



Brunner Mond

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**1 april 2008 - 1 april 2009**

voor werknemers werkzaam bij

Brunner Mond B.V.

© 2008. CAO-partijen en AWWN

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

De ondergetekenden:

**Brunner Mond B.V.** te Delfzijl

als partij aan werkgeverszijde

en

**FNV Bondgenoten** te Utrecht

**CNV BedrijvenBond** te Houten

elk als partij aan werknemerszijde,

verklaren te zijn overeengekomen de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) voor Brunner Mond B.V., waarvan de tekst ingaande 1 april 2008 als volgt luidt.

## INHOUDSOPGAVE

<b>ALGEMEEN</b>	<b>6</b>
Artikel 1	Definities 6
Artikel 2	Looptijd van de CAO 7
Artikel 3	Algemene verplichtingen van CAO-partijen 7
Artikel 4	Algemene verplichtingen van werkgever 8
Artikel 5	Algemene verplichtingen van de werknemer 9
<b>INDIENSTTREDING EN ONTSLAG</b>	<b>11</b>
Artikel 6	Indiensttreding 11
Artikel 7	Einde van de arbeidsovereenkomst 11
<b>ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b>	<b>12</b>
Artikel 8	Dienstrooster en arbeidduur 12
Artikel 9	Werk- en rusttijden 12
<b>BELONING</b>	<b>14</b>
Artikel 10	Functiegroepen en salarisgroepen 14
Artikel 11	Vaststelling salaris 14
Artikel 12	Vakantietoeslag 14
Artikel 13	Salaris bij indiensttreding 15
Artikel 14	Periodieke salarisherziening 15
Artikel 15	Salaris bij plaatsing in een hogere salarisgroep 16
Artikel 16	Salaris bij plaatsing in een lagere salarisgroep 16
Artikel 17	Algemene salarisherziening 17
<b>BIJZONDERE BELONING</b>	<b>18</b>
Artikel 18	Uitbetaling bijzondere beloning 18
Artikel 19	Overwerk 18
Artikel 20	Extra reis 19
Artikel 21	Consignatie 19
Artikel 22	Verschoven tijd 20
Artikel 23	Dienstroostertoeslag 21
Artikel 24	Waarneming hogere functie 21
Artikel 25	Overplaatsing in een ander dienstrooster 22
Artikel 26	Incidenteel invallen in ploegendienst 23
Artikel 27	Werken op feestdagen 24
Artikel 28	Spaarbijdrage 24
Artikel 29	Extra beloning 24
<b>VAKANTIE EN VERLOF</b>	<b>25</b>
Artikel 30	Vakantie 25
Artikel 31	Verlof 27
Artikel 32	Bijzonder verlof 29
Artikel 33	Ouderschapsverlof 30

<b>OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN</b>	<b>32</b>
Artikel 34    Zorgverzekering	32
Artikel 35    Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	32
Artikel 36    Pensioen	34
<b>ONTWIKKELING EN WERKGELEGENHEID</b>	<b>35</b>
Artikel 37    Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen	35
Artikel 38    Scholing en vorming jeugdige werknemers	36
Artikel 39    Taakverlichting	37
Artikel 40    Reorganisatie	37
Artikel 41    Inleenkrachten	38
Artikel 42    Europees Sociaal Fonds	38
<b>VAKBONDWERK EN MEDEZEGGENSCHAP</b>	<b>39</b>
Artikel 43    Vakbondswerk in bedrijven	39
Artikel 44    Sociaal verslag en informatie aan OR	39
<b>BIJLAGEN</b>	<b>40</b>
Bijlage 1    Jaarsalarissen per 1 april 2008	40
Bijlage 2    Beroepsprocedure bij functie-indeling	41
Bijlage 3    Protocol Verzuimbeperving	42
Bijlage 4    Wet Verbetering Poortwachter	44
Bijlage 5    Protocol afspraken 2008	45

## ALGEMEEN

### Artikel 1 Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. *Werkgever* : Brunner Mond B.V.
- b. *Vakorganisaties* : de partijen aan werknemerszijde bij deze overeenkomst.
- c. *Werknemer* : elk personeelslid (m/v) in dienst van de werkgever in functies in de functiegroepen A t/m K en 54 t/m 63.
- d. *Deeltijdwerknemer* : de werknemer die niet de volledige arbeidsduur van artikel 8 werkzaam is. Daar waar in deze CAO wordt gesproken over werknemer wordt ook de deeltijdwerknemer bedoeld, waarbij de arbeidsvoorwaarden voor de deeltijdwerknemer naar evenredigheid van het voor hem geldende deeltijdpercentage wordt vastgesteld, tenzij in deze CAO anders wordt bepaald.
- e. *Deeltijdpercentage* : de arbeidsduur voor de deeltijdwerknemer in verhouding tot de arbeidsduur van artikel 8.
- f. *Maand* : een volle kalendermaand, die begint aan het begin van de eerste in die maand eindigende dienst.
- f. *Week* : een volle kalenderweek, die begint aan het begin van de eerste op maandagmorgen eindigende dienst. Voor locaties waarin niet in ploegdienst wordt gewerkt, vangt de week aan op maandag te 00.00 uur.
- g. *Dag* : een aaneengesloten periode van 24 uur, die begint aan het begin van de eerste op die dag eindigende dienst. Voor locaties waar niet in ploegdienst wordt gewerkt, begint de dag om 00.00 uur
- h. *Feestdagen* : nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei voor de viering van de nationale Bevrijdingsdag;
- i. *Dienst* : de dagelijkse werktijd (dienstlengte) die volgens rooster wordt gewerkt.
- j. *Dienstrooster* : een arbeidstijdenregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt.
- k. *Salaris* : het jaarsalaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 11 van deze CAO.
- l. *Maandsalaris* : het salaris gedeeld door 12,96.
- m. *Jaarinkomen* : het salaris inclusief persoonlijke toeslagen, toeslag verlofcompensatie en eventuele bijzondere beloningen op grond van hoofdstuk 5, voor zover deze een vast karakter dragen.

- n. Maandinkomen* : maandsalaris inclusief eventuele toeslagen, vermeerderd met bijzondere beloningen zoals bedoeld onder "Jaarinkomen".
- o. Inleenkracht* de natuurlijke persoon die, anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan.
- p. Partner* : de wettelijke echtgeno(o)t(e), de geregistreerde partner, of de partner met wie de werknemer blijkens een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op hetzelfde adres.
- q. OR* : een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR).
- r. BW* : Burgerlijk Wetboek, Boek 7, titel 10

## **Artikel 2**

### **Looptijd van de CAO**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2008 en eindigt op 31 maart 2009, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

## **Artikel 3**

### **Algemene verplichtingen van CAO-partijen**

#### **3.1. Algemeen**

De partijen zijn verplicht deze CAO te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie, direct of indirect, voeren of steunen die tot doel heeft deze CAO te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen. De vakorganisaties zullen ieder met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden bevorderen. Ook de werkgever zal nakoming van deze CAO met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

#### **3.2. Geschillen**

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze CAO niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of nageleefd, aan deze andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of de toepassing te herzien of de bepalingen van de CAO in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek direct wordt ingewilligd. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

#### **3.3. Collectieve Arbeidsovereenkomst**

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de CAO wordt uitgereikt, zo mogelijk binnen 2 maanden nadat over deze tekst overeenstemming is bereikt.

### 3.4. **Individuele arbeidsovereenkomst**

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze CAO in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de CAO en een eventueel geldend bedrijfsreglement van toepassing wordt verklaard. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen nadere bepalingen over de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen. Over de inhoud van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met de vakorganisaties overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

### 3.5. **Periodiek Overleg**

Tussen de werkgever en de vakorganisaties vindt regelmatig Periodiek Overleg plaats over de gang van zaken binnen het bedrijf en over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden.

## **Artikel 4**

### **Algemene verplichtingen van werkgever**

#### 4.1. **Werkomstandigheden**

De werkgever zal binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, één en ander zoals van een goed werkgever mag worden verwacht. Hij zal hiervoor aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en waar nodig zorg dragen voor medische controles.

#### 4.2. **Werkzaamheden**

De werkgever zal alleen die werkzaamheden opdragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevraagd.

#### 4.3. **Werktijden**

De werkgever draagt ervoor zorg, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

#### 4.4. **Werken in deeltijd**

De werkgever zal een verzoek om in deeltijd te gaan werken behandelen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

#### 4.5. **Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd**

De werkgever zal zich inspannen om de positie op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever te versterken.

#### 4.6. **Gezondheidsbeleid**

De werkgever voert een gezondheidsbeleid gericht op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer en op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers.



## **Artikel 5**

### **Algemene verplichtingen van de werknemer**

#### **5.1. *Werkomstandigheden***

De werknemer is verplicht de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook als hiervoor geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne en de veiligheid in het bedrijf. De werknemer zal de daarvoor gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich als dit wordt gevraagd periodiek medisch laten onderzoeken door een door de werkgever of met zijn instemming gekozen arts. De resultaten van dit onderzoek zullen, als de werknemer dit verzoekt, aan zijn huisarts of medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

#### **5.2. *Werkzaamheden***

De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen verrichten. De werknemer is niet verplicht arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever, tenzij de werknemer uitdrukkelijk instemt met een desbetreffend verzoek van de werkgever. In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.

#### **5.3. *Werktijden***

De werknemer zal zich houden aan de voor hem geldende arbeidstijdenregeling. De werknemer zal, als de werkgever dat noodzakelijk acht, ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.

#### **5.4. *Nevenwerkzaamheden***

5.4.1. De werknemer heeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werkgever kan toestemming weigeren als de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan. Hij zal daarbij rekening houden met de belangen van de werknemer. Onder nevenwerkzaamheden wordt mede begrepen commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook als daaraan geen of geen vaste beloning is verbonden.

5.4.2. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 36 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

#### **5.5. *Geheimhouding***

5.5.1. De werknemer mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, op geen enkele wijze aan derden mededeling doen over tot zijn kennis gekomen gegevens over bedrijfsaangelegenheden waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

5.5.2. Het is de werknemer verboden om aan de werkgever toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere documenten in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend en daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen. Alle in dit lid bedoelde documenten, ook al zijn deze op papier van de werknemer gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten als dat wordt gevraagd, maar in ieder geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst, onmiddellijk aan de werkgever worden overhandigd.

5.5.3. De werknemer is verplicht in het kader van de privacybescherming alle hem uit hoofde van zijn functie of op andere wijze ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is en niets hierover aan onbevoegden mee te delen.

5.6. **Bekendmakingen**

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden en bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

## INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

### Artikel 6 Indiensttreding

#### 6.1. *Proeftijd*

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van maximaal twee maanden, een en ander overeenkomstig artikel 652 BW (proeftijd).

#### 6.2. *Aard van de arbeidsovereenkomst*

Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Als in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

### Artikel 7 Einde van de arbeidsovereenkomst

#### 7.1. *Opzegging*

7.1.1. De arbeidsovereenkomst kan wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd wegens een dringende reden in de zin van 678 en 679 BW (ontslag op staande voet) en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 6.1.

7.1.2. Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1., eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is door opzegging conform de wettelijke opzegtermijn (artikel 672 BW). In afwijking hiervan bedraagt de opzegtermijn voor de werknemer ingedeeld in functieschaal/salarisgroep G en hoger 2 maanden en voor de werkgever 4 maanden. De opzegging vindt zo plaats dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

7.1.3. Op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dat bestaat met een werknemer, voor wie de pensioendatum (65 jaar) reeds is verstreken, zijn artikel 7.1.2. (opzegtermijn) en artikel 670 lid 1 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. De opzegtermijn blijft echter ten minste één maand.

#### 7.2. *Van rechtswege*

7.2.1. Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1., eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is van rechtswege op de kalenderdatum of de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dus zonder dat er enige opzegging is vereist. Voor tussentijdse opzegging geldt een opzegtermijn van één maand. Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is het bepaalde in artikel 670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.

7.2.2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.

## ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

### Artikel 8 Dienstrooster en arbeidsduur

#### 8.1. *Dienstrooster*

- 8.1.1. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een dienstrooster ( in beginsel een jaarrooster) wordt gespreid. De werkgever neemt daarbij de bepalingen van de Arbeidstijdenwet in acht en de overige bepalingen die CAO-partijen over arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en in dit artikel zijn opgenomen.
- 8.1.2. Ter bevordering van een goed overleg over dienstroosters op afdelingen worden de volgende richtlijnen gehanteerd:
- de afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie respectievelijk de afdeling;
  - leiding en medewerkers kunnen ieder voorstellen met betrekking tot roosters doen;
  - roostervoorstellen worden zowel individueel tussen leidinggevende en medewerker als in werkoverleg besproken;
  - eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.
- 8.1.3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- 8.1.4. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het werk in 5-ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster of tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.

#### 8.2. *Arbeitsduur*

- 8.2.1. Voor de werknemer die niet in 5-ploegendienst werkt, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 31.1 (omvang verlof).
- 8.2.2. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

### Artikel 9 Werk- en rusttijden

#### 9.1. *Werktijden niet 5-ploegendienst*

- 9.1.1. De werknemer die niet in 5-ploegendienst werkzaam is, werkt volgens rooster op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week. In een rooster met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur. In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten of in nacht-, ochtend- en middagdiensten.
- 9.1.2. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt voor de verdeling van diensten een zo gelijk mogelijk spreiding van de dienstsoorten over de betreffende werknemers. In overleg met de OR kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, als daarmee een zwaarwegend belang is gediend.
- 9.1.3. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, maar zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Een voltijdsrooster van 4 dagen per week van 9 uur per dag is mogelijk als dit ook voor de werkgever een voordeel is. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal terughoudend gebruik worden gemaakt.

- 9.1.4. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur. In geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.
- 9.1.5. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die bij doorlopend arbeidsovereenkomst reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.
- 9.1.6. Regelingen over variabele werktijden worden in overleg met de OR getroffen.

## 9.2. **Werktijden 5-ploegendienst**

- 9.2.1. In de 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
- 9.2.2. Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld. Daarvoor moet de werknemer zijn vakantieplannen en de werkgever de planning van de groepsgewijze opleidingen en trainingen in december daaraan voorafgaand gereed hebben. Ook zal de werkgever dan zijn verwachtingen over verhoogde bedrijvigheid uitspreken. Op grond hiervan vindt in overleg tussen management en betrokkenen afdelingsgewijs de toevoeging van extra diensten plaats. Het aantal toe te voegen extra diensten en de momenten waarop deze worden toegevoegd, worden voor het begin van het kalenderjaar vastgesteld. Van het voorgaande kan alleen door personele wijzigingen en uitsluitend voor de betrokken werknemer(s) worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure en over het aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.
- 9.2.3. In het in artikel 9.2.2. bedoelde individuele rooster kunnen per kalenderjaar twee extra diensten worden ingeroosterd, om voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantieopname, opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen. Voor de beloning van deze extra diensten gelden de bijzondere beloningspercentages die van toepassing zijn bij overwerk (artikel 19).

## 9.3. **Rusttijden**

- 9.3.1. Als een werknemer werkzaam in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep. Deze uren worden beschouwd als gewerkte uren. Op die dag gewerkte uren na het normale dagdiestrooster zijn overuren. Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoelage op grond van artikel komt te vervallen.
- 9.3.2. Het in artikel 9.3.1. genoemde recht ontstaat niet wanneer:
- deze arbeid is begonnen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (voor bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werktijden de standaardaanvangstijd worden gehanteerd);
  - de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint.
- 9.3.3. Wanneer de normale werktijd door incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden, hoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.
- 9.3.4. Een werknemer werkzaam in ploegendienst heeft na ten minste 12 uur onafgebroken arbeid te hebben verricht, recht op ten minste 12 uur rust.

## **BELONING**

### **Artikel 10 Functiegroepen en salarisgroepen**

- 10.1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen. Indeling van de functie in de groepen geschiedt op basis van de ORBA-methode. Van elke functie is een functieomschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van de) betrokken functievervullers en hun leidinggevenden ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd.
- 10.2. Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. In de bijbehorende salarisschaal wordt het aantal periodieken per salarisgroep vermeld, waarin het traject van minimum naar maximum van de schaal wordt afgelegd. Tevens is de grootte van de periodiek aangegeven. De salarisgroepen en salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1.
- 10.3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris. De werknemer kan als hij dit wenst kennis nemen van de overwegingen die aan de indeling van zijn functie ten grondslag liggen.
- 10.4. Als tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden die is opgenomen in bijlage 2.

### **Artikel 11 Vaststelling salaris**

#### **11.1. Salaris**

- 11.1.1. De werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van de werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld in artikel 8. Het jaarsalaris wordt herleid tot 12 maandsalarissen, rekening houdend met een vakantietoeslag van 8%.
- 11.1.2. Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herberekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.
- 11.1.3. De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaald.

#### **11.2. Toeslag verlofcompensatie**

De werknemer werkzaam in 5-ploegendienst ontvangt een toeslag op het salaris van 3,5%.

### **Artikel 12 Vakantietoeslag**

- 12.1. De werknemer ontvangt een vakantietoeslag. Het vakantietoeslagjaar is gelijk aan het kalenderjaar. Uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats in de maand april, waarbij de uitbetaling het karakter van een voorschotbetaling heeft voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft.

- 12.2. De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt berekend over de door de werknemer in het kalenderjaar:
- feitelijk verdiende maandsalarissen;
  - persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 16;
  - bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 18 tot en met 27;
- De vakantietoeslag wordt niet opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.
- 12.3. De vakantietoeslag, die wordt berekend over de feitelijk verdiende maandsalarissen (artikel 12.2.), bedraagt per 1 januari 2007 tenminste € 130,- per maand en per 1 januari 2008 tenminste € 133,- per maand, zonder dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de maandsalarissen.
- 12.4. De werknemer die uit dienst treedt ontvangt de vakantietoeslag bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

### **Artikel 13**

#### **Salaris bij indiensttreding**

- 13.1. De werknemer, die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt bij indiensttreding in de salarisgroep ingedeeld die met zijn functie overeenkomt. Hij ontvangt het minimum jaarsalaris van deze salarisgroep. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring van de werknemer in soortgelijke functies bij een andere werkgever.
- 13.2. De werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet beschikt over de kundigheden en vaardigheden die voor een volledige vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende een vooraf tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste 6 maanden zal duren, in een lagere salarisgroep worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt. Als na afloop of gedurende deze periode blijkt, dat de werknemer over de vereiste kundigheden en vaardigheden beschikt, zal hem het salaris worden toegekend overeenkomstig artikel 13.1.

### **Artikel 14**

#### **Periodieke salarisherziening**

##### **14.1. Salarisgroep A tot en met K**

De werknemer ingedeeld in salarisgroep A tot en met K ontvangt, voor zover hij het maximum jaarsalaris van zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt, per 1 januari van enig jaar de periodieke verhoging behorend bij zijn salarisgroep of een gedeeltelijke periodieke verhoging in verband met het bereiken van het maximum jaarsalaris. De werknemer die op of na 1 oktober in dienst is getreden komt op 1 januari daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.

##### **14.2. Salarisgroep 54 tot en met 63**

14.2.1 Onverminderd het bepaalde in artikel 14.2.2. tot en met 14.2.4. ontvangt de werknemer ingedeeld in salarisgroep 54 tot en met 63, voor zover hij het standaard maximum jaarsalaris van zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt, per 1 januari van enig jaar de standaard periodieke verhoging behorend bij zijn salarisgroep of een gedeeltelijke periodieke verhoging in verband met het bereiken van het standaard maximum jaarsalaris.

De werknemer die op of na 1 juli in dienst is getreden komt op 1 januari daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.

14.2.2. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan de werknemer in plaats van standaard periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.

- 14.2.3. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan aan de werknemer in plaats van de standaardperiodiek geen verhoging of een kleinere verhoging worden toegekend. De werknemer zal na indeling in een salarisgroep binnen een aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaardperiodieke verhogingen in zijn salarisgroep ten minste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep. De werknemer ingedeeld in salarisgroep 56 zal binnen die periode ten minste een salaris ontvangen dat gelijk is aan het maximum salaris van salarisgroep K.
- 14.2.4. Aan de werknemer die het standaardmaximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep, als naar het oordeel van het management zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

## **Artikel 15**

### **Salaris bij plaatsing in een hogere salarisgroep**

- 15.1. De werknemer, die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, wordt in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand, waarin de tewerkstelling plaatsvindt. De verhoging bedraagt de helft van het verschil tussen het maximum salaris in de nieuwe en de oude salarisgroep.
- 15.2. De werknemer, die bij wijze van proef in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste 6 maanden zal duren, in een lagere salarisgroep dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven. Als na afloop van of gedurende deze tijd blijkt, dat de werknemer over de vereiste kundigheden en vaardigheden beschikt, wordt hij met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.
- 15.3. De werknemer van wie de functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld.
- 15.4. Als de werknemer ingedeeld in salarisgroep 54 tot en met 63 wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst een (extra) salarisverhoging. Deze (extra) verhoging bedraagt ten minste 2,5% van het standaard maximum salaris van de nieuwe salarisgroep. Is de voorafgaande plaatsing vastgesteld bij indiensttreding of gebaseerd op artikel 15.2. (lagere salarisgroep bij niet volledige functie-uitoefening), dan blijft de (extra) verhoging achterwege.

## **Artikel 16**

### **Salaris bij plaatsing in een lagere salarisgroep**

#### **16.1. Salarisgroep A tot en met K**

##### *16.1.1. Door eigen toedoen*

De werknemer, die door eigen toedoen, door onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin deze plaatsing plaatsvindt. Bij deze indeling in een lagere salarisgroep zal de verlaging van het jaarsalaris ten minste de helft van het verschil tussen de minimum salarissen van de twee betrokken salarisgroepen bedragen.



*16.1.2. Door bedrijfsomstandigheden en herclassificatie*

De werknemer, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst en de werknemer van wie de functie als gevolg van een herclassificatie in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, blijft gedurende de lopende maand en de zes daaropvolgende maanden in zijn salarisgroep ingedeeld, met dien verstande, dat hem in die periode geen periodieke verhoging wordt toegekend. Daarna wordt de werknemer in de met zijn functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld, waarbij zoveel mogelijk handhaving van het jaarsalaris wordt nagestreefd.

*16.1.3. Persoonlijke toeslag*

Als het toekennen van het maximum salaris in de lagere salarisgroep niet voldoende is om het jaarsalaris te handhaven, kan een persoonlijke toeslag gegeven worden ter grootte van het verschil tussen het jaarsalaris in de hogere salarisgroep en het maximum salaris in de lagere salarisgroep. Deze in euro's vastgestelde toeslag zal worden verminderd met de verhoging die voortvloeit uit indeling van betrokkene in een hogere salarisschaal en zal bij herstructurering van de salarisschalen zoveel mogelijk in het individuele salaris worden opgenomen.

De persoonlijke toeslag wordt niet als een deel van het jaarsalaris beschouwd. Verhogingen van de salarisschalen worden niet toegepast op de persoonlijke toeslag. De ploegentoeslag als bedoeld in artikel wordt eveneens over de persoonlijke toeslag uitgekeerd, totdat tewerkstelling volgt in een met een hoger percentage beloond dienstrooster.

*16.1.4. Werknemer met 25 dienstjaren*

De werknemer die ten minste 25 dienstjaren heeft, behoudt bij indeling in een lagere salarisschaal zijn jaarsalaris.

**16.2. Salarisgroep 54 tot en met 63**

16.2.1. Als de werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarisgroep en zijn geldende salaris ligt hoger dan het standaard maximum salaris van zijn nieuwe salarisgroep, wordt het salaris per 1 januari met 2,5% verlaagd totdat het standaard maximum salaris is bereikt.

16.2.2. De toepassing van artikel 16.2.1. blijft achterwege als:

- betrokkene op 1 januari volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, ten minste 25 dienstjaren heeft. In dat geval blijft het salaris ongewijzigd.
- de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen. In dat geval blijft het salaris 2 jaar ongewijzigd gehandhaafd. De werknemer van wie verwacht kan worden, dat hij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zal zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zal door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na twee jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan wordt het salaris jaarlijks per 1 januari met 2,5% verlaagd, totdat het standaardmaximum salaris van de nieuwe salarisgroep is bereikt. De verlaging zal in zijn totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het standaardmaximum salaris van de oorspronkelijke salarisgroep en het standaardmaximum salaris van de naast lagere salarisgroep.

## **Artikel 17**

### **Algemene salarisherziening**

De salarisschalen en de individuele salarissen worden per 1 april 2008 verhoogd met 3% (bijlage 1).

## BIJZONDERE BELONING

### Artikel 18 Uitbetaling bijzondere beloning

#### 18.1. *Algemeen*

- 18.1.1. De jaarsalarissen, bedoeld in artikel 11, worden geacht een beloning te zijn voor een functievervulling in dagdienst. Daarnaast worden volgens de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen extra gewerkte uren en inconveniëntie beloond.
- 18.1.2. Waar in dit hoofdstuk extra gewerkte uren worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,63% van het voltijd maandsalaris (inclusief een eventuele toeslag verlofcompensatie op grond van artikel 11.2). Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft.
- 18.1.3. De in dit hoofdstuk genoemde inconveniëntietoeslagen worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris (inclusief een eventuele toeslag verlofcompensatie op grond van artikel 11.2).
- 18.1.4. In de met (M) gemarkeerde gevallen betreft het maandsalaris slechts dat deel van het maandsalaris dat het maximum van de salarisgroep F niet overschrijdt.

#### 18.2. *Uitbetaling bijzondere beloningen*

- 18.2.1. Uitbetaling van de in dit hoofdstuk genoemde toeslagen vindt plaats aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het recht daarop is ontstaan. In afwijking hiervan wordt de dienstroostertoeslag als bedoel in artikel 23 tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.
- 18.2.2. Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of worden ingehaald. Kiest de werknemer voor het inhalen van het extra gewerkt uur dan zal het extra gewerkt uur worden bijgeschreven op een zogenaamde urenrekening. Als er meer dan 40 uren op deze rekening staan, zal het meerdere per eerstvolgende salarisbetaling worden uitbetaald, tenzij de werknemer nog niet in de gelegenheid is geweest deze uren op te nemen.

### Artikel 19 Overwerk

#### 19.1. *Algemeen*

- 19.1.1. Onder overwerk wordt verstaan, extra uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur.
- 19.1.2. Als er sprake is van overwerk, komt het verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in artikel 18.1.2. vermelde beloning (M) in aanmerking. Het overwerk wordt op een heel kwartier naar boven afgerond. Als sprake is van een extra reis (artikel 20), is dat artikel eveneens van toepassing.
- 19.1.3. De toeslag (M) voor overwerk bedraagt:
- 0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
  - 0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen;
  - 1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.

## 19.2. **Overwerk door werknemers in 5-ploegendienst**

19.2.1. Voor overwerk in aansluiting op de normale werktijd geldt het bepaalde in artikel 19.1. Als de werknemer in 5-ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid behoefde te verrichten, is er sprake van overwerk op roostervrije dagen.

19.2.2. De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt:

- 0,53% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
- 0,80% per uur voor overwerk op zaterdagen;
- 1,06% per uur voor overwerk op zondagen;
- 1,59% per uur voor overwerk op feestdagen.

## 19.3. **Werk op uren aansluitend aan feestdagen (3-ploegendienst)**

De werknemer in 3-ploegendienst verricht geen arbeid in de nacht volgend op de feestdag. Als bedrijfsomstandigheden het wenselijk maken om in deze nacht volgend op de feestdag toch te werken, wordt deze dienst beloond op basis van de voor die dag geldende overwerkregeling.

## 19.4. **Salarisgroep 58 tot en met 63**

Onverminderd het in artikel 19.2. en 19.3. bepaalde, geldt voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep 58 tot en met 63 geldt dat overwerk niet wordt beloond. Bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk zal een beloningsregeling worden getroffen. In een dergelijke beloningsregeling kan tevens worden bepaald dat de basisvakantie zoals aangegeven in artikel 31 wordt verminderd. Deze vermindering kan maximaal 16 uur bedragen.

## **Artikel 20**

### **Extra reis**

20.1. Als een werknemer ingedeeld in salarisgroep A tot en met K op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.

20.2. Deze toeslag (M) voor een extra reis bedraagt:

- 0,56% per keer op maandag tot en met vrijdag;
- 1,68% per keer op zaterdag, zon- en feestdagen en op alle roostervrije dagen voor werknemers in de 5-ploegendienst en de vaste reserve.

20.3. Als er sprake is van een extra reis, wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

## **Artikel 21**

### **Consignatie**

#### 21.1. **Algemeen**

21.1.1. Van consignatie is sprake, als de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienst-rooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur en begint op het tijdstip waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.

21.1.2. De geconsigneerde werknemer zorgt dat hij te allen tijde bereikbaar is en hij onthoudt zich van activiteiten of handelingen die hem verhinderen aan een oproep tot het verrichten van werkzaamheden gevolgd te geven.

21.1.3. De consignatietoeslag bedraagt:

- 0,70% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen;
- 3,30% per periode van 24 uur op feestdagen.

21.1.4. Als uit consignatie overwerk (artikel 19), extra reizen (artikel 20) of verschoven uren (artikel 22.1) voortvloeien, zijn deze artikelen ook van toepassing.

21.1.5. Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij het begin van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan eenmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigner. De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoeslag wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag op het maandsalaris tot het maximum van salarisgroep K.

## 21.2. **Afbouwregeling**

21.2.1. Als de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden niet meer geconsigneerd is geldt de volgende afbouwregeling:

21.2.2. Als de werknemer langer dan een half jaar, maar korter dan 3 jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt de werknemer in de lopende en de daaropvolgende maand nog 100% van de consignatietoeslag.

21.2.3. Als de werknemer langer dan drie jaar, maar korter dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt de werknemer de vergoeding onder artikel 21.2.2. en

- gedurende 2 maanden 80%;
- gedurende 2 maanden 60%;
- gedurende 1 maand 40%;
- gedurende 1 maand 20% van de consignatietoeslag.

21.2.4. Als de werknemer langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt de werknemer de vergoeding onder artikel 21.2.2. en

- gedurende 4 maanden 80%;
- gedurende 4 maanden 60%;
- gedurende 3 maanden 40%;
- gedurende 3 maanden 20% van de consignatietoeslag.

21.2.5. Als de werknemer ten minste 30 dienstjaren heeft en langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek of door bedrijfsomstandigheden niet langer geconsigneerd is, ontvangt de werknemer de vergoeding onder artikel 21.2.2. en

- gedurende 6 maanden 80%;
- gedurende 6 maanden 60%;
- gedurende 6 maanden 40%;
- gedurende 6 maanden 20% van de consignatietoeslag.

## **Artikel 22** **Verschoven tijd**

### 22.1. **Verschoven uren**

22.1.1. Er is sprake van verschoven uren, als een werknemer ingedeeld in salarisgroep A tot en met K in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder zijn normale dagelijkse arbeidsduur te overschrijden.

22.1.2. Een verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking. Afwijkingen van meer dan een uur worden (naar boven afgerond op hele kwartieren) uitbetaald.

- 22.1.3. De toeslag (M) voor verschoven uren bedraagt:
- 0,84% per uur voor uren beginnend gedurende de eerste zes uren van de dag en
  - 0,28% per uur voor de overige uren.

22.1.4. Als uit verschoven uren extra reizen voortvloeien, is artikel 20 ook van toepassing.

## 22.2. **Verschuiving van dienst (sprongtoeslag)**

22.2.1. Als een werknemer in ploegdienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt tewerkgesteld, zal de werkgever ernaar streven dat door die verschuiving niet minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest.

22.2.2. De toeslag voor verschuiving van dienst (sprongtoeslag) bedraagt 2,8%.

22.2.3. Als de werknemer binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze toeslag niet opnieuw uitgekeerd. De werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan tweemaal de toeslag van 2,8% ontvangen.

22.2.4. Als uit verschuiving van dienst extra reizen voortvloeien, is artikel 20 ook van toepassing

## **Artikel 23 Dienstroostertoeslag**

23.1. Voor het werken in ploegdienst wordt een dienstroostertoeslag toegekend. Deze bedraagt:

- 11,25% voor het werken in 2-ploegdienst;
- 19,00% voor het werken in 3-ploegdienst;
- 28,50% voor het werken in 5-ploegdienst.

23.2. Daarnaast heeft de werknemer in dagdienst, 2- en 3-ploegdienst recht op een toeslag van:

- 0,34% voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag;
- 0,14% voor elk 10e uur van een dienst bij inroostering van 10-uursdiensten, voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoeslag nog geen rekening is gehouden.

23.3. Voor het werken in ploegdienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, als dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

## **Artikel 24 Waarneming hogere functie**

24.1. De werknemer ingedeeld in salarisgroep A tot en met K, die tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag), als niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies.

24.2. De toeslag (M) voor het waarnemen van een hogere functie bedraagt :

- 0,25% als de waargenomen functie één schaal hoger is ingedeeld;
- 0,375% als de waargenomen functie twee schalen hoger is ingedeeld;
- 0,50% als de waargenomen functie drie of meer schalen hoger is ingedeeld.

Deze percentages worden verhoogd met de gemiddelde dienstroostertoeslag van het rooster waarin de waar te nemen functie wordt verricht.

24.3. Per maand wordt de in artikel 24.2. genoemde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.

- 24.4. Voor de werknemer die is ingedeeld in de leeftijdsschalen zal de waarnemingstoelage per volledig waargenomen gehele dienst nooit meer bedragen dan het verschil tussen de salarissen bij dezelfde leeftijd in de betrokken salarisgroepen gedeeld door het aantal te werken diensten of dagen per maand.
- 24.5. In afwijking van het in artikel 24.1. bepaalde wordt, bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.
- 24.6. Als de waarneming naar verwachting langer dan 6 maanden zal gaan duren, zal aan de waarnemer schriftelijk worden meegedeeld of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie. Voor het geval hij niet benoemd zal worden zal de reden hiervan aan de werknemer bekend worden gemaakt.

## **Artikel 25**

### **Overplaatsing in een ander dienstrooster**

#### **25.1. Definitieve overplaatsing**

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake als het in de bedoeling ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op de werknemer die incidenteel invalt in een (ander) ploegdienstrooster (artikel 26) en op de werknemer die als vaste reserve is aangewezen (artikel 27)

#### **25.2. Overplaatsing van dagdienst naar ploegdienst**

Als de dagdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een ploegdienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegdienst na de overplaatsing de dienstroostertoelage van zijn nieuwe dienstrooster. Als de werknemer in de loop van de week wordt overgeplaatst, wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstmedewerker en zijn de artikelen 19 (overwerk), 20 (extra reis) en 22.1 (verschoven uren) op hem van toepassing.

#### **25.3. Overplaatsing naar hoger beloond-dienstrooster**

Als de ploegdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week in het zwaardere dienstrooster de hogere dienstroostertoelage. De ploegdienstmedewerker die in de loop van de week wordt overgeplaatst, ontvangt bij plaatsing in een dienst die niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster, een toeslag van 1,8%. Bovendien zijn artikel 19 (overwerk) en 20 (extra reis) van toepassing, voor zover hij in deze week meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster.

#### **25.4. Overplaatsing naar lager beloond dienstrooster**

- 25.4.1. De werknemer die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster wordt overgeplaatst (waar onder dagdienst), ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoelage van het nieuwe dienstrooster. Als de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster door reorganisatie respectievelijk vermindering of beëindiging van de productieactiviteiten van zijn afdeling respectievelijk van bedrijfssluiting en een bepaalde periode, zoals hierna aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegdienst werkzaam is geweest, geldt de in artikel 25.4.2. tot en met 25.4.6. opgenomen afbouwregeling.

- 25.4.2.. De werknemer die gedurende drie maanden of langer, maar korter dan zes maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster en wel:
- voor 2-ploegendienst gedurende 1/4 maand;
  - voor 3-ploegendienst gedurende 1/2 maand;
  - voor 5-ploegendienst gedurende 3/4 maand.
- 25.4.3. De werknemer die zes maanden of langer, maar korter dan drie jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster.
- 25.4.4. De werknemer die drie jaar of langer, maar korter dan vijf jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder artikel 25.4.3. bedoelde periode achtereenvolgens:
- gedurende 2 maanden 80%;
  - gedurende 2 maanden 60%;
  - gedurende 1 maand 40%;
  - gedurende 1 maand 20%
- van de oude toeslag of van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
- 25.4.5. De werknemer die vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder artikel 25.4.3. bedoelde periode achtereenvolgens:
- gedurende 4 maanden 80%;
  - gedurende 4 maanden 60%;
  - gedurende 3 maanden 40%;
  - gedurende 2 maanden 20%
- van de oude toeslag of van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
- 25.4.6. De werknemer die vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde ploegendienst geplaatst is geweest én die ten minste 30 dienstjaren heeft, ontvangt na afloop van de onder artikel 25.4.3. bedoelde periode achtereenvolgens:
- gedurende 6 maanden 80%;
  - gedurende 6 maanden 60%;
  - gedurende 6 maanden 40%;
  - gedurende 6 maanden 20%
- van de oude toeslag of van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.

## **Artikel 26**

### **Incidenteel invallen in ploegendienst**

- 26.1. De dagdienstmedewerker die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in artikel 19 (overwerk), 20 (extra reis) en 22.1 (verschoven uren).
- 26.2. De ploegdienstmedewerker die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt een toeslag van 2,8%, als de invaldienst niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijk dienstrooster. Als deze werknemer invalt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende dienstrooster niet hoeft te werken zijn de bepalingen van artikel 19 (overwerk) en 20 (extra reis) van toepassing.

## **Artikel 27**

### **Werken op feestdagen**

De werknemer in 5-ploegendienst die volgens zijn rooster op een feestdag arbeid verricht, heeft voor een dienst van 8 uur recht op een toeslag van 6,16% van het maandinkomen. Als de werknemer dit wenst kan hij tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs)dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest de werknemer voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag van 1,12% van het maandinkomen uitbetaald. Uitbetaling van de toeslag van 6,16% respectievelijk van 1,12% geschiedt aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht op de toeslag is ontstaan.

## **Artikel 28**

### **Spaarbijdrage**

- 28.1. Jaarlijks zal in de maand juni aan de werknemer een spaarbijdrage worden uitbetaald. De spaarbijdrage bedraagt 1,1% van het feitelijk door de werknemer ontvangen jaarinkomen voor zover verworven in actieve dienst van de werkgever in het aan uitbetaling van de spaarbijdrage voorafgaande kalenderjaar. De spaarbijdrage maakt geen deel uit van dit inkomen, noch van het inkomen als bedoeld over het lopende kalenderjaar noch van enige andere grondslag.
- 28.2. Onverminderd het in het vorige lid bepaalde bedraagt de spaarbijdrage tenminste € 227,- voor een werknemer die het gehele voorafgaande kalenderjaar in dienst was. Voor een werknemer die in de loop van het voorafgaande kalenderjaar in dienst is getreden wordt de minimum spaarbijdrage pro rata berekend.
- 28.3. Om in aanmerking te komen voor een spaarbijdrage dient er op 1 juni van het jaar van uitbetaling een dienstverband te bestaan.

## **Artikel 29**

### **Extra beloning**

#### **29.1. Gratificaties**

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk maakt kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen.

#### **29.2. F-top**

De werknemer van wie de functie is ingedeeld in functieschaal F en die het maximum salaris van deze schaal heeft bereikt kan, onder voorwaarden en voor zolang hieraan wordt voldaan, in aanmerking komen voor extra beloning in de vorm van een extra periodiek (schaal F) boven dit maximum salaris. Dit ter beoordeling van de werkgever op basis van met de OR overeengekomen criteria.



## VAKANTIE EN VERLOF

### Artikel 30 Vakantie

#### 30.1 *Omvang vakantie*

30.1.1. De basisvakantie bedraagt per kalenderjaar voor werknemers in:

- salarisschaal A t/m K: 184 uur;
- salarisschaal 54 t/m 57: 192 uur;
- salarisschaal 58 t/m 63: 200 uur.

De werknemers van wie het maandsalaris bij aanvang van het kalenderjaar respectievelijk bij indiensttreding meer bedraagt dan het maximum salaris van schaal F, hebben recht op 8 uur extra vakantie. Daarnaast wordt extra vakantie verleend overeenkomstig het bepaalde in artikel 30.1.2.

30.1.2. De werknemer die in een kalenderjaar onderstaande leeftijd bereikt of ouder is heeft per kalenderjaar recht op navolgende extra uren vakantie:

- 40-jarige leeftijd: 8 uur;
- 45-jarige leeftijd: 16 uur;
- 50-jarige leeftijd: 24 uur;
- 55-jarige leeftijd: 32 uur;
- 60-jarige leeftijd: 40 uur.

30.1.3. De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft dat jaar recht op een aantal vakantieuren, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantieuren wordt naar boven afgerond op hele uren.

#### 30.2 *Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken*

30.2.1. De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd waarin hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft. In de gevallen genoemd in artikel 635 BW (geen arbeid, toch vakantie) bouwt de werknemer wel vakantie op.

30.2.2. De werknemer die geen arbeid verricht door ziekte of ongeval, bouwt alleen vakantie op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van artikel 635 BW (geen arbeid, toch vakantie).

#### 30.3 *Opname van vakantie*

30.3.1. Vakantie kan worden opgenomen in uren.

30.3.2. De werknemer kan één maal per kalenderjaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.

30.3.3. Als regel neemt de werknemer in elk kalenderjaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie opnemen. Onverminderd het bepaalde in artikel 32.2. (recht om vakantie of verlof op te nemen) moet vakantie zo tijdig mogelijk worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.

30.3.4. Vakantie door werknemers werkzaam in ploegendienst moet in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, worden opgevangen. Als hierdoor problemen ontstaan, gelden onderstaande bepalingen.

- De werknemer die in een 5-ploegendienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn als en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.

Als de werknemer in 5-ploegdienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.

- Voor de werknemer in 2- of 3-ploegdiensten wordt bij het vaststellen van een dienstrooster het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdag waarop vakantie kan worden opgenomen, vastgelegd en aan de betrokken werknemer medegedeeld.

30.3.5. De werknemer mag 2 vakantie- of verlofdagen verkopen à 0,5% van het jaarsalaris per dag ten behoeve van het betalen van premie voor het pensioen.

#### 30.4. **Bedrijfsvakantie en collectieve vakantiedagen**

30.4.1. De werkgever kan jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vast te stellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij het begin van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de ondernemingsraad vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantieuren te reserveren.

30.4.2. De werkgever kan bij het begin van het kalenderjaar, na overleg met de OR, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende vakantiedagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantieuren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantieuren te reserveren.

Collectieve snipperdagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen, behalve voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

#### 30.5. **Godsdienstige feestdagen**

Aan de werknemer zal, indien hij dit tijdig en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daar tegen verzetten.

#### 30.6 **Ziekte tijdens vakantie**

Als de werknemer tijdens opgenomen vakantie buiten zijn opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantie mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de werknemer de voor hem geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid heeft nageleefd.

#### 30.7. **Bijzonder verlof en vakantie**

Als een niet-voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 32.2 zich voordoet tijdens opgenomen vakantie en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantie tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

#### 30.8. **Verjaring**

Vakantie die niet is opgenomen binnen 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de vakantie is opgebouwd, vervalt.

## **Artikel 31**

### **Verlof**

#### **31.1. Omvang verlof**

- 31.1.1. Naast de vakantie op grond van artikel 30, bouwt de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlof op overeenkomstig het bepaalde in dit artikel. Verlof is geen vakantie als bedoeld in artikel 634 e.v. BW.
- 31.1.2. De werknemer die niet werkzaam is in 5-ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op 200 uur verlof. De werknemer in 5-ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op 16 uur verlof. Het in een kalenderjaar op te bouwen verlof wordt toegekend in uren (naar boven afgerond op hele uren) en aan het begin van het kalenderjaar als voorschot geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.
- 31.1.3. De werknemer die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december uit dienst treedt, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij dat jaar in dienst is. Het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op hele uren.
- 31.1.4. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het kalenderjaar die van belang zijn voor de toepassing van artikel 31.1.2. zal het bepaalde in artikel 31.1.3. (in- en uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar) op overeenkomstige wijze worden toegepast.

#### **31.2. Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid**

De werknemer die geen arbeid verricht door ziekte of ongeval, bouwt alleen verlof op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht.

#### **31.3. Gebruikmaken van verlof**

Van verlof kan gebruik worden gemaakt door incidenteel aanwijzen en opnemen.

##### *31.3.1 Aanwijzen van verlof*

De werkgever kan de werknemer incidenteel opdragen van zijn verlof gebruik te maken. Het incidenteel aangewezen verlof heeft maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds opgenomen verlofuren. In de regel geschiedt het aanwijzen van verlof voor het aantal uren van een halve of een hele dienst.

Indien een werknemer ziek is op een aangewezen verlofdag, dan worden, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven op de verlofkaart.

Bij samenloop van aangewezen verlof en bijzonder verlof vindt correctie plaats zoals hiervoor aangegeven.

##### *31.3.2. Opnemen van verlof*

Verlof kan in uren worden opgenomen. Het opnemen van verlof moet door de werknemer zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden. Dit onverminderd het bepaalde in artikel 32.2. (bijzonder verlof met opname van uren).

Voor het voldoen aan het bepaalde in artikel 30.3.3. (aaneengesloten vakantie) kan ook verlof worden opgenomen.

Als een werknemer ziek is op een opgenomen verlofdag, dan wordt, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven op de verlofkaart.

- 31.3.3. Het bepaalde in artikel 30.3.2. (aaneengesloten vakantie), 30.3.4. (opvang vakantie door eigen ploeg), 30.5. (godsdienstige feestdagen) en 30.7. (bijzonder verlof en vakantie) is op overeenkomstige wijze van toepassing, met dien verstande dat voor de toepassing van artikel 30.3.2. (aaneengesloten vakantie) aan het gecombineerd opnemen van vakantie met en verlof geen zelfstandige of andere rechten kunnen worden ontleend.

#### **31.4. Kopen van verlof**

- 31.4.1. De werknemer kan per kalenderjaar, in overleg met de werkgever en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht zijn verloftegoed. Vooraf wordt in overleg met de direct leidinggevende de datum van opname van het verlof vastgesteld.
- 31.4.2. Per door de werknemer gekocht verlofuur wordt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen) ingehouden. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

#### **31.5. Verkopen van verlof**

- 31.5.1 Verlof dat door de werknemer is opgebouwd en waarvan vaststaat dat het niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zal worden ingezet, kan tot het hierna aangegeven maximum per kalenderjaar, door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden.
- werknemer ingedeeld in salarisgroep A tot en met F: maximaal 64 verlofuren;
  - werknemer ingedeeld in salarisgroep G tot en met K: maximaal 144 verlofuren;
  - werknemer ingedeeld in salarisgroep 54 t/m 63: alle verlofuren.
- Het verkoopaanbod moet ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling worden gedaan. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken.
- 31.5.2. De werknemer mag 2 vakantie- of verlofdagen verkopen à 0,5% van het jaarsalaris per dag ten behoeve van het betalen van premie voor het pensioen.
- 31.5.3. De werkgever kan de werknemer verzoeken verlof dat niet in het rooster van de werknemer wordt ingezet aan de werkgever te verkopen. De in artikel 31.5.1. aangegeven maxima zijn daarbij van toepassing. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.
- 31.5.4. Per aan de werkgever verkocht verlofuur wordt 1,08 x (0,63% van het maandinkomen) uitbetaald. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.
- 31.5.5. Het aantal per kalenderjaar door de werknemer verkochte verlofuren minus gekochte verlofuren wordt geregistreerd.

#### **31.6. Verjaring**

- 31.6.1. Verlof dat aan het einde van het kalenderjaar niet is ingeroosterd, opgenomen of verkocht, gaat mee naar het volgende jaar.
- 31.6.2. Als en voor zover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig kalenderjaar driemaal het op basis van artikel 31.1.2. in het volgende verlofjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft vindt, vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling. Ook als de werknemer aannemelijk kan maken dat het verlof drie jaar is blijven staan, kan uitbetaling plaatsvinden.
- 31.6.3. Als een werknemer in de loop van het kalenderjaar overgaat naar een situatie waarin hij jaarlijks minder verlofuren opbouwt, wordt direct bij de overgang artikel 31.6.2. overeenkomstig toegepast.

#### **31.7. Uitvoeringsbepalingen**

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakorganisaties worden vastgesteld.

## Artikel 32 Bijzonder verlof

### 32.1. *Bijzonder verlof zonder opname van uren*

In de volgende (niet-)voorzienbare gevallen heeft de werknemer het recht op bijzonder verlof met behoud van salaris, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van tevoren aan de werkgever kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer of van zijn kinderen, pleegkinderen of (schoon)ouders.
- b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
- c. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, als de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderving, die hij van derden zou hebben kunnen ontvangen.
- d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

### 32.2. *Bijzonder verlof met opname van uren*

In de volgende voorzienbare gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlof op te nemen, mits hij zo mogelijk minstens één dag van tevoren de werkgever hiervan in kennis stelt. Dit recht geldt ook als de bedrijfsomstandigheden dit normaliter niet zouden toelaten:

- a. 0,5 dag bij aantekening van zijn huwelijk;
- b. 2 dagen bij zijn huwelijk;
- c. 1 dag bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus;
- d. 1 dag bij het 25-, 40- 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- e. 1 dag bij bevalling van zijn echtgenote;
- f. 1 dag bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- g. 1 dag bij zijn verhuizing.

De opgenomen vakantie en verlof wordt op het vakantie- en verlofsaldo van de werknemer in mindering gebracht

### 32.3. *Deelname bijeenkomst vakorganisaties*

De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakorganisatie afwezigheid met behoud van salaris toestaan voor:

- a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakorganisatie opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakorganisatie ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- b. het deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een van de onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakorganisatie als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

#### 32.4. **Kortdurend zorgverlof**

De werkgever zal bijzonder verlof toekennen in geval van ziekte van huisgenoten van de werknemer, waarbij verzorging of begeleiding door de werknemer noodzakelijk is, totdat gezinsverzorging beschikbaar is. Dit verlof zal worden toegekend gedurende een redelijke door de werkgever te bepalen termijn. De artikelen 5:1 tot en met 5:9 van de Wet arbeid en zorg (kortdurend zorgverlof) zijn niet van toepassing.

#### 32.5. **Sollicitatieverlof**

Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal bij sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

#### 32.6. **Cursus voorbereiding op pensioen**

De werknemer heeft de mogelijkheid om in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering, maximaal 5 dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

### **Artikel 33 Ouderschapsverlof**

#### 33.1. **Algemeen**

33.1.1. Ouderschapsverlof is ingesteld om de mogelijkheden voor de werknemer te verruimen om het verrichten van arbeid te combineren met de verzorging van eigen en adoptiefkinderen in de leeftijd van 0 tot 8 jaar. Gebruikmaking van de regeling wordt aangeduid als (het opnemen van) CAO-ouderschapsverlof.

33.1.2. De werknemer die ten minste één jaar in dienst is kan CAO-ouderschapsverlof opnemen. Het CAO-ouderschapsverlof kan alleen worden opgenomen in een aaneengesloten periode vóór de vierde verjaardag van het te verzorgen kind en moet ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk zijn aangevraagd.

33.1.3. De werknemer kan kiezen uit twee vormen van verlof, te weten voltijd CAO-ouderschapsverlof en deeltijd CAO-ouderschapsverlof.

#### 33.2. **Voltijd CAO-ouderschapsverlof**

33.2.1. Voltijd CAO-ouderschapsverlof houdt in dat de werknemer de arbeidsovereenkomst met de werkgever beëindigt. De werkgever verplicht zich om de werknemer opnieuw in dienst te nemen na afloop van de periode van CAO-ouderschapsverlof, op vergelijkbaar niveau als voor het begin van het voltijd CAO-ouderschapsverlof.

33.2.2. De periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 maanden. Als de werknemer voor de verzorging van zijn kind eerst gebruik maakt van het wettelijk ouderschapsverlof, dan wordt de maximale periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof voor de verzorging van hetzelfde kind verkort met de periode waarin wettelijk ouderschapsverlof is opgenomen.

33.2.3. De werknemer is verplicht gedurende de periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof zijn vakdeskundigheid bij te houden voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden gevraagd. De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoet komen in kosten die zijn verbonden aan het bijhouden van zijn vakdeskundigheid als ware de arbeidsovereenkomst voortgezet.

- 33.2.4. De tussen werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en voorwaardelijke hervatting van de arbeidsovereenkomst.  
Gedurende het voltijd CAO-ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan die in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.
- 33.2.5. De werknemer moet tenminste zes maanden vóór het einde van de CAO-ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn terugkeer aan de werkgever bevestigen, tenzij in de onder artikel 33.2.4. bedoelde overeenkomst een kortere termijn is overeengekomen.
- 33.2.6. De werkgever zal de betreffende werknemer in het tijdvak van drie maanden vóór tot uiterlijk drie maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor het begin van het ouderschapsverlof te werk te stellen. De tewerkstelling behoeft niet noodzakelijkerwijs in de oorspronkelijke functie te geschieden.
- 33.2.7. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.

### 33.3. **Deeltijd CAO-ouderschapsverlof**

- 33.3.1. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof houdt het recht in om, mits voorafgaand gebruik wordt gemaakt van het wettelijk ouderschapsverlof, voor de duur van de in artikel 33.3.2. vermelde periode de individuele arbeidsduur te verlagen tot minimaal het niveau van 50% van de standaard arbeidsduur bij de werkgever.
- 33.3.2. De periode van deeltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 maanden verminderd met de in artikel 33.3.1. bedoelde periode van wettelijk ouderschapsverlof.
- 33.3.3. Na afloop van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschapsverlofperiode.
- 33.3.4. De afspraken met betrekking tot gebruikmaking van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken dan deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer

### 33.4. **Uitvoeringsbepalingen**

Regelgeving die voor de uitvoering van dit artikel noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakorganisaties.

## OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

### Artikel 34 Zorgverzekering

- 34.1. De werknemer kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectief contract, individueel en vrijwillig verzekeren tegen de kosten van ziekte. Deze verzekeringsmogelijkheid staat ook open voor gezinsleden van de werknemer.
- 34.2. Met ingang van 1 april 2008 ontvangt de werknemer een tegemoetkoming in de kosten van de (aanvullende) zorgverzekering van bruto € 20,- per maand.

### Artikel 35 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

#### 35.1. *Algemeen*

- 35.1.1. Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 35.1.2. Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:
- de WULBZ-periode (Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte), de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke reïntegratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;
  - de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsgeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of op grond van de Werkhervattingregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).
- 35.1.3. Onder maandinkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het maandinkomen zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van toepassing was.
- 35.1.4. Onder ploegendienst worden voor de toepassing van dit artikel alle dienstroosters begrepen waarvoor de werknemer een dienstroostertoeslag ontvangt.
- 35.1.5. Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het op basis van de Brunner Mond pensioenregeling uit te keren Invaliditeitspensioen.

#### 35.2. *WULBZ-periode*

- 35.2.1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- 35.2.2. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
- 35.2.3. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 80% van het maandinkomen worden doorbetaald.



Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het reïntegratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot reïntegratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

35.2.4. Formele afhandeling van de toetsing als bedoeld in lid 4, vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal ook in het 2e ziektejaar de reïntegratieactiviteiten blijven monitoren. Als de noodzaak daartoe bestaat, kan in incidentele gevallen een toetsingscommissie in het leven geroepen worden, bestaande uit 3 personen, te weten 1 vertegenwoordiger namens elk van de partijen en een onafhankelijke deelnemer.

35.2.5. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) ontvangt gedurende de wettelijke periode genoemd in artikel 629 BW, boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

### 35.3. **WIA-periode**

35.3.1. De werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar maandelijks een aanvulling op hetgeen hij met werken verdient, indien dit inkomen lager is dan voorheen. Deze aanvulling bedraagt in het:

- 3e ziektejaar 90% van het inkomensverlies (verschil tussen oude en nieuwe maandinkomen);
- 4e ziektejaar 80% van het inkomensverlies;
- 5e ziektejaar 70% van het inkomensverlies;
- 6e ziektejaar 60% van het inkomensverlies;
- 7e ziektejaar 50% van het inkomensverlies.

35.3.2. De werknemer die 35 tot 80% arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de WGA, ontvangt gedurende het derde tot en met het zevende ziektejaar een maandelijkse aanvulling op de WGA-uitkering van 5% van zijn maandinkomen.

### 35.4. **Slotbepalingen**

35.4.1. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.

35.4.2. Als de sociale verzekeringsuitkeringen worden gekort door toedoen van de werknemer, zal de verlaging van de uitkering niet door de werkgever worden gecompenseerd. De op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen door de werkgever worden onmiddellijk verlaagd met hetzelfde bedrag waarmee de uitkering is gekort.

35.4.3. Vorderingen die de werknemer heeft op het UWV of op andere wettelijke uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid, worden door hem aan de werkgever overgedragen, voor zolang het maandinkomen door de werkgever wordt doorbetaald of voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt.

35.4.4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid bij een of meer derden een vordering tot schadevergoeding voor salarisderiving kan claimen. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren, ter grootte van de aanvullende uitkeringen die de werknemer op grond van dit artikel zou ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding ten aanzien van derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met de schadevergoeding die de werkgever van de derde(n) ontvangt.

35.4.5. In bijlage 3 is een protocol inzake verzuimbeperving opgenomen. De door partijen gemaakte afspraken over de Wet Verbetering Poortwachter zijn opgenomen in bijlage 4.

## **Artikel 36**

### **Pensioen**

- 36.1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling. Deze regeling is neergelegd in de Statuten, het Pensioenreglement en het Huishoudelijk Reglement van de Stichting Pensioenfonds Brunner Mond.
- 36.2. Deelname aan de pensioenregeling is voor de werknemers verplicht, met inachtneming van het gestelde in de Statuten en de Reglementen van de Stichting Pensioenfonds Brunner Mond.
- 36.3. De werknemer heeft de mogelijkheid om zijn pensioen in overleg met de werkgever en conform de bepalingen van de van toepassing zijnde pensioenregeling, op een andere dan de voor hem geldende standaard pensioeningangsdatum geheel of gedeeltelijk te laten ingaan.
- 36.4. De werkgever zal zijn toestemming aan Statuten- en/of Reglementswijzigingen en aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan na overleg met de vakverenigingen. Als het bestuur van de Stichting Pensioenfonds Brunner Mond ingevolge artikel 20 lid 7 van het pensioenreglement het voornemen heeft de regeling aan te passen dan wel het voornemen heeft om de pensioenaanspraken op grond van het bepaalde in artikel 17 niet of niet geheel te indexeren, dan zal de werkgever hierover zo spoedig mogelijk in overleg treden met de vakorganisaties.
- 36.5. In overleg tussen partijen zijn regelingen getroffen met betrekking tot directe respectievelijk voorwaardelijke koppeling van niet-aaneengesloten dienstverbanden van werknemers. Deze regelingen maken deel uit van de pensioenregeling.
- 36.6. De aanvullende voorziening die binnen de pensioenregeling is getroffen in verband met de invoering van de Algemene Nabestaandenwet wordt voor onbepaalde tijd voortgezet. De door verzekerden verschuldigde premie bedraagt € 9,08 per maand. De werkgever geeft een vaste bijdrage van € 2,27 per maand, ongeacht de hoogte van de premie.

## ONTWIKKELING EN WERKGELEGENHEID

### Artikel 37

#### Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen

##### 37.1. *Algemeen*

37.1.1. Het voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.

37.1.2. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

##### 37.2. *Taken en verantwoordelijkheden*

37.2.1. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.

37.2.2. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.

37.2.3. De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.

37.2.4. De werkgever waarborgt dat leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder artikel 37.2.2. bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zonedig terzijde gestaan door deskundigen.

37.2.5. De werkgever bespreekt ten minste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt. Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.

##### 37.3. *Faciliteiten*

37.3.1. De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De werkgever stelt de werknemer daartoe een budget beschikbaar van € 450,- per drie jaar.

37.3.2. Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot € 0,19 per km, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zo nodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.

37.3.3. Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.

- 37.3.4. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 37.3.5. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 37.3.6. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.
- 37.3.7. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrij gegeven.

## **Artikel 38**

### **Scholing en vorming jeugdige werknemers**

#### **38.1. Vorming**

- 38.1.1. De niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 19 jaar wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. De deelnemende werknemer die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooien.
- 38.1.2. Als voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Als voor de afsluiting van een cursusjaar en binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

#### **38.2. Vakopleiding**

De niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 21 jaar en die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld om, met behoud van loon en gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie, óf een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, óf met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt.

#### **38.3. Avondonderwijs**

Voor zover de vorming of vakopleiding 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 redelijke rustpauze te genieten. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

#### **38.4. Intrekking faciliteiten**

Als van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding gebruikt, dit ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

## Artikel 39 Taakverlichting

- 39.1. De werknemer kan om sociaal/medische redenen aan werkgever verzoeken om zijn taak (tijdelijk) te verlichten. De werkgever zal zich inspannen om deze taakverlichting te realiseren, bijvoorbeeld door betrokkene voor een bepaalde periode geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van de verplichting overwerk of consignatiediensten te verrichten. De werkgever kan zich bij de beoordeling van het verzoek van de werknemer laten adviseren door de bedrijfsarts en/of het sociaal/medisch team.
- 39.2. De werkgever zal zich er toe inspannen om de werknemer die werkzaam is in een ploegendienst-rooster waarin nachtdiensten zijn opgenomen, na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar zo veel mogelijk, dat wil zeggen voor meer dan de helft van het in een roostercyclus te werken aantal nachtdiensten, werkzaam te doen zijn in de ochtend- en middagdiensten van het betreffende rooster. Met dien verstande dat er geen compensatiedag gegeven zal worden wanneer het verzoek niet kan worden gehonoreerd in het geval er onvoldoende bereidheid of mogelijkheid binnen de ploegen is om één en ander te bewerkstelligen.
- 39.3. In welke mate de onder artikel 39.2. bedoelde werknemer de bij zijn oorspronkelijk rooster behorende dienstroostertoeslag behoudt wordt bepaald volgens onderstaande staffel.  
Worden in geval van 3-ploegendienst (5 nachtdiensten per 3 weken):
- 3 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag;
  - 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 84% van de toeslag;
  - 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag.
- Worden in geval van 4-ploegendienst (7 nachtdiensten per 4 weken) of 5-ploegendienst (7 nachtdiensten per 5 weken):
- 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag;
  - 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 85% van de toeslag;
  - 6 nachtdiensten vervangen, dan resteert 82% van de toeslag;
  - 7 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag.
- 39.4. In die gevallen waarin het niet mogelijk is om binnen redelijke tijd uitvoering te geven aan het gestelde onder artikel 39.2., zal de werknemer per roostercyclus één nachtdienst vrijaf worden gegeven met behoud van inkomen. Getracht zal worden de nachtdienst die vrijaf wordt gegeven aan het begin of aan het eind van een nachtdienstperiode te plannen.

## Artikel 40 Reorganisatie

- 40.1. Als de werkgever een voornemen heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisaties. Daarbij zal aan de vakorganisaties alle ter zake doende informatie wordt verstrekt, een motivering van het voornemen wordt gegeven en zo nodig worden overlegd over begeleiding door de vakorganisaties van de eventuele uitvoering van het voornemen.
- 40.2. Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing. In dit geval zijn de sociale regels van toepassing, die tussen werkgever en de vakorganisaties zijn of zullen worden overeengekomen.
- 40.3. De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakorganisaties is verstrekt, en niet nadat een nieuw gesprek hierover met de vakorganisaties is gevoerd.

Als zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voorzien, waarbij het van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakverenigingen af te wijken.

- 40.4. Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in artikel 40.3. wordt verstaan ontslag door overtoelichting, waarbij betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of op andere wijze tekort schieten in het verlenen van medewerking.

## **Artikel 41 Inleenkrachten**

- 41.1. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de onderneming moeten worden verricht en die een doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.
- 41.2. In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:
- bepaalde specialistische werkzaamheden;
  - incidentele piekbelasting;
  - uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
  - onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
  - reorganisaties.
- 41.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR, aan inleenkrachten, die niet vallen onder een CAO, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.

## **Artikel 42 Europees Sociaal Fonds**

Als Brunner Mond gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF), kan de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP) lopen. Brunner Mond verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de OVP, om het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering en zal de vakorganisaties informeren over ingediende aanvragen voor subsidie uit het ESF.

## VAKBONDSWERK EN MEDEZEGGENSCHAP

### Artikel 43 Vakbondswerk in bedrijven

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in het bedrijf voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn neergelegd in een afzonderlijke overeenkomst ter uitvoering van deze bepaling binnen de grenzen van de afspraken, die tussen Brunner Mond enerzijds en de vakorganisaties anderzijds zijn gemaakt.

### Artikel 44 Sociaal verslag en informatie aan OR

- 44.1. Voor de uitvoering van artikel 31b WOR, zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld. Hierin zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid. Dit verslag zal op verzoek aan de werknemers worden verstrekt en aan de vakorganisaties.
- 44.2. De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de OR over:
- de omvang en de redenen van het verrichte overwerk (artikel 19);
  - de gevoerde functioneringsgesprekken per afdeling en functieniveau (artikel ..);
  - het aantal en de hoogte van de toegekende gratificaties (artikel 30.1);
  - het aantal inleenkrachten, de uitlener en aard en duur van de werkzaamheden (artikel 44);

Aldus is overeengekomen tussen partijen:

Brunner Mond B.V.  
te Delfzijl

FNV Bondgenoten  
te Utrecht

CNV BedrijvenBond  
te Houten

**Bijlage 1**  
**Salarisschalen per 1 april 2008**

(inclusief verhoging met 3%)

*Bedragen in euro's*

<b>Functieschaal</b>	<b>Minimum salaris</b>	<b>Aantal periodieken</b>	<b>Maximum salaris</b>	<b>Periodiek</b>
A	22664	7	25313	378
B	22928	7	26219	470
C	23504	7	27523	574
D	24296	8	29193	612
E	25442	9	31299	651
F	26868	10	33969	711
G	29236	10	37268	803
H	31467	10	40869	940
K	34462	10	45939	1148

<b>Salarisgroep</b>	<b>Standaard minimum salaris</b>	<b>Aantal standaard periodieken</b>	<b>Standaard maximum salaris</b>	<b>Standaard Periodiek</b>
54	28636	10	38179	955
55	31697	10	42264	1057
56	35883	10	47840	1196
57	40150	11	55376	1384
58	44828	12	64040	1601
59	50024	13	74104	1852
60	55645	14	85074	2102
61	61819	15	98322	2434
62	71383	15	113629	2816
63	82467	15	131361	3260



## Bijlage 2

### Beroepsprocedure bij functie-indeling

Als een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de hieronder beschreven procedure.

1. *Overleg*  
Als een werknemer van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn chef. Deze kan zonodig de naasthogere chef en/of de afdeling HR inschakelen.
2. *Indelingsbeslissing*  
Als dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen. Deze wordt binnen 14 dagen verstrekt.
3. *Intern beroep*  
De werknemer kan binnen 3 maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.  
Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de afdeling HR en dient de gronden te bevatten waarom men van mening is, dat de omstreden functie onjuist zou zijn ingedeeld. Voor zover van toepassing dient betrokkene, tevens in het intern beroep de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele terugwerkende kracht zou moeten ingaan. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd.  
Voordat een intern beroep in behandeling kan worden genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de directe chef en de naasthogere chef ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de directe chef beslist de naasthogere chef over de inhoud van de functieomschrijving.  
De afdeling HR schakelt Werkgeversvereniging AWWN in, die de functie in behandeling neemt of laat nemen. De functiewaarderingsdeskundige analyseert de functie en kent het aantal punten toe. Een beslissing wordt, op basis van het advies van de afdeling Functiewaardering via de afdeling HR, schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer meegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.
4. *Extern beroep*  
Als een werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakvereniging, die partij is bij deze CAO, verzoeken in overleg te treden met de afdeling HR en de afdeling Functiewaardering over de vraag of de functie juist is ingedeeld.  
De bezoeksdatum van de externe deskundige(n) wordt in overleg met betrokkenen vastgesteld. Als de deskundigen over de functie-indeling tot overeenstemming zijn gekomen, ontvangt betrokkene schriftelijk de gezamenlijke bindende uitspraak. Als geen overeenstemming wordt bereikt, wordt het vraagstuk met de wederzijdse standpunten voorgelegd, enerzijds aan het bevoegde management, anderzijds aan de beleidsbepalende instantie van de betrokken vakvereniging. Deze instanties kunnen voor schriftelijk advies eventueel een deskundige van Werkgeversvereniging AWWN als systeemhouder inschakelen. De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.
5. *Herhaald beroep*  
Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar, na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder 2.a. bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.
6. *Overige punten*  
Indien bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. Indien een begeleidings- of indelingsadviescommissie aanwezig is, zal daarvoor een plaats in deze procedure worden ingeruimd en ontvangt deze commissie kopieën van de relevante stukken.

## Bijlage 3 Protocol verzuimbepering

1. Overwegende dat,
  - de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer,
  - het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - een zwaarwegend belang is van alle bij de CAO betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,

zijn partijen overeengekomen in de CAO het volgende vast te leggen:
2. **Rol van de werkgever**
  - 2.1. *Voorkomen van ziekteverzuim*

De werkgever zal zich er voortdurend toe inspannen gezondheidsrisico's die voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van arbeid in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen of tot een minimum te beperken door:

    - door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en aldaar bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zonodig aan te passen aan terzake bestaande (wettelijke) normen;
    - door middel van zorgvuldige werving en selectie, en medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijke overeenstemming tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie dienaangaande stelt;
    - door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij aanvang van de dienstbetrekking aanwezige overeenstemming als hiervoor bedoeld, lopende het dienstverband, zoveel mogelijk gehandhaafd blijft.

Maatregelen die noodzakelijk zijn om een tekort aan overeenstemming (over-/ onderbelasting) te voorkomen of op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).
  - 2.2. *Beperking van de verzuimduur*

Als de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn door:

    - door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevendenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;
    - door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
    - door middel van geëigende voorschriften omtrent de samenwerking van leidinggevendenden, bedrijfsarts, afdeling personeelszaken en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
    - strikte toepassing van alle relevante bepalingen in de Ziektewet.
3. **Rol van de werknemer**
  - 3.1. *Voorkomen van ziekteverzuim*

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

    - zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften strikt naleeft;
    - melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
    - zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden.

3.2. *Beperking van de verzuimduur*

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en stipt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkhervattingsgesprekken en zonodig een werkhervattingsprogramma;
- bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werkhervatting er door wordt belemmerd.

4. **Overleg**

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen terzake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de ondernemingsraad. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan CAO-partijen.

## Bijlage 4 Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen. De gemaakte afspraken in dit kader gelden slechts gedurende de looptijd van de CAO. Bij een volgende CAO kunnen, mede naar aanleiding van nadere uitvoeringsregels en eventueel nieuwe wetgeving, nadere afspraken worden gemaakt.

1. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling conform artikel 15 van de CAO zal met de door het UWV opgelegde doorbetalingsverplichting worden verlengd. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. Deze afspraak zal in de tekst van artikel 15 van de CAO worden opgenomen.
2. Als in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling HR, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
3. De werkgever zal, indien de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terecht gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
4. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, klachtenregeling, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loondoorbetaling op grond van artikel 15 van de CAO als uitgangspunt geldt.

## **Bijlage 5**

### **Protocol afspraken 2008**

#### **1. Flexibele werktijden**

De werknemer in dagdienst kan er met ingang van 1 januari 2009 voor kiezen gebruik te maken van de regeling Flexibele Werktijden in plaats van de huidige verlofregeling. Voor afdelingen waarin in 2-ploegendienst wordt gewerkt, wordt de keuze per afdeling gemaakt. De uitgangspunten, hoofdlijnen en gevolgen van de regeling Flexibele werktijden zijn verwoord in de notitie "Werktijden en Tijdregistratie Brunner Mond B.V." d.d. 7 mei 2008. De periode tot 1 januari 2009 zal door Brunner Mond worden benut om de regeling verder uit te werken en voor voorlichting en het beantwoorden van eventuele vragen over de regeling. De vakorganisaties zullen over voortgang en deelname worden geïnformeerd in een Periodiek Overleg dat uiterlijk in december 2008 zal plaatsvinden.

#### **2. Vakbondscontributie**

Brunner Mond stelt medewerkers in de gelegenheid om een fiscaal voordeel te behalen, door op vrijwillige basis de vakbondscontributie eenmaal per jaar in december in te laten houden op het bruto loon. Een en ander geldt mits en voor zolang dit fiscaal is toegestaan. Bij het vervallen van deze fiscale faciliteit zal Brunner Mond op geen enkele wijze compensatie bieden.

#### **3. Werkgeversbijdrage**

De werkgeversbijdrage aan de vakorganisaties conform de zogenoemde AWWN-regelling wordt voortgezet.