de nachtdienst onmiddellijk voorafgaande aan en onmiddellijk volgende op genoemde gebeurtenis;
- d. gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer;
- e. bij huwelijk van de medewerker op de dag waarop het huwelijk wordt voltrokken plus de daaropvolgende dag, dan wel, indien het wettelijk huwelijk en het kerkelijk huwelijk op verschillende dagen plaatsvindt, de dag van het wettelijk huwelijk van de medewerker en de dag van het kerkelijk huwelijk van de medewerker;
- f. gedurende 1 dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwager of schoonzuster, broer, zuster en kleinkind van de werknemer. Indien de werknemer ten tijde van een van deze gebeurtenissen werkzaam is in de nachtdienst, heeft hij in afwijking van het hierboven gestelde aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de nachtdienst onmiddellijk voorafgaande aan en onmiddellijk volgend op genoemde gebeurtenis;
- g. bij bevalling van de echtgenote het resterende deel van de dag, plus de daaropvolgende dag (kraamverlof voor partner);
- h. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders of schoonouders. Indien de werknemer ten tijde van deze gebeurtenissen werkzaam is in de nachtdienst, heeft hij, in afwijking van het hierboven gestelde aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de nachtdienst onmiddellijk voorafgaande aan en onmiddellijk volgend op genoemde gebeurtenis;
- i. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- j. gedurende 1 dag bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemers, alsmede bij priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer en bij de eerste bevestiging in het predikantenambt van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemer;
- k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van vergoeding(en) welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen (calamiteitenverlof).
- l. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2½ uren voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of tandarts of fysiotherapeut op voorschrift van de behandelend arts en tot een maximum van een halve dag voor bezoek aan een specialist voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt er geen doorbetaling van salaris plaats;
- m. gedurende 1 dag bij verhuizing van een werknemer die een zelfstandig huishouden voert.

11.1.2.2

In individuele gevallen kunnen aan de werknemer, die niet voldoet aan de voorwaarden genoemd onder 11.1.2.1a, doch wel belast is met het regelen van de begrafenis c.q. crematie, de rechten genoemd onder 11.1.2.1a worden toegekend. Uiteraard voor zover de overeengekomen arbeid noodzakelijkerwijze niet kan worden verricht.

11.1.2.3

Onverlet de mogelijkheid van het wettelijk zorgverlof kan de werkgever in alle andere bijzondere gevallen, wanneer hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.

11.1.3

Art. 11.1.2.1a t/m c, f t/m h en j zal zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat sprake is van een geregistreerd partnerschap dan wel dat blijkens het bevolkingsregister de partners tenminste één jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.

11.1.4

De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

11.1.4.1

Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;

11.1.4.2

De invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 6 van het buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Een termijn van een week is voor dit voorafgaande overleg voldoende;

11.1.4.3

De verlenging van een vergunning voor verkorte werkweek (een zgn. nuluren- week daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven in 11.1.4.2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het een verlenging betreft waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - d.w.z. tenminste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet. In alle gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij de partijen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 12 Vakantie

12.1

Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.

Duur der vakantie

12.2.1

De werknemer in dag-, 2- of 3-ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op een vakantie van respectievelijk:

25 werkdagen c.q. roosterdiensten, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar jonger dan 40 jaar is;

26 werkdagen c.q. roosterdiensten, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 40 jaar of ouder is;

27 werkdagen c.q. roosterdiensten, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 45 jaar of ouder is;

28 werkdagen c.q. roosterdiensten, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 50 jaar of ouder is;

29 werkdagen c.q. roosterdiensten, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 55 jaar of ouder is;

25 werkdagen indien hij partieel leerplichtig is, echter met inachtneming van lid 20.2.3.

Voor de toepassing van dit artikel wordt een werkdag c.q. roosterdienst gelijk gesteld met 8 uren.

12.2.2

De werknemer werkzaam in 5-ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op een vakantie van respectievelijk:

23½ roosterdiensten, indien hij bij aanvang van het kalenderjaar jonger dan 40 jaar is;

24½ roosterdiensten, indien hij bij aanvang van het kalenderjaar 40 jaar of ouder is;

25½ roosterdiensten, indien hij bij aanvang van het kalenderjaar 45 jaar of ouder is;

26½ roosterdiensten, indien hij bij aanvang van het kalenderjaar 50 jaar of ouder is;
27½ roosterdiensten, indien hij bij aanvang van het kalenderjaar 55 jaar of ouder is;
23½ werkdagen, indien hij partieel leerplichtig is, echter met inachtneming van art. 20.2.3.
Voor de toepassing van dit artikel wordt een werkdag c.q. roosterdienst gelijk gesteld met 8 uren.

12.3

De werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft in dat kalenderjaar, onverminderd het in artikel 12.2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel der vakantie.

12.4

Indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, krijgt de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie. Indien het dienstverband ten minste een maand heeft geduurd, geldt het bepaalde in de leden 12.5.1 en 12.5.2.

12.5.1

Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 12.3 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest; een en ander mits de dienstbetrekking tenminste 1 maand heeft geduurd.

12.5.2

Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband vóór of op de 15e van de maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 12.3 bepaalde geacht die maand helemaal niet in dienst te zijn geweest.

12.6

De vakantie wordt als regel gedurende 3 kalenderweken aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen genoten. De aaneengesloten vakantie mag in individuele gevallen een periode van maximaal 4 weken omvatten, indien en voorzover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

Tijdstip der vakantie

12.7.1

De aaneengesloten vakantie wordt in onderling overleg en aan de hand van een per afdeling op te maken schema voor iedere werknemer afzonderlijk vastgesteld. In de regel zal in de maanden juni, juli en augustus geen toestemming worden gegeven een periode van 4 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. In deze maanden zal genoemde periode derhalve van kortere duur zijn. Zgn. opkomstdagen voor de werknemer in vijfploegendienst zullen niet direct voorafgaand of aansluitend aan de aaneengesloten vakantie worden ingeroosterd.

12.7.2

Snipperdagen kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer met dien verstande echter dat de werkgever wanneer de goede gang van het bedrijf er door in gevaar zou komen, bevoegd is die keuze van de werknemer te weigeren.

Behalve wegens dringende redenen van bedrijfsbelang kan de toestemming voor eenmaal toegestane snipperdagen niet meer worden ingetrokken vanaf drie dagen voorafgaand aan het verleende verlof.

12.7.3

Collectieve snipperdagen worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad.

12.7.4

Op verzoek van de werknemer kunnen vakantierechten die in een vakantiejaar worden verworven, in dat jaar worden overgeschreven naar het spaarsaldo van de Verlofspaarregeling. Overschrijving is mogelijk van vakantiedagen voor zover zij de wettelijke minimumvakantie (vier maal de bedongen arbeidsduur per week) te boven gaan.

Niet opgenomen vakantie

12.8

Indien de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van zijn vakantierechten in het jaar waarin deze zijn verworven, zal tussen werkgever en werknemer overleg plaats vinden over de vaststelling van de data waarop deze dagen in de periode van 1 januari tot en met 30 april van het daaropvolgende jaar kunnen worden opgenomen.

Over de bestemming van de dagen die hierna nog resteren vindt overleg plaats tussen werkgever en werknemer. Afhankelijk van de bedrijfsomstandigheden kunnen partijen overeenkomen deze dagen uit te betalen dan wel afspreken dat deze dagen blijven staan om in de toekomst alsnog te worden opgenomen.

Vakantie bij onderbreking werkzaamheden

12.9

Het aantal dagen vakantie waarop een werknemer recht heeft, wordt naar evenredigheid vermindert zodra hij zijn werkzaamheden langer dan een maand niet heeft verricht.

12.10.1

Het onder 12.9 bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van dienstverband;
- zwangerschap of bevalling.

Indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer, worden nog vakantierechten verworven over de laatste zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht.

12.10.2

Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 12.10.1 in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

12.10.3

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 12.3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

12.10.4

Vervallen.

12.11

De niet leerplichtige werknemer, die op 1 augustus van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht.

12.12.1

Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen in lid 12.10.1 en 12.11 alsmede lid 11.1.2 onder a, b, c, g en k gelden niet als vakantie.

12.12.2

Indien een der in lid 12.12.1 genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van lid 11.1.2. onder a, b, c, g en k niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, waarbij aanspraak bestaat op loondoorbetaling bij ziekte dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte wordt ontvangen en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in de bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband

12.13.1

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

12.13.2

Indien de werknemer de hem toegekende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking niet heeft opgenomen zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig deel van zijn maandinkomen worden uitbetaald. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze verrekend.

12.13.3

De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt. Op verzoek van de werknemer worden in deze verklaring tevens opgenomen de vakantie-rechten die in het kader van de Verlofspaarregeling zijn overgeschreven op het spaarsaldo van de werknemer tenzij deze rechten zouden zijn verjaard indien zij niet op het spaarsaldo zouden zijn overgeschreven.

Uitvoeringsbepalingen

12.14.1

De werknemer, die volgens rooster op zaterdag of zondag moet werken kan in zijn aaneengesloten vakantie van vier weken niet meer dan 4 zaterdagen c.q. 4 zaterdagen en 4 zondagen opnemen. Is de vakantieperiode van kortere duur dan zal het aantal in deze periode op te nemen zaterdagen c.q. zondagen direct afhankelijk zijn van de lengte van deze periode. De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan vier maal de nacht van zondag op maandag opnemen.

12.14.2

De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor aaneengesloten vakantie en snipperdagen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.

Artikel 13 Vakantietoeslag

13.1

De werkgever kent in de maand mei aan iedere werknemer een vakantietoeslag toe. Bij opname van de aaneengesloten vakantie vóór het uitbetalen van de vakantietoeslag bestaat de mogelijkheid op deze toeslag een voorschot op te nemen.

13.2

De vakantietoeslag bedraagt 8 % van het maandinkomen van de maand mei, c.q. het maandinkomen dat de werknemer volgens rooster verdiend zou hebben als hij niet arbeidsongeschikt was geweest, voor elke maand die de werknemer in dienst is geweest in de periode tussen 1 juni van het voorafgaande jaar en 31 mei van het lopende jaar. Voor de vaststelling van het aantal maanden is het bepaalde in de leden 12.4, 12.5.1 en 12.5.2 van toepassing.

13.3

Voor de werknemer, die beloond wordt overeenkomstig de indeling in de functiejaarschaal als bedoeld in art 7.2.2, bedraagt de vakantietoeslag voor een vol jaar per 1 januari 2008 ten minste € 1843 en per 1 januari 2009 € 1908.

13.4

Eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten zijn in de vakantietoeslag begrepen.

13.5

Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zal de vakantietoeslag worden afgerekend bij de laatste salarisbetaling op basis van het laatstgenoten salaris voorzover deze nog niet eerder is geschied.

Artikel 14 Uitkering 13e maandsalaris

14.1

De werknemer die op 31 december een vol kalender jaar in dienst is geweest zal in de maand december van dat jaar een extra uitkering van 1 maandinkomen over de maand november van dat jaar ontvangen.

14.2

De werknemer, die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt, mits het dienstverband langer dan 2 maanden heeft geduurd een deel van deze extra uitkering, evenredig aan het aantal maanden, dat het dienstverband in dat kalenderjaar heeft geduurd.

14.3

Voor de vaststelling van het lid 14.2 bedoelde aantal maanden, is het bepaalde in de leden 12.5.1 en 12.5.2 van toepassing.

14.4

Eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten zijn in de extra uitkering begrepen.

Artikel 15 Winstdelingsregeling

15.1

Iedere werknemer ontvangt een winstuitkering in de maand volgend op de vaststelling door de algemene vergadering van aandeelhouders, die gewoonlijk in maart/april plaatsvindt, van de jaarrekening over het afgelopen boekjaar.

15.2

De winstuitkering bedraagt een percentage van 12 maal het maandsalaris van de maand december van het boekjaar inclusief een eventuele toeslag als bedoeld in lid 7.4.3. Dit percentage bestaat uit een vast deel en een variabel deel. Het vaste deel bedraagt 1,5% en wordt altijd uitgekeerd indien de ROI van Depron B.V. meer dan nul bedraagt. Onder ROI (Return on Investment) wordt verstaan de verhouding tussen de bruto winst vóór belastingen en vóór buitengewone lasten plus het saldo van betaalde en ontvangen rente enerzijds en het geïnvesteerd vermogen (vaste activa plus voorraden plus vorderingen) anderzijds. Het variabele deel wordt uitgekeerd, indien de ROI meer dan 7% en maximaal 14% bedraagt en varieert dan evenredig tussen 0 en 4% afgerond op tienden van procenten. Bij een ROI boven 14% bedraagt de winstuitkering 5,5%.

15.3

De uitkering van een werknemer die op 31 december van het boekjaar 10 jaar of langer in dienst is, wordt verhoogd met 25%.

15.4

De werknemer die een deel van het boekjaar in dienst is geweest, ontvangt, mits het dienstverband langer dan 2 maanden heeft geduurd, een deel van de winstuitkering, evenredig aan het aantal maanden dat het dienstverband in dat boekjaar heeft geduurd.

15.5

Voor de vaststelling van het in lid 15.4 bedoelde aantal maanden is het bepaalde in de leden 12.5.1 en 12.5.2 van toepassing.

15.6

Geen recht op een uitkering in het kader van de winstdelingsregeling bestaat in geval van ontslag op staande voet.

Artikel 16 Bijstand werknemers

De werknemer kan zich laten bijstaan door een districtsbestuurder van de vakvereniging wanneer hij met zijn chef of met medewerkers van de personeelsdienst van de betrokken vestiging een gesprek heeft dat belangrijke gevolgen kan hebben voor de arbeidsrelatie. Bij verhindering kan een districtsbestuurder zich slechts laten vervangen door een collega-districtsbestuurder.

Artikel 17 Seksuele intimidatie, agressie en geweld

De werkgever zal een beleid voeren, dat gericht is op het tegengaan van seksuele intimidatie op het bedrijf en op bescherming van de werknemers tegen agressie en geweld. Daartoe zal o.m. in overleg met de Ondernemingsraad een mannelijke en een vrouwelijke vertrouwenspersoon worden benoemd.

Artikel 18 Verzekering tegen ziektekosten

In het bedrijf van de werkgever bestaat een regeling inzake collectieve verzekering tegen ziektekosten. Alle medewerkers kunnen op basis van vrijwilligheid hieraan deelnemen.

Artikel 19 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 19.1A Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt

19.1A

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 Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

19.1A.1

Bij volledige arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer gedurende maximaal 104 kalenderweken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op een aanvulling op de wettelijke loonbetalingsverplichting resp. de WAO-uitkering tot 100% van zijn maandinkomen. In afwijking hiervan ontvangt de werknemer die op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid jonger is dan 37 jaar en die geen verzekering heeft afgesloten zoals bedoeld in artikel 19.7.1 over het tijdvak binnen deze 104 weken waarover hij een vervolguitkering op grond van de WAO ontvangt, een zodanige aanvulling dat deze tezamen met een fictieve WAO-uitkering van 70% van zijn dagloon WAO een uitkering van het maandinkomen oplevert.

19.1A.2

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, gedurende maximaal 104 weken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op een aanvulling op de WAO-uitkering tot 100% van zijn maandinkomen. In afwijking hiervan wordt voor de werknemer die op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid jonger is dan 37 jaar en die geen verzekering heeft afgesloten zoals bedoeld in artikel 19.7.1, over het tijdvak binnen deze 104 weken waarover hij een vervolguitkering op grond van de WAO ontvangt, de laatste zin van artikel 19.1A.1 naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid toegepast.

19.1A.3.1

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien en voor zover de werknemer een WAO-uitkering en WW-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 104 kalenderweken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op een aanvulling op deze uitkeringen tot 100% van zijn maandinkomen. In afwijking hiervan wordt voor de werknemer die op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid jonger is dan 37 jaar en die geen verzekering heeft afgesloten zoals bedoeld in artikel 19.7.1, over het tijdvak binnen de periode van 104 weken waarover hij een vervolguitkering op grond van de WAO ontvangt, zal de laatste zin van artikel 19.1A.1 naar rato van zijn arbeidsongeschiktheid worden toegepast.

19.1A.3.2

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien en voor zover de werknemer een WW-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 104 kalenderweken na aanvang van de arbeidsongeschiktheid aanspraak op een aanvulling op deze uitkering tot 100% van zijn maandinkomen.

Artikel 19.1B Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

19.1B

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

19.1B.1.1

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

19.1B.1.2

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.

19.1B.2.1

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 Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

19.1B.2.2

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als bedoeld in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen indien medewerker optimaal meewerkt aan de re-integratie. Werkgever zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte medewerkers passend werk intern te vinden. Daarbij zal, zoveel als mogelijk, worden uitgegaan van het benutten van de gehele verdien capaciteit van de betrokken medewerker. In voorkomende gevallen zal werkgever met in achtneming van de privacy wetgeving de OR informeren waarbij de uiteindelijke beslissing bij de directie ligt.

19.2

Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

19.3

Vorenbedoelde wettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd per beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

19.4.1

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 aanstelling(skeuring) valse informatie heeft verstrekt, dan wel informatie heeft verzwegen, en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist konden worden uitgevoerd;
- zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
- zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften en/of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
- zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

19.4.2

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en 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.

19.4.3

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

- weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- 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.

19.4.4

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag en 13de maand. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet of in onvoldoende mate naleeft.

19.5

Indien de werkgever in verband met arbeidsongeschiktheid van de werknemer jegens één of meerdere derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn volledige medewerking verlenen.

19.6

Vorderingen uit hoofde van arbeidsongeschiktheid op wettelijke organen voor de uitvoering van de sociale verzekeringen (WW, WAO e.d.) als ook eventuele vorderingen ter zake een WAO-gat verzekering, worden door de werknemer aan de werkgever overgedragen gedurende de periode dat er loondoorbetalings- en aanvullingsverplichting conform artikel 7:629 BW bestaat.

19.7.1

Werkgever biedt de werknemers een verzekering aan op grond waarvan de als gevolg van de Wet Terugdringing Beroep Arbeidsongeschiktheidsregelingen verlaagde WAO-uitkeringen worden aangevuld tot een brutobedrag van 70% van het laatst verdiende loon met als maximum 70% van het WAO-uitkeringsplafond.

19.7.2

De in artikel 19.7.1 bedoelde verzekering is facultatief. De keuze tot deelname wordt eenmalig bij indienst-treding gegeven en is voor de duur van het dienstverband, met dien verstande dat de premiebetaling eindigt op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 58-jarige leeftijd bereikt dan wel op de eerste dag van de maand waarin de werknemer een volledige uitkering op grond van de WAO ontvangt.

19.7.3

De premie van de in artikel 19.7.1 bedoelde verzekering is voor rekening van de werknemer en wordt geheven over het loontraject vanaf het wettelijk minimumloon tot aan het WAO-uitkeringsplafond.

Premiestelling vindt plaats in twee leeftijdscategorieën; werknemers tot 50 jaar betalen de volledige premie en werknemers van 50 jaar en ouder betalen de helft hiervan. Inhouding vindt maandelijks plaats op het salaris.

19.7.4

De verzekering wordt afgesloten over 12 maal het maandinkomen vermeerderd met de 13de maand en de vakantietoeslag. Komt de verzekering tot uitkering dan vindt in beginsel indexering plaats, indien en voor zover de middelen hiervoor toereikend zijn. Hierbij wordt de loonontwikkeling van onderhavige CAO gevolgd. Op het moment dat de middelen niet toereikend zijn voor deze indexering zal de werkgever de vakvereniging terzake informeren en desgewenst in overleg treden.

19.1C Vordering schadevergoeding bij derden

Indien de werkgever in verband met arbeidsongeschiktheid van de werknemer jegens één of meerdere derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn volledige medewerking verlenen.

Artikel 20 Vorming en opleiding

20.1

Niet-leerplichtige werknemers worden, indien zij bij de aanvang van het schooljaar (1 augustus) de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt, in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris deel te nemen aan een van de in de volgende leden genoemde opleidingen:

20.1.1

Vormingscursussen van erkende instituten voor de normale duur van een cursus tot ten hoogste 2 halve of een hele dag per week. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingscursus een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

20.1.2

Indien hij aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, hetzij een opleiding volgt in het kader van beroepsbegeleidend onderwijs, hetzij met toestemming van de werkgever een andere vakopleiding, mits deze opleiding gericht is op een binnen de onderneming te vervullen functie, gelden voor de werknemer de volgende faciliteiten. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijk rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs wordt gevolgd zal worden nagegaan of het redelijk is de betreffende werknemer binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs resp. het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten voor de betreffende werknemer intrekken. Genoemde faciliteiten gelden voor de normale duur van één opleiding. Een eenmaal aangevangen opleiding mag worden voltooid mits de normale studieduur niet overschreden wordt.

Partieel leerplichtigen

20.2.1

Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de vastgestelde normale arbeidsduur voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.

20.2.2

Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

20.2.3

Vervallen (i.v.m. wetwijziging).

20.2.4

De partieel leerplichtige werknemer die deelneemt aan een opleiding kan op de dag dat de onderwijsinstelling die hij normaal bezoekt, officieel wegens vakantie is gesloten is, vrijwillig werkzaamheden verrichten in de onderneming.

20.2.5

Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling moet bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn. Ingeval de werknemer op één van de hier en in lid 20.2.4 bedoelde vakantiedagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarover het normale voor een dag geldende salaris ontvangen, zonder overwerktoeslag.

Eerst indien de voor die dag volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerkregeling in.

Arbeidsvoorwaarden leerlingen

20.3

Aan de op te leiden leerlingen zal een leer/arbeidsovereenkomst worden aangeboden voor de duur van de opleiding. Op deze leer/arbeidsovereenkomst is de CAO van toepassing met uitzondering van het bepaalde in artikel 4.2. Indeling zal plaatsvinden groep I van Bijlage II.

Opleiding/instructie voor ploegendienstmedewerkers

20.4

De werknemer in ploegendienst, die een opleiding/instructie volgt, nodig voor de uitoefening van zijn functie, wordt zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld deze opleiding/instructie tijdens werktijd te volgen. Voor zover dit niet mogelijk is, wordt de tijd besteed aan het volgen van deze opleiding/instructie gecompenseerd in evenveel vrije tijd. Indien het aantal werkuren plus het aantal uren opleiding/instructie meer dan 10 per dag is, vindt de compensatie op dezelfde dag plaats. Indien de betrokken werknemer in nachtdienst werkzaam is, vindt de compensatie in overleg plaats in de nachtdienst voorafgaande aan dan wel volgende op de opleiding/instructie.

Scholingsplan

20.5

De werkgever zal jaarlijks een plan opstellen waarin het beleid en de activiteiten die worden nagestreefd op het gebied van opleidingen van medewerkers in de komende jaarperiode, worden vastgelegd. Dit plan zal met de ondernemingsraad worden besproken.

Scholingssubsidies

20.6

Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via het Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt alsdan een vrijwillige bijdrage aan OVP teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.

Artikel 21 Faciliteiten voor oudere werknemers

21.1

De werknemer van de volgende leeftijd heeft per kalenderjaar recht op onderstaande extra vrije werkdagen c.q. diensten met behoud van maandinkomen:

bij 58 jaar 1 dag

bij 59 jaar 2 dagen

bij 60 jaar 3 dagen

bij 61 jaar 4 dagen

bij 62 jaar 4 dagen

bij 63 jaar 4 dagen

bij 64 jaar 4 dagen

De peildatum voor de hierboven genoemde leeftijden is 1 januari van het lopende jaar.

21.2

De werknemer van de volgende leeftijd kan op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen met behoud van 85% van het per dag herleide inkomen voor elke opgenomen vrije dienst:

bij 59 jaar 3 diensten per kwartaal

bij 60 jaar 6 diensten per kwartaal

bij 61 jaar 9 diensten per kwartaal

bij 62 jaar 10 diensten per kwartaal

bij 63 jaar 11 diensten per kwartaal

bij 64 jaar 12 diensten per kwartaal

De vaststelling van deze tijd geschiedt in overleg met de werkgever. Niet opgenomen vrije tijd vervalt per desbetreffend kwartaal. De peildatum voor de hierboven genoemde leeftijden is de eerste dag van het kwartaal.

Na 1 juni 2004 kunnen er geen nieuwe medewerkers deelnemen aan deze regeling. Medewerkers die al deelnemen op genoemde datum behouden hun oude rechten.

21.3

In het bedrijf van de werkgever bestaat een regeling inzake vervroegde uittreding. De werknemer kan daaraan vrijwillig deelnemen op basis van de geldende voorwaarden. Deze voorwaarden zijn vermeld in bijlage III van deel A.

21.4

De werknemer in dagdienst, die 55 jaar of ouder is, kan niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken of arbeid te verrichten buiten de uren van het voor hem geldende dienstrooster. Evenmin kan de werknemer in ploegendienst, die 55 jaar of ouder is, verplicht worden arbeid te verrichten buiten de uren van het voor hem geldende dienstrooster.

21.5

De persoonlijke toeslag van de werknemer, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt niet meer verminderd ter gelegenheid van een verhoging van het maandsalaris, als omschreven in lid 7.4.3.

De werknemer van 60 jaar of ouder, die anders dan door eigen toedoen in een lagere functie wordt geplaatst, behoudt tot zijn pensioengerechtigde leeftijd dan wel tot de datum, waarop hij vrijwillig vervroegd uit dienst treedt, zijn oorspronkelijk maandsalaris onder verrekening van eventuele uitkeringen ingevolge sociale verzekeringen.

21.6

De werknemer van 58 jaar of ouder die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster of naar de dagdienst, blijft - indien hij ten tijde van terugplaatsing langer dan vijf jaar in ploegendienst heeft gewerkt - recht houden op 100% van de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag. Onder eigen toedoen wordt niet verstaan plaatsing in een hogere functiegroep ten gevolge van promotie.

Artikel 22 Pensioen- en spaarregelingen

Pensioenregelingen

22.1

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname door de werknemers verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of op de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat ter zake is overleg is gepleegd met de vakvereniging.

Zie protocolafpraak over hoogte inhoudingspercentage werknemersdeel.

22.2

Indien en voor zover de in de tweede zin van lid 23.1 bedoelde wijzigingen gevolgen hebben voor werknemers in de zin van de CAO, worden deze wijzigingen door de werkgever pas doorgevoerd, nadat de vakverenigingen instemming hebben verleend.

Spaarregeling

22.3

In het bedrijf van de werkgever zal een spaarregeling gelden. De uitvoering is neergelegd in een reglement.

Artikel 23 Uitkeringen bij overlijden

23.1

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterend deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de WAO.

23.2

Onder laatstelijk rechtens toekomend loon wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met de eventuele overwerktoeslag over de laatste 13 weken voorafgaande aan de ziekmelding c.q. het overlijden, plus eventueel naar evenredigheid, de vakantietoeslag en de uitkering 13e maandsalaris.

23.3

Onder de nagelaten betrekking wordt in dit artikel verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde, of zijn partner met wie hij duurzaam samenleefde;
- b. bij ontstentenis van onder a. bedoelde personen, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
- c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen, diegenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde;
- d. bij ontstentenis van de onder a., b. of c. bedoelde personen kan een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden aan de persoon die daarvoor op billijkheidsgronden het meest in aanmerking komt.

23.4

Geen uitkering is verschuldigd, indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de WAO.

Artikel 24 Ouderschapsverlof

24.1

In aanvulling op de volledige wettelijke regeling voor ouderschapsverlof is het hierna bepaalde van toepassing.

24.2

Voor de werknemer die gebruik maakt van de wettelijke ouderschapsverlofregeling wordt de vakantietoeslag gebaseerd op het maandinkomen dat de betrokken werknemer in de maand mei verdiend zou hebben, wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van het recht op ouderschapsverlof, tenzij de werknemer na het ouderschapsverlof minder uren gaat werken dan voorafgaand aan het ouderschapsverlof. In dat geval wordt de vakantietoeslag berekend over het maandinkomen behorende bij het aantal uren, dat de werknemer na het ouderschapsverlof gaat werken.

24.3

Voor de werknemer die gebruik maakt van de wettelijke ouderschapsverlofregeling wordt de 13e maand uitkering gebaseerd op het maandinkomen dat de betrokken werknemer in de maand november verdiend zou hebben, wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van het recht op ouderschapsverlof, tenzij de werknemer na het ouderschapsverlof minder uren gaat werken dan voorafgaand aan het ouderschapsverlof. In dat geval wordt de 13^e maand uitkering berekend over het maandinkomen behorende bij het aantal uren, dat de werknemer na het ouderschapsverlof gaat werken.

24.4

Voor de werknemer die gebruik maakt van ouderschapsverlof wordt de deelname aan de pensioenregeling tijdens het ouderschapsverlof voortgezet op basis van de pensioengrondslag die zou gelden wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van het recht op ouderschapsverlof, tenzij de werknemer na het ouderschapsverlof minder uren gaat werken dan voorafgaand aan het ouderschapsverlof. In dat geval wordt in de vaststelling van de pensioengrondslag over de periode van het ouderschapsverlof rekening gehouden met dat mindere aantal uren.

24.5

Werknemer mag desgewenst het wettelijk ouderschapsverlof opnemen in 3 Periodes, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt.

24.6

Indien een werknemer na het ouderschapsverlof minder uren wil gaan werken, dient betrokkene dit vooraf, bij de aanvraag voor ouderschapsverlof, aan te geven.

Artikel 25 Kinderopvang

De wettelijke regeling is van toepassing.

Bijlage I

Indeling van de functies in functiegroepen volgens functieclassificatie op basis van de ORBA-systematiek als bedoeld in lid 6.1 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van Depron B.V.

Functiegroep 1
(0-33 punten)

Functiegroep 2
(33½-53 punten)

Functiegroep 3
(53½-74 punten)

Functiegroep 4
(74½-94 punten)

Functiegroep 5
(94½-114 punten)

Functiegroep 6
(114½-134)

Functiegroep 7
(134½-155 punten)

Functiegroep 8
(155½-175 punten)

Bijlage II

CAO Schaalsalarissen per 1 januari 2008 + 3% miv 01-01-2008

Leeftijdsschaal								
Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
15 jaar	668	692	717					
16 jaar	835	860	898					
17 jaar	1002	1038	1075	1122				
18 jaar	1170	1211	1255	1309	1368			
19 jaar	1338	1384	1434	1499	1563	1647	1748	1855
20 jaar	1505	1558	1613	1684	1720	1751	1857	1971
21 jaar	1588	1644	1708	1777	1797	1855	1965	2087
22 jaar					1878	1937	2030	2157
23 jaar						2019	2098	2226
24 jaar							2140	2273
Functiejarenschaal								
Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
minimumleeftijd	22 jr.	22 jr.	22 jr.	22 jr.	23 jr.	24 jr.	25 jr.	25 jr.
0 functie jaren	1674	1730	1793	1869	1954	2060	2185	2319
1 functie jaar	1705	1769	1827	1906	1996	2107	2234	2371
2 functie jaren	1738	1800	1865	1944	2040	2153	2280	2423
3 functie jaren	1772	1835	1897	1983	2086	2200	2332	2477
4 functie jaren	1803	1875	1936	2019	2128	2245	2380	2530
5 functie jaren	1838	1904	1971	2055	2175	2293	2430	2581
6 functie jaren	1870	1941	2007	2095	2217	2336	2480	2635
7 functie jaren			2041	2129	2261	2383	2531	2687
8 functie jaren				2168	2304	2431	2579	2740

CAO Schaalsalarissen per 1 augustus 2008 + 3,5% miv 01-08-2008

Leeftijdsschaal								
Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
15 jaar	691	716	742					
16 jaar	864	890	929					
17 jaar	1037	1074	1113	1161				
18 jaar	1211	1253	1299	1355	1416			
19 jaar	1385	1432	1484	1551	1618	1705	1809	1920
20 jaar	1558	1613	1669	1743	1780	1812	1922	2040
21 jaar	1644	1702	1768	1839	1860	1920	2034	2160
22 jaar					1944	2005	2101	2232
23 jaar						2090	2171	2304
24 jaar							2215	2354

Functiejarenschaal								
Groep	1	2	3	4	5	6	7	8
minimum leeftijd	22 jr.	22 jr.	22 jr.	22 jr.	23 jr.	24 jr.	25 jr.	25 jr.
0 functiejaren	1733	1791	1856	1934	2022	2132	2261	2400
1 functiejaar	1765	1831	1891	1973	2066	2181	2312	2454
2 functiejaren	1799	1863	1930	2012	2111	2228	2360	2508
3 functiejaren	1834	1899	1963	2052	2159	2277	2414	2564
4 functiejaren	1866	1941	2004	2090	2202	2324	2463	2619
5 functiejaren	1902	1971	2040	2127	2251	2373	2515	2671
6 functiejaren	1935	2009	2077	2168	2295	2418	2567	2727
7 functiejaren			2112	2204	2340	2466	2620	2781
8 functiejaren				2244	2385	2516	2669	2836

Bijlage III

Regeling 'vrijwillige vervroegde uittreding' voor het CAO personeel van Depron B.V. dient nog te worden aangepast aan de nieuwe situatie per 1 januari 2006 (Zie protocolafspraken).

Artikel 1 Begripsbepaling

In deze regeling wordt verstaan onder:

de onderneming:	Depron B.V., gevestigd te Weert.
de werknemer:	persoon, voor onbepaalde tijd in dienst van de onderneming, op wie de CAO van toepassing is.
de uitkeringsgerechtigde:	de gewezen werknemer, die deelnemer is aan de pensioenregeling, op wie deze regeling wordt toegepast en die daardoor recht heeft op de in artikel 5 van deze bijlage bedoelde uitkering.

Artikel 2 Duur

1. Deze regeling kan worden toegepast op werknemers in dienstbetrekking bij Depron B.V., die hiertoe een schriftelijk verzoek hebben ingediend overeenkomstig het bepaalde in artikel 4 van deze bijlage.
2. Voor de werknemers in dag-, twee- en drieploegendienst bedraagt de VUT-gerechtigde leeftijd 61 jaar.
3. Voor de werknemers in vijfploegendienst bedraagt de VUT-gerechtigde leeftijd 60^{1/2}jaar.
4. De werknemer kan van de regeling gebruik maken vanaf de eerste dag van de kalendermaand waarin hij de VUT-gerechtigde leeftijd zal hebben bereikt en met de laatste dag van de kalendermaand voorafgaande aan de kalendermaand waarin hij de leeftijd van 65 jaar zal hebben bereikt. Ook indien de werknemer ervoor kiest om op een later tijdstip van de regeling gebruik te maken gaat de toepassing in op de eerste dag van een kalendermaand.

Artikel 3 Voorwaarden

Toepassing van de regeling is slechts mogelijk, indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

1. De werknemer moet op de datum, waarop hij de leeftijd zal hebben bereikt, waarop hij volgens de bepalingen van art. 2 van deze bijlage voor het eerst aan deze regeling zou kunnen deelnemen, een onafgebroken dienstbetrekking van 5 jaren bij Depron B.V. hebben.
2. De werknemer komt niet in aanmerking voor een volledige uitkering krachtens de Ziektewet, de WIA, dan wel de WW.
3. De werknemer behoort niet tot een groep, waarvoor een afvloeiingsregeling geldt noch andere regeling, waardoor het inkomen is verzekerd.
4. De dienstbetrekking van de werknemer met de onderneming moet zijn beëindigd en de vakantie zoveel mogelijk zijn opgenomen alvorens de regeling in werking treedt. Voor elke niet genoten vakantiedag die de werknemer toekomt, zal hem een evenredig deel van zijn maandinkomen worden uitbetaald.
5. Gedurende de duur van deze regeling mag de uitkeringsgerechtigde niet in loondienst zijn. Inkomsten, verworven uit nevenwerkzaamheden, waarmee de uitkeringsgerechtigde ten minste een jaar voor het tijdstip van uittreding is begonnen, blijven hierbij echter buiten beschouwing, mits deze inkomsten niet meer bedragen dan 5% van de uitkering als bedoeld in artikel 5 van deze bijlage.

Artikel 4 Aanvraag

De werknemer, die van deze regeling gebruik wenst te maken, dient uiterlijk twee maanden voordat hij deze wenst te laten ingaan, hiertoe een schriftelijk verzoek in bij de personeelsdienst aan de hand van een formulier, dat door de onderneming daartoe op aanvraag wordt verstrekt. De werknemer ontvangt uiterlijk één maand voor de datum, waarop hij de toepassing van de regeling wenst te laten ingaan, een antwoord waaruit blijkt of hij voor deze regeling in aanmerking komt, of hij voldoet aan de gestelde voorwaarden en met ingang van welke datum de regeling op hem/haar zal worden toegepast, indien aan het verzoek kan worden voldaan.

Indien de werknemer tussen het tijdstip, waarop de aanvraag is ingediend en de datum, waarop de regeling zou ingaan, arbeidsongeschiktheid wordt, wordt de toepassing van de regeling opgeschort.

Artikel 5 uitkeringen

Degene op wie deze regeling wordt toegepast, ontvangt een uitkering waarvan het bedrag op jaarbasis berekend als volgt tot stand komt:

80% van het jaarsalaris, voorzover dit laatstelijk in aanmerking komt voor de vaststelling van de pensioengrondslag I, zoals omschreven in artikel 5 sub (5) van het pensioenreglement van de onderneming. Indien de werknemer op de dag, voorafgaande aan die, vanaf welke regeling wordt toegepast, recht had op ploegentoeslag dan wordt het op grond van de vorige volzin vastgestelde jaarsalaris verhoogd met de ploegentoeslag, welke op dezelfde wijze wordt berekend als de pensioengrondslag II in artikel 5 sub (4) van het pensioenreglement.

De uitkering geschiedt in termijnen van 1/12 gedeelte van dit op jaarbasis berekende bedrag, telkens tegen het einde van de kalendermaand.

Het op deze wijze berekende bedrag wordt aangepast met de aan alle onder de CAO vallende werknemers toegekende algemene salarisverhogingen.

Artikel 6 Inhoudingen

Op het bedrag van de in artikel 5 bedoelde uitkering worden ingehouden:

- het werknemersaandeel in de pensioenpremie, op grond van de pensioenaanspraken, vermeld in artikel 7 van deze bijlage;
- het werknemersaandeel in de premie ingevolge de Ziektenwet dan wel de bijdrage van de werknemer in de premie van de collectieve ziektekostenverzekering; deze laatste alleen indien de uitkeringsgerechtigde aan deze verzekering deelneemt;
- de premie AOW ;
- de verschuldigde loonbelasting.

Het nettobedrag dat resulteert na aftrek van bovengenoemde inhoudingen zal nooit meer bedragen dan 90% van het nettoloon dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij in actieve dienst zou zijn gebleven op basis van het op de dag vóór de datum waarop hij van deze regeling gebruik wil maken geldende bruto loon, verhoogd met de nadien aan alle onder de CAO vallende werknemers toegekende algemene salarisverhogingen. Dit netto loon wordt berekend door het in art. 5 van deze bijlage bedoelde jaarsalaris, eventueel verhoogd met een ploegentoeslag en gecorrigeerd voor eventuele aanpassingen die ter zake van de aan alle onder CAO vallende werknemers toegekende algemene salarisverhogingen bij de onderneming zijn getroffen sinds de vaststelling van bedoeld jaarsalaris, te verminderen met de normale wettelijke en contractueel verplichte inhoudingen. In die gevallen, waar overschrijding van deze 90% nettogrens plaatsvindt, zal de bruto VUT-uitkering verlaagd worden tot een percentage dat overeenkomt met 90% netto. Deze verlaging geschiedt eenmalig op het moment dat de medewerker van de VUT-regeling gebruik maakt.

Artikel 7 Pensioenaanspraken

De pensioenaanspraken worden voor de uitkeringsgerechtigde voortgezet overeenkomstig de bepalingen in het pensioenreglement van de onderneming; dit op basis van de pensioengrondslagen voor aanvang van de toepassing van deze regeling en aanpassing daarvan als bedoeld in lid 4 van artikel 10 van het pensioenreglement, welke betrekking heeft op medewerkers wier dienstverband wordt beëindigd wegens arbeidsongeschiktheid.

Artikel 8 Verplichtingen van de onderneming

De onderneming verplicht zich tot de volgende betalingen naast de in artikel 5 van deze bijlage genoemde uitkeringen:

- pensioenpremie ter handhaving van de pensioenaanspraken, vermeld in artikel 7 van deze bijlage;
- afdracht van de premie ingevolge de Ziekenfondswet voor de uitkeringsgerechtigde, die krachtens deze wet blijft verzekerd, aan de bevoegde instantie;
- afdracht van de premie voor de Collectieve Ziektekostenverzekering ter voorzetting van de deelname van deze uitkeringsgerechtigde aan deze verzekering indien deze niet onder de wettelijk verplichte Ziekenfondsverzekering valt;
- de afdracht van de wettelijke al dan niet verhaalde verzekeringspremies;
- een bedrag gelijk aan de kinderbijslag aan de uitkeringsgerechtigde, voor zover deze bij handhaving van de dienstbetrekking recht zou hebben op kinderbijslag ingevolge de wet en deze kinderbijslag niet uit andere hoofde kan verkrijgen.

Artikel 9 Andere uitkeringen

Indien de uitkeringsgerechtigde tijdens de toepassing van deze regeling in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten of overeenkomstige regelingen, worden deze in mindering gebracht op de hem krachtens deze regeling toekomende uitkeringen. De uitkeringsgerechtigde is gehouden de onderneming onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan van een recht op bovengenoemde uitkeringen of wijziging van dit recht. Ten onrechte verstrekte uitkeringen zullen door de onderneming worden teruggevorderd dan wel met latere uitkeringen worden verrekend.

Artikel 10 Uitkering bij overlijden

Indien de uitkeringsgerechtigde gedurende de tijd, waarin deze regeling van toepassing is, komt te overlijden, ontvangen de nagelaten betrekkingen, die bij het voortzetten van de dienstbetrekking het daarmee overeenkomende recht zouden kunnen doen gelden, een einduitkering, gelijk aan de som van de termijn van uitkering, bedoeld in artikel 5 van deze bijlage, over de maand waarin het overlijden plaatsvond en twee termijnen, die op dezelfde basis zijn berekend. Eventuele wettelijke uitkeringen waarop de nabestaanden recht hebben als gevolg van het overlijden worden op deze einduitkering in mindering gebracht.

Artikel 11 Overige rechten en plichten van de uitkeringsgerechtigde

1. De uitkeringsgerechtigde blijft verzekerd krachtens de Ziekenfondswet, indien hij als werknemer verplicht verzekerd was of kan blijven deelnemen aan de Collectieve Ziektekostenverzekering van de onderneming tegen de gebruikelijke voorwaarden, indien hij als werknemer hierop recht kon doen gelden.
2. De uitkeringsgerechtigde zal dezelfde faciliteiten hebben als de gepensioneerden bij de onderneming.
3. Beëindiging van het dienstverband heeft tot gevolg dat de uitkeringsgerechtigde niet meer verzekerd is ingevolge de werknemersverzekeringen en derhalve geen aanspraak kan maken op uitkeringen op grond van deze verzekeringen en geen premie hiervoor hoeft te betalen. Evenmin heeft hij recht op deelname aan de premiespaarregeling, spaarloonregeling, aan de collectieve ongevallenverzekering of andere collectieve regelingen, waaraan hij als werknemer kon deelnemen, behoudens het bepaalde in artikel 8 van deze bijlage.
4. De uitkeringsgerechtigde blijft verzekerd ingevolge de volksverzekeringen.
5. De uitkeringsgerechtigde kan zich in voorkomende gevallen wenden tot een personeelsdienst van de onderneming, indien hij hierop een beroep wenst te doen.
6. Anderzijds is de uitkeringsgerechtigde verplicht tijdig alle inlichtingen en gegevens te verstrekken aan de onderneming, indien deze van belang zijn voor een goede uitvoering van de regeling. Bij nalatigheid zullen eventueel ten onrechte verstrekte uitkeringen door de onderneming teruggevorderd worden en kan de uitkeringsgerechtigde voor de toekomst van deze regeling worden uitgesloten.

Artikel 12 Wijziging van de regeling

Indien op grond van wettelijke bepalingen andere voorzieningen bij vervroegd uittreden worden getroffen, zal de onderneming deze regeling daaraan aanpassen totdat een nieuwe regeling tot stand is gekomen.

Artikel 13 Uitvoering van de regeling

De uitvoering van deze regeling wordt opgedragen aan de administratie van de onderneming.

Artikel 14 Buitenlandse werknemers

Buitenlandse werknemers worden verwezen naar het aanhangsel behorende bij deze regeling.

Artikel 15 Ingang en einde van de regeling

De regeling eindigt op 30 juni 2001 of zoveel eerder als een nieuwe vorm van (pre)pensioen, die in de plaats komt van de VUT-regeling, ingaat.

Individuele rechten, verkregen en ingegaan op grond van de VUT-regeling, blijven gehandhaafd.

Aanhangsel bij de 'Regeling Vervroegde Uittreding voor het CAO-personeel van Depron B.V.' t.b.v. de buitenlandse werknemers bij Depron B.V.

1. Dit aanhangsel heeft betrekking op buitenlandse werknemers in verband met de gevolgen van de VUT-regeling voor rechten en verplichtingen, die uit de wetgeving van de sociale verzekering voortvloeien.
2. In de eerste plaats gaat het hier om de doorbetaling van de AOW/ANW-premie.
In het algemeen is het zo dat buitenlandse werknemers die naar hun land teruggaan, niet meer zijn verzekerd voor de Nederlandse AOW/ANW, omdat zij hier niet meer werken, en derhalve ook geen premie meer betalen.

Als een buitenlandse werknemer dus van de VUT-regeling gebruik maakt, en buiten Nederland gaat/blijft wonen, zou hij dus geen AOW/ANW-premie meer hoeven te betalen terwijl de Nederlandse werknemer die van de VUT-regeling gebruik maakt, dat wel moet doen.

Dat houdt in dat de buitenlandse werknemer dan een hogere VUT-uitkering ontvangt, maar dat de gevolgen zullen zijn dat:

- de AOW-uitkering na de pensionering lager is, namelijk 2% voor elk vol jaar dat men niet verzekerd is geweest;
- de ANW-uitkering voor de weduwe van de werknemer, die tijdens zijn VUT-periode overlijdt, geheel komt te vervallen.

Deze problemen kunnen worden ondervangen door vrijwillige voortzetting van de AOW-verzekering. Dat is mogelijk indien men zich binnen één jaar na de datum van vervroegde uittreding opgeeft bij de Sociale Verzekeringsbank in Amsterdam. Voor diegenen, die daar prijs op stellen, zal de onderneming hierbij assistentie verlenen.

3. Voor het tweede probleem is het volgende van belang. Sinds 1 januari 1957 is in Nederland de AOW/ANW van kracht. Daarbij bouwt men in principe in 50 jaar het recht op AOW/ANW, dus per jaar 2 procent. Omdat het voorlopig voor iedereen onmogelijk is dat men na 1 januari 1957 50 jaar werkt alvorens men met pensioen gaat, krijgen Nederlanders de premiebetaling over de jaren voor 1957 'cadeau'. Om te zien of dat ook voor buitenlandse werknemers mogelijk is, moeten we deze medewerkers in drie groepen verdelen:
 - a. alle buitenlandse werknemers die sinds 1 januari 1957 in Nederland onafgebroken werkzaam waren en nog zijn (dat hoeft niet bij Depron te zijn);
 - b. Belgische werknemers die na 1 januari 1957 in Nederland kwamen werken en nog werken;
 - c. overige buitenlandse werknemers die na 1 januari 1957 in Nederland kwamen werken en nog werken.

Ad a. Deze buitenlandse werknemers worden wat betreft de AOW in feite gelijk gesteld met Nederlanders. Ook krijgen zij de premies over de jaren voor 1 januari 1957 'cadeau' mits zij tot hun 65-ste jaar voor de AOW verzekerd zijn, hetzij door hier te werken, hetzij door vrijwillig verzekerd te zijn. Als dus deze categorie buitenlandse werknemers aan de VUT-regeling wil deelnemen, is het van groot belang dat zij vrijwillig hun AOW/ANW-verzekering voortzetten, zowel wegens het verlies van de resterende premiejaren waarmee de AOW wordt opgebouwd, maar vooral wegens het verlies van alle rechten vóór 1 januari 1957.

Ad b. Buitenlandse werknemers die na 1 januari 1957 in Nederland zijn komen werken, hebben in het algemeen alleen recht op dat deel van de AOW/ANW-uitkering, dat zij in die tijd dat zij hier werken tot aan hun pensionering hebben opgebouwd, dus in het algemeen twee procent per jaar. Voor Belgische werknemers die hier na 1 januari 1957 zijn komen werken, ligt de zaak iets anders.

Ingevolge een Koninklijk Besluit uit 1956 krijgen deze werknemers alsnog de rechten voor 1 januari 1957 cadeau, mits zij van hun 59ste tot hun 65ste levensjaar in Nederland in loondienst werkzaam zijn.

Dit houdt in, dat als deze werknemers van de VUT-regeling gebruik willen maken en dus ontslag nemen, zij wel moeten beseffen dat zij daarmee afzien van hun aanspraken op de rechten van voor 1 januari 1957. Vrijwillige doorbetaling van premie, zoals bij de categorie a, is in dit geval niet voldoende, want men moet in Nederland werkzaam zijn geweest tot zijn 65ste levensjaar.

Dus samengevat voor deze categorie werknemers (Belg, na 1 januari 1957 in Nederland komen werken) geldt: men kan aan de VUT-regeling meedoen, men verliest daardoor de rechten van voor 1 januari 1957 (ruwweg de helft van de AOW uitkering), vrijwillige doorbetaling van de premie is uiteraard mogelijk, maar dekt alleen de AOW opbouw gedurende de resterende jaren.

Slechts onder bepaalde voorwaarden kunnen de jaren, die een inwoner van enig EEG-land voor 1957 in Nederland heeft gewerkt, meetellen voor een AOW-uitkering. In dat geval treedt dus geen volledig verlies op van de rechten van voor 1957, maar wordt voor ieder jaar in die periode voor twee procent AOW-uitkering opgebouwd.

Anderzijds dient ingevolge de Belgische pensioenwetgeving de totale beroepsloopbaan van een pensioengerechtigde steeds tot 40 jaar (vrouwen) of 45 (mannen) te worden beperkt. Indien de totale beroepsloopbaan van een pensioengerechtigde meer dan 40 of 45 jaar bedraagt, bijvoorbeeld ten gevolge van 'samenloop' van de AOW-rechten van vóór 1 januari 1957 en/of extra opgebouwde rechten ten gevolge van vrijwillige AOW-verzekering tijdens de VUT-periode enerzijds en in de jaren vóór 1 januari 1957 in België opgebouwd pensioen anderzijds, wordt het meerdere op de Belgische beroepsloopbaan, en dientengevolge op het Belgische staatspensioen, in mindering gebracht. Of een dergelijke situatie zich voordoet wordt bepaald door het arbeidsverleden en ander bijzondere omstandigheden van iedere Belgische werknemer afzonderlijk. Individuele betrokken werknemers wordt dan ook geadviseerd op verschillende plaatsen (Sociale Verzekeringsbank, Rijksdienst voor Pensioenen) de concrete informatie met betrekking tot te ontvangen uitkeringen en eventueel bij vrijwillige AOW-verzekering te betalen premies op te vragen, alvorens te beslissen wel of niet van de VUT-regeling gebruikt te maken. De personeelsdienst zal op verzoek assistentie verlenen bij het opvragen van deze informatie.

Ad c. Wellicht ten overvloede zij vermeld dat de onder b. vermelde 'extra' regeling alleen voor Belgische werknemers geldt en niet voor andere buitenlanders.

Alle buitenlanders, behalve Belgische medewerkers, die na 1 januari 1957 hier zijn komen werken, krijgen dus slechts een AOW/ANW-uitkering naar rato van het aantal jaren dat zij verplicht/vrijwillig premie hebben betaald. Voor hen blijft het gestelde onder 2 van belang, nl. dat vrijwillige doorbetaling van de AOW/ANW-premie verlies van enkele jaren AOW opbouw voorkomt.

4. Er kunnen zich altijd situaties voordoen, die in dit aanhangsel niet zijn besproken. In zulke gevallen is het raadzaam contact op te nemen met de personeelsdienst.

Bijlage IV Verlofspaarregeling

Doel van de regeling

De regeling heeft tot doel de medewerkers in staat te stellen een deel van hun vakantiedagen over een langere termijn op te sparen en vervolgens te gebruiken op momenten en voor doeleinden die aansluiten bij de eigen behoefte aan (perioden van) vrije tijd. De regeling is met name opgezet voor bestemmingen als zorgverlof, studieverlof, loopbaanonderbreking, of eerder stoppen met werken voorafgaand aan VUT of prepensioen.

Spaarbron

Voor sparen komen in enig kalenderjaar in aanmerking de z.g. bovenwettelijke vakantiedagen. De wettelijke minimumvakantie bedraagt vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Voor voltijders is dit 20 dagen per jaar, voor volcontinu medewerkers en voor deeltijdwerkers naar rato. Het meerdere kan in enig kalenderjaar worden gespaard. Sparen is mogelijk tot een totaal saldo van ten hoogste 20 dagen.

Spaarvorm

De gespaarde tijd wordt vastgesteld als een recht evenredige aanspraak op vrije tijd in de toekomst. De aanspraak kan slechts worden verzilverd bij beëindiging van het dienstverband of voor doeleinden waarover met vakorganisaties overeenstemming is bereikt. Bij verzilvering wordt voor de berekening van de waarde van de gespaarde tijd uitgegaan van het maandinkomen op het moment van verzilvering.

Opname van gespaarde vrije tijd

1. Opname van gespaarde vrije tijd gebeurt in goed en tijdig overleg met de werkgever. Opname is, behoudens voor zorgverlof, in principe niet mogelijk in de vakantie maanden juni, juli en augustus.
2. Opname is mogelijk in combinatie met het lopend vakantietegoed.
3. Voor opname van een verlofperiode uit het spaarsaldo van langer dan een maand moet, behoudens uitzonderingsgevallen zoals zorgverlof, drie maanden vooraf overeenstemming bestaan. Voor een kortere verlofperiode moet in principe 1 maand vooraf overeenstemming bestaan.
4. Het verrichten van enigerlei betaalde arbeid of het als zelfstandige voeren van een (neven)bedrijf tijdens de opname van een verlofperiode is slechts toegestaan met uitdrukkelijke toestemming van de werkgever.

Verlofsaldo en einde dienstverband

1. Voorafgaande aan beëindiging van het dienstverband wegens (pre)pensionering of VUT zal de werknemer zijn spaarsaldo uitsluitend in vrije tijd opnemen.
2. In andere gevallen van beëindiging van het dienstverband is het bepaalde in artikel 12.13 van de CAO van toepassing.

Deelname

De werknemer die aan de verlofspaarregeling wenst deel te nemen vult daartoe een ondertekende deelname verklaring in waarin hij aangeeft hoeveel vakantiedagen hij een spaarbestemming geeft. De verklaring blijft van kracht tot wederopzegging door de werknemer.

Bijlage V

Teksten van in de CAO genoemde wetsartikelen

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 arbeids-overeenkomst 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 maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de arbeider voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever in diens huishouding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het eerste lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij bij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids eisen 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 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt.
5. 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 en 8 worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

Artikel 629b

De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij, hetzij ten gevolge van de vervulling van een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, welke vervulling niet in zijn vrije tijd kon geschieden, hetzij ten gevolge van zeer bijzondere, buiten zijn schuld ontstane omstandigheden, verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten.

1. Onder zeer bijzondere omstandigheden worden voor de toepassing van dit artikel in ieder geval begrepen: de bevalling van de echtgenote van de werknemer of zijn geregistreerde partner en het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn huisgenoten of een van zijn bloeden aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn. Onder de vervulling van een door wet of overheid opgelegde verplichting wordt begrepen de uitoefening van het actief kiesrecht.
2. Artikel 628 leden 2, 3 en 4 is van overeenkomstige toepassing.
3. Van dit artikel kan slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken.

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. (De leden 3, 4 en 5 zijn vervallen)

Artikel 670

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 Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzienings organisatie is ontvangen.
1. 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 ingevolge artikel 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen recht op ziekgeld of recht op een uitkering heeft in verband met haar bevalling en na werkherleving, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op die periode dan wel aansluitend op de periode bedoeld in artikel 29a, zevende lid, van de Ziektewet of op de periode die aanvangt na een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap aansluitend op de dag, bedoeld in artikel 22, vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.
 2. 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.
 3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging, of van 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, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
 4. 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.

5. 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.
6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het feit dat de werknemer met een beroep op een gewetensbezwaar weigert de bedongen of opgedragen arbeid op zondag te verrichten. De eerste volzin vindt voor de werknemer die in verband met zijn godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing voor die dag, indien de werknemer een daartoe schriftelijke mededeling tot de werkgever heeft gericht
8. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

1. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;

- f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortduring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
2. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

B Afspraken tussen partijen

Artikel 1 Algemene verplichtingen van de werkgever; werkgeversbijdrage

1.1.1

De werkgever verplicht zich deze Collectieve Arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

1.1.2

De werkgever verplicht zich generlei acties te zullen voeren of te zullen ondersteunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze Collectieve Arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 5 en artikel 7 van deel B.

1.1.3

De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement bepaalde.

1.1.4

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt verwezen naar deze Collectieve Arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement.

1.1.5

De werkgever verplicht zich op werknemers, die een dienstverband hebben, waarbij een lager aantal uren is overeengekomen dan vermeld in de art. 5.1.1 t/m 5.1.4 van deel A, deze Collectieve Arbeidsovereenkomst toe te passen zo veel mogelijk naar verhouding van het overeengekomen aantal uren.

1.1.6

Indien een verzoek van een werknemer tot werken in deeltijd schriftelijk is afgewezen, staat beroep daartegen open via het Reglement Individueel Klachtrecht Depron B.V. Dit reglement bevat de bepaling dat een unaniem advies van de Klachtencommissie over een hier bedoelde klacht, door de werkgever als bindend zal worden beschouwd.

1.1.7

De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de Ondernemingsraad en de vakvereniging inlichten; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen onderwerp van overleg in de Ondernemingsraad.

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het Ondernemingsraadreglement dient de werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakvereniging, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakvereniging en met de Ondernemingsraad. Een en ander onverminderd de verplichtingen die uit hoofde van de Wet op de Ondernemingsraden op de werkgever rusten.

1.1.8

De werkgever zal binnen drie maanden na akkoordverklaring van de aangepaste CAO tekst door de vakvereniging aan iedere werknemer een exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst verstrekken.

Werkgeversbijdrage aan de vakvereniging

1.2

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de overeenkomst, die respectievelijk zal worden gesloten tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWWN en de FNV Bondgenoten met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakvereniging.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de vakvereniging

2.1

De vakverenigingen verplichten zich deze Collectieve Arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2.2

De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst door hun leden, voor zover daaronder vallende, te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 5 en artikel 7 en daartoe hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

2.3

De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement.

Artikel 3 Kwaliteit van de arbeid

De werkgever verplicht zich informatie over onderzoeken naar arbeidsomstandigheden die arbeid verzwaren, periodiek met de Ondernemingsraad te bespreken.

Artikel 4 Bescherming werknemers

4.1

Werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats redelijkerwijze te verwezenlijken. De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die terzake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever draagt extra zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers, die daarvoor volgens het inzicht van de Arbo-dienst, resp. van de bedrijfsarts in aanmerking komen.

De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen, dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.

4.2

De werknemer moet onverwijld de werkgever informeren als zijn inziens een onveilige situatie zich voordoet. Een onveilige situatie kan bijvoorbeeld optreden, indien:

- de nodige beschermingsmiddelen ontbreken;
- geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden, resp. naleving van deze voorschriften praktisch niet plaatsvindt;
- als gevolg van de werkzaamheden van de werknemer schade aan andere medewerkers wordt toegebracht.

Wanneer de conclusie van een daartoe ingesteld onderzoek is dat de werksituatie van de betrokken werknemer in strijd is met de desbetreffende veiligheidsvoorschriften, dan kan de werknemer, zolang geen

maatregelen zijn getroffen ter opheffing van deze strijdigheid, niet worden verplicht in die werksituatie arbeid te blijven verrichten.

Artikel 5 Tussentijdse wijzigingen

5.1

Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische aard in Nederland voordoet, dat partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst redelijkerwijze niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.

5.2

Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad een wijziging van algemeen-economische aard als in lid 5.1 van de artikel bedoeld heeft plaats gehad, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, hetwelk partijen zal binden.

5.3

Indien over de aan te brengen wijzigingen tussen partijen geen overeenstemming wordt bereikt binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, is (zijn) de partij(en), die de wijzigingen heeft (hebben) voorgesteld, gerechtigd deze Collectieve Arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

Artikel 6 Behoud en verbetering werkgelegenheid

Rekening houdende met de in het Haags Protocol geopende mogelijkheid dat partijen in bedrijfstakken en ondernemingen overleg voeren en desgewenst afspraken maken met betrekking tot behoud en verbetering van werkgelegenheid, komen Depron B.V. en de vakvereniging overeen, dat zij deze mogelijkheid zullen benutten. De wijze waarop dat zal geschieden is nader geregeld in een protocol dat als Bijlage II van deel B deel uitmaakt van de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Artikel 7 Contractsduur en opzegging

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 augustus 2007 en eindigt van rechtswege op 31 juli 2009.

Partij ter ene zijde

Depron B.V.
te Weert

Partij ter andere zijde

FNV Bondgenoten
te Utrecht

Bijlage I

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Depron B.V. Bondswerk binnen het bedrijf

Uitgangspunten op grond waarvan Depron B.V. bereid is aan het bondswerk binnen het bedrijf (hierna te noemen B.B.B.) positieve betekenis toe te kennen, zijn:

- A. Het B.B.B. heeft ten doel om op grond van een zo doelmatig mogelijke organisatie de communicatie met en de informatie aan de leden van bovenbedoelde vakvereniging te bevorderen en bij te dragen tot een kwalitatief goed functionerende vertegenwoordiging van het personeel in de Ondernemingsraad en andere al of niet wettelijke voorgeschreven commissies, die binnen de bestaande overlegstructuur van Depron B.V. werkzaam zijn of zullen zijn.
- B. Daar het B.B.B. een intern organisatorische aangelegenheid is van de vakvereniging, zal hierdoor geen inbreuk worden gemaakt op het functioneren van de bestaande of toekomstige communicatie- en overlegstructuur in het bedrijf, noch op de eigen verantwoordelijkheid van de vakverenigingsleden die in vertegenwoordigende lichamen zitting hebben, noch zal hierdoor de normale voortgang der bedrijfs-werkzaamheden worden bemoeilijkt.
- C. Wegens de redenen onder uitgangspunt B. genoemd, onderhoudt de directie van Depron B.V. de contracten over het B.B.B. uitsluitend met de besturen van de contracterende vakvereniging via de gebruikelijke communicatielijnen. Er vindt geen rechtstreeks overleg plaats tussen een of meerdere bestuursleden van een bedrijfsledengroep met een functionaris van Depron B.V. behoudens over zuiver huishoudelijke aangelegenheden, die uit hieronder genoemde faciliteiten voortvloeien.
- D. De activiteiten die een gevolg zijn van de hieronder genoemde faciliteiten zullen zich in de regel afspelen buiten de roostertijd van betrokkenen.
- E. Daar het verlenen van de desbetreffende faciliteiten normale verhoudingen veronderstelt, kunnen deze geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken bij het ontstaan van conflicten of dreigende conflicten, resp. bij het niet in acht nemen van het gestelde onder de desbetreffende uitgangspunten.
- F. De lijst met namen van de bestuursleden van de bedrijfsledengroepen is aan de directeur van Depron B.V. ter hand gesteld. Hun aantal zal gedurende de komende CAO-periode geen wijziging ondergaan. Van een eventuele vervanging wordt onmiddellijk door de districtsbestuurders aan de directie van het bedrijf kennis gegeven.

Faciliteiten i.v.m. het bondswerk binnen het bedrijf

1. Algemeen

De in de hierna volgende punten opgesomde faciliteiten hebben een limitatief karakter; slechts uitvoerende maatregelen van huishoudelijke aard kunnen volgens de geldende 'huisregels' nader worden vastgesteld.

Contacten

Spreekkamer

2.1

Depron B.V. stelt gedurende twee uur per week aan de voorzitter van de bedrijfsledengroep of diens plaatsvervanger een spreekkamer ter beschikking om contacten te onderhouden met individuele leden van zijn bedrijfsledengroep.

2.2

Deze contacten kunnen plaats vinden tijdens werktijd resp. roostertijd van de voorzitter of diens plaatsvervanger.

Vergaderkamer

3.1

Depron B.V. stelt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een vergaderkamer ter beschikking voor onderlinge beraadslaging.

3.2

Deze vergadering dient in de regel buiten roostertijd plaats te vinden voor zover dit met de roostertijd van de betrokkenen uitvoerbaar is.

3.3

Voor de onder punten 2 en 3 genoemde aan het B.B.B. te besteden tijd geldt de faciliteit genoemd onder punt 9.

3.4

De vergaderkamer dient tijdig overeenkomstig de desbetreffende 'huisregels' bij de daartoe bevoegde functionaris te worden aangevraagd.

3.5

In de spreekkamer, resp. vergaderkamer of in de naaste omgeving hiervan, wordt per bedrijfsledengroep een afsluitbare bergruimte ter beschikking gesteld.

Contacten districtsbestuurder-voorzitter resp. lid bedrijfsledengroep

4.1

Depron B.V. stelt de districtsbestuurder van een vakvereniging in de gelegenheid met de voorzitter, resp. plaatsvervangend voorzitter van zijn bedrijfsledengroep individueel contact te onderhouden. Bij dringende aangelegenheden is dit contact ook mogelijk met een lid van de bedrijfsledengroep.

4.2

Dit gesprek dient tijdig van te voren bij de daartoe aangewezen functionaris te worden aangevraagd.

Gebruik van communicatiemiddelen

Telefoon

5.

De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan ten behoeve van de uitoefening van zijn functie binnen redelijke grenzen gebruik maken van de bedrijfstelefoon.

Publicatieborden

6.1

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor zakelijke, huishoudelijke mededelingen, waaronder te verstaan convocaties, bestuursmutaties, agenda's en spreekuur gebruik maken van één of meer publicatieborden, afhankelijk van de 'huisregels'.

6.2

De aanvraag om van deze borden gebruik te maken en de wijze van verspreiding van de te publiceren mededelingen dienen plaats te vinden volgens de 'huisregels' van het bedrijf die voor alle bedrijfspublicatieborden gelden.

6.3

Op genoemde mededelingen moet duidelijk zichtbaar zijn van welke bedrijfsledengroep de publicatie uitgaat.

Reproductieapparatuur

7.

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen overeenkomstig de desbetreffende 'huisregels' van de vestiging gebruik maken van de reproductieapparatuur voor stukken die bestemd zijn voor de publicatieborden.

Informatie

8.1

Depron B.V. zal aan iedere districtsbestuurder een exemplaar zenden van alle bedrijfsmededelingen die van de zijde van de onderneming op de publicatieborden verschijnen.

8.2

Tevens zal Depron B.V. een exemplaar van het bedrijfsorgaan (personeelsblad) aan iedere districtsbestuurder toezenden.

Tijd

9.1

Alle tijd, die aan het B.B.B. zal worden besteed, dient volgens de 'huisregels' te worden geregistreerd en binnen redelijke grenzen te blijven.

9.2

De beslissing of bepaalde tijd aan het B.B.B. kan worden besteed, dient overeenkomstig het gestelde in uitgangspunt B. te worden getoetst aan de vraag of de bedrijfswerkzaamheden normaal voortgang kunnen vinden.

Ledenadministratie

10.

Depron B.V. is bereid na te gaan op welke wijze zij hoogstens éénmaal per jaar haar medewerking kan verlenen om de ledenadministratie van de vakvereniging up-to-date te houden. Om het principe te handhaven dat de privacy van de individuele medewerker niet wordt geschaad, zal dit echter niet gebeuren door het toezenden van een lijst met namen en adressen van de betreffende medewerkers.

Bescherming van bestuursleden van de bedrijfsledengroepen

11.

Depron B.V. zal ervoor zorgdragen dat, evenmin als ieder andere Depron medewerker die een functie bekleedt binnen de interne overlegstructuur benadeeld wordt in zijn positie als werknemer in de onderneming, ook een bestuurslid van een bedrijfsledengroep in de uitoefening van die functie geen benadeling ondervindt in zijn positie als werknemer.

Bijlage II

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor Depron B.V. Werkgelegenheidsbeleid

1. De werkgever richt zich in al zijn beleidsvormen op de levensvatbaarheid en de continuïteit van de onderneming op lange termijn. In dit kader stelt de werkgever zich mede ten doel de kwaliteit en de kwantiteit van de werkgelegenheid te handhaven. Binnen dit uitgangspunt is het beleid van de werkgever erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijs in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn werkgelegenheid te bieden.
2. De werkgever zal met de vakorganisaties tweemaal per jaar, in een formatie die van beide zijden voor wat betreft de deelnemers beperkt zal zijn, de algemene ontwikkelingen in de werkgelegenheidssituatie bij Depron B.V. bespreken. Belangrijke investeringsplannen kunnen daarbij aan de orde worden gesteld. Tevens wordt dan de vakorganisatie schriftelijk geïnformeerd over de ontwikkeling van de werkgelegenheid.

Hieronder wordt verstaan:

- overzicht van het personeelsbudget;
- huidig personeelsbestand;
- te verwachten personeelsbestand;
- verklaring van afwijkingen;
- ingeleende arbeidskrachten;
- overwerk;
- aantal werknemers in het kader van de Wet op de Re-integratie van Arbeidsgehandicapten.

Bij bijzonder belangrijke tussentijdse wijzigingen in de werkgelegenheidssituatie kan een extra bijeenkomst worden ingelast.

3. Voorts zullen de vakorganisaties geïnformeerd worden over de invoering van nieuwe technologieën bij Depron B.V. alsmede de eventuele gevolgen hiervan voor de ontwikkeling in de werkgelegenheidssituatie en de arbeidsomstandigheden bij Depron B.V.
4. Eveneens kunnen ter sprake komen de problemen die samenhangen met alle vormen van arbeid in ploegendienst.
5. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, waardoor de werkgever overweegt maatregelen te treffen die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij hier niet toe besluiten dan na diepgaand overleg met de vakvereniging en de Ondernemingsraad. In dit overleg zullen aan de orde komen de aard en de omvang van de noodzakelijk geachte maatregelen en de sociale gevolgen die hieruit voortvloeien voor de werknemers. Indien de werkgever besluit na dit overleg met de vakvereniging en de Ondernemingsraad dat vermindering van het aantal werknemers noodzakelijk is, zal hij trachten dit zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing binnen het bedrijf te laten geschieden.
6. Ter bevordering van bovengenoemde continuïteit zal de werkgever een vacaturebeleid voeren, waarbij voor vacatures in het algemeen eerst in aanmerking komen de werknemers in dienst van de werkgever mits deze voldoen aan de gestelde opleidings- en functie-eisen. Daarna zal worden overgegaan tot externe werving. Indien een werknemer over onvoldoende kennis en ervaring beschikt voor het naar behoren uitvoeren van de desbetreffende functie zal de werkgever zijn medewerking verlenen aan her- en bijscholing, mits de bekwaamheden en de aanleg van de werknemer dit mogelijk maken en de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen niet verzetten. Bij externe vervulling zal ter bevordering van de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt de werkgever de desbetreffende vacatures aanmelden bij het R.B.A. en deze na vervulling afmelden.
7. De werkgever zal in zijn aanstellingsbeleid ernaar streven rekening te houden met de belangen van de 'zwakke groeperingen' op de arbeidsmarkt.
Mede met het oog hierop zal bij de vacaturemelding aan het desbetreffende R.B.A. worden aangegeven in hoeverre vacatures kunnen worden vervuld door bovengenoemde groeperingen resp. in welke mate deeltijdarbeid mogelijk is. Daar waar mogelijk, zal Depron B.V. streven naar een uitbreiding van het aantal deeltijdmedewerk(st)ers.

De werkgever zal, indien een verzoek tot deeltijdwerk wordt afgewezen, de medewerker dit afwijzend besluit schriftelijk gemotiveerd mededelen.

8. De werkgever draagt onder normale omstandigheden zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Wanneer echter de werkgever genoodzaakt is arbeidskrachten in te lenen in een acute situatie, of in een abnormale situatie waarbij de werkzaamheden plotseling een zodanige omvang hebben aangenomen, dat deze met het bestaande werknemersbestand naar redelijke verwachting overeenkomstig de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering niet tijdig kunnen worden uitgevoerd, zal hij de Ondernemingsraad hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte brengen. Onder 'ingeleende' arbeidskrachten wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen vast dienstverband heeft aangegaan. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.

Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.
Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
 - naam en adres van de uitlener(s);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
 - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten;
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten.
9. Bij bovengenoemde besprekingen omtrent de werkgelegenheidssituatie kunnen zowel van werkgevers- als van werknemerszijde voorstellen op tafel komen, die afwijken van het geregelde in de bestaande CAO. Indien over deze voorstellen overeenstemming zou worden bereikt, behoeft de uitvoering niet noodzakelijkerwijs te wachten op het tot stand komen van de nieuwe CAO. Het ligt niet in de bedoeling dat de besprekingen leiden tot onderhandelingsituaties.
10. De rechten en verplichtingen van de ondernemingsraad en van alle andere ondernemingsoverlegorganen blijven bij alle bovengenoemde punten onverkort gehandhaafd.

Bijlage III

Milieuzaken

De werkgever zal eenmaal per jaar een gesprek met de vakvereniging hebben, waarbij de vakvereniging worden geïnformeerd over milieuzaken aangaande de desbetreffende vestiging.

Dit gesprek zal plaatsvinden in een formatie die van beide zijden voor wat betreft de deelnemers beperkt zal zijn en waaraan van de zijde van de werkgever in ieder geval zal worden deelgenomen door de directie van de desbetreffende vestiging.

Bijlage IV

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten worden gedurende de eerste zes maanden van (effectieve) inzet beloond op grond van de Uitzend CAO. Na deze zes maanden (effectieve) inzet, en vermits ze voldoen aan de kwalificatievereisten voor de functie waarin ze zijn tewerkgesteld, worden zij beloond op het niveau van de bij de functie behorende salarisschaal van de CAO.

Voor de berekening van deze periode van zes maanden worden onderbrekingen hierin niet meegerekend. Indien een uitzendkracht zonder onderbreking van een periode van drie maanden of langer, één jaar bij de werkgever tewerkgesteld is geweest, wordt de beloning verhoogd met een bedrag ter hoogte van de dertiende maand.

Bijlage V

Protocol

Afspraken tussen partijen bij de verlenging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2007

Werkgeversbijdrageregeling

De AWWN-werkgeversbijdrage aan de vakorganisatie zal worden voortgezet.

Fiscaal vriendelijk betalen van de vakbondscontributie

Medewerkers die lid zijn van de vakbond worden in de gelegenheid gesteld de vakbondscontributie op fiscaal vriendelijke manier te voldoen, voor zover en zo lang de fiscus dit toestaat. Eventuele fiscale naheffingen ter zake komen ten laste van de betreffende werknemer.

Bedrijfsreglement artikel 6: werktijden algemeen

Overeengekomen is dat, in het kader van de productiviteitsverhoging die noodzakelijk is, de machines tijdens de ploegwissel, niet meer worden gestopt maar draaiend worden overgedragen inclusief overdrachtsinstructies.

Ziektekostensysteem per 1 januari 2006

Er komt eind van het jaar indien alle gegevens bekend zijn een onderzoek naar het nieuwe ziektekostensysteem. Uitgangspunt is dat werkgever in 2006 niet meer betaalt dan in 2005. Bij een akkoord over dit onderwerp wordt artikel 18 uit de CAO geschrapt dan wel gewijzigd

ATV-dagen

In verband met de noodzaak van productiviteitsstijging bij Depron leveren de medewerkers 3 ATV-dagen in, ingaande in 2006 en komen hiermee dus op 14 ATV-dagen op jaarbasis.

Afgesproken is dat er gedurende 5 jaar niet meer wordt gesproken over verdere wijziging van het aantal ATV-dagen.

De huidige regeling m.b.t. het aantal roostervrije dagen blijft van kracht, met dien verstande dat indien het ziekteverzuim over 2008 aanmerkelijk hoger blijft dan het niveau van 2006 (6,9%) er de intentie is omtrent roostervrije dagen opnieuw in overleg te treden.

Ketenaanpak / doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid/ WAO/ WIA-hiaatverzekering

Naast de afspraken uit de vorige CAO over loondoorbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren en inspanningsverplichtingen op het gebied van preventie en re-integratie, zal werkgever een collectieve WGA-hiaat verzekering aanbieden, waarbij de premiebetaling ligt bij de werknemer.

Pensioen

De volgende afspraken zijn gemaakt:

Nieuwe Pensioenleeftijd: 65 jaar

Voorwaardelijk geïndexeerd middelloon met een opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen van 2,25% en een franchise van 13.200 euro. Het partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdomspensioen en wordt op kapitaalbasis gefinancierd. Het karakter van de pensioenregeling is een zogenaemde collectief beschikbare -premieregeling.

Partijen zijn overeengekomen dat in combinatie met de voorgestelde overgangsregeling hiermee wordt nagestreefd dat (m.u.v. 11 medewerkers) eenieder dezelfde (pre)pensioenrechten opbouwt als met de huidige (overgang)regelingen. Door individuele salarisverhogingen en/of beperking van de indexatie en/of onvoldoende middelen in de beleggingsdepots kan de nieuwe regeling tot lagere uitkomsten leiden dan de huidige regeling. Mocht de fiscus onverhoopt de voorgestelde overgangsregeling niet accepteren, dan zal Depron in overleg met FNV Bondgenoten een alternatieve regeling treffen die dezelfde pensioen - effecten heeft als de nu voorgestelde regeling. Mocht de accountant van Depron de regeling onverhoopt niet als collectief beschikbare -premieregeling kwalificeren, dan volgt nader overleg tussen partijen. De beoogde uittredingsleeftijd is 62 jaar, waarbij de pensioenpremie voor de werknemers per 1 januari 2008 11% van de pensioengrondslag bedraagt en per 1 augustus 2008 13,26%.

Partijen spreken als doelstelling inzake het indexeringsbeleid af, dat m.b.t. de actieve een 100% indexatie zal plaatsvinden op basis van de loonsverhogingen. M.b.t. de gepensioneerden en de slapers is de doelstelling een indexatie op basis van het prijsindexcijfer.

In beide gevallen is er sprake van voorwaardelijke indexatie. Om dit te realiseren maakt Depron gebruik van 3 beleggingsdepots, 1 voor de overgangsregeling waarin jaarlijks door Depron 160.000 euro (jaarlijks verhoogd met de CAO - loonsaanpassing) wordt gestort, 1 voor de indexatie van de actieven, waarin Depron jaarlijks 150.000 euro (jaarlijks verhoogd met de CAO - loonsaanpassing) stort, en 1 voor de indexatie van de actieven, slapers en gepensioneerden, waarin de overrente en het technisch resultaat worden gestort.

Partijen sluiten in principe niet uit, dat wanneer de aan de indexatietoezegging ten grondslag liggende veronderstelde rendementen en/of inflatiecijfers niet worden gehaald of wanneer de rendementen niet voldoende zijn om de indexatie -doelstellingen m.b.t. de actieve en inactieve te realiseren, er binnen het arbeidsvoorwaardenoverleg gesproken wordt over een eventuele aanpassing. De besteding van de premies en de aanwending van de middelen zal ook jaarlijks in het overleg tussen de partijen bepaald worden. FNV Bondgenoten zal jaarlijks schriftelijk geïnformeerd worden over de gang van zaken inzake de 3 beleggingsdepots. Daarbij zullen ook de betreffende documenten van Zwitserleven ter beschikking gesteld worden. De systematiek en het recht op deze beleggingsdepots treedt op 01-01-2006 in werking. Over de resultaten t/m 2005 kan Depron nog vrij beschikken.

Functieboek

Het functieboek, met daarin alle op dat moment bestaande functies met beschrijvingen en indelingen opgenomen, ligt ter inzage bij de afdeling P&O.

Zodra er nieuwe functies ontstaan, dan wel bestaande functies wijzigen, zal de betrokken functionaris zo spoedig mogelijk na het gereedkomen van de betreffende functiebeschrijving, een afschrift hiervan ontvangen waarna tot indeling wordt overgegaan.

Beroeps- en bezwaren procedure functiewaardering

In het kader van de acceptatie zal het streven erop gericht zijn om zoveel als mogelijk de werknemer in staat te stellen met zijn of haar leidinggevende te praten over de inhoud van de functiebeschrijving. De uiteindelijke vaststelling van de functie inhoud ligt bij de werkgever.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

Werkgever onderkent het belang van leeftijdsbewust personeelsbeleid echter op dit moment zijn er andere prioriteiten waardoor dit item doorschuift naar de volgende CAO onderhandelingen.

Invoering 4/ 5 ploegendienst

Er bestaat bereidheid bij alle CAO partijen tot overleg over de invoering van een 4- of 5-ploegensysteem in het najaar van 2008.

Gedifferentieerde WGA premie

Deze zal gedurende de looptijd van de CAO niet worden ingehouden op het loon van de werknemer.