

Inhoudsopgave

| <u>Artikel</u> | <u>Omschrijving</u> | <u>Blz.</u> |
|----------------|--|-------------|
| 1 | Definities | 3 |
| 2 | Algemene verplichtingen van partijen | 4 |
| 3 | Algemene verplichtingen van de werkgever | 4 |
| 4 | Algemene verplichtingen van de werknemer | 4 |
| 5 | Aanvang en einde dienstverband | 5 |
| 6 | Dienstrooster en arbeidsduur | 6 |
| 7 | Functiegroepen en salarisschalen | 7 |
| 8 | Toepassing van de salarisschalen | 8 |
| 8a | Loonontwikkeling | 10 |
| 9 | Bijzondere betalingen | 10 |
| 10 | Zon- en feestdagen | 15 |
| 11 | Verzuim met behoud van salaris | 16 |
| 12 | Vakantie | 18 |
| 13 | Vakantietoeslag | 21 |
| 14 | Gratificatie | 21 |
| 15 | Arbeidsongeschiktheid | 21 |
| 16 | Pensioenregeling | 23 |
| 17 | Uitkering bij overlijden | 23 |
| 18 | Tussentijdse wijziging | 24 |
| 19 | Duur van de CAO | 24 |

Bijlage

| | | | |
|----|---|----|----|
| 1 | Indeling van de functiegroepen | 25 | |
| 2 | Salaristabellen | 26 | |
| 3 | Regeling voor partieel leerplichtigen | 27 | |
| 4 | Vakbondsfaciliteiten | 27 | |
| 5 | Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid | | 28 |
| 6 | Scholingsactiviteiten | 28 | |
| 7 | Protocol Wet verbetering poortwachter | 29 | |
| 8 | WAO-aanvullingsregeling | 29 | |
| 9 | Beroepsprocedure functieclassificatie | 30 | |
| 10 | Dienstroosters | 30 | |
| 11 | Pensioenregeling | 31 | |
| 12 | Werkgeversbijdrage aan vakverenigingen | 33 | |
| 13 | Afspraken uit CAO-besprekingen | 33 | |

* * * * *

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden:

Mayr-Melnhof Eerbeek B.V. te Eerbeek

als partij aan werkgeverszijde,

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV BedrijvenBond te Houten

elk als partij aan werknemerszijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 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 databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede AWWN te Haarlem.

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- A. Werkgever: de partij aan werknemerszijde.
- B. Vakvereniging: elke partij aan werknemerszijde.
- C. Werknemer: de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, van wie de functie volgens het huidige classificatiesysteem van 0 - 230 punten ORBA is, dan wel behoort te worden opgenomen in de functielijst van Bijlage 1 van deze CAO. Voor de werknemer met een parttime dienstverband gelden de arbeidsvoorwaarden en regelingen naar evenredigheid tenzij anders is bepaald.
Geen werknemer in de zin van deze overeenkomst is de vakantiewerker of stagiaire die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidentele arbeid verricht. Daar waar in deze CAO wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'.
- D. Werkweek: een tijdvak van maandag tot en met vrijdag.
- E. Maand: kalendermaand.
- F. Dienstrooster: een regeling met de tijdstippen waarop de werknemers als regel hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken.
- G. Dienst: de dagelijkse arbeidsduur die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.
- H. Normale arbeidsduur: het gemiddelde aantal uren per week dat de werknemers als regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- I. Schaalsalaris: het salaris vermeld in bijlage 2.
- J. Maandsalaris: het schaalsalaris.
- K. Maandinkomen: het maandsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen volgens artikel 9 lid 2 en met een eventuele persoonlijke toeslag volgens artikel 8 lid 4 onder c.
- L. Ondernemingsraad: de ter zake bevoegde ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2: Algemene verplichtingen van partijen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst naar letter en geest na te zullen komen en noch direct of indirect actie te zullen voeren of te zullen steunen, waardoor deze overeenkomst gewijzigd of beëindigd zou kunnen worden op andere wijze dan is overeengekomen.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.
2. De werkgever zal ingeval van reorganisatie of fusie handelen conform het daaromtrent gestelde in de WOR en/of de SER-fusiegedragsregels 2000.
De werkgever zal de vakverenigingen zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, zodat zij zich daarover een verantwoord oordeel kunnen vormen.
De werkgever neemt op zich de vakverenigingen te zullen informeren over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voorzover hieraan sociale gevolgen verbonden zijn, aanleiding kunnen geven.
Hierbij dient tevens rekening te worden gehouden met de taak en de positie van de ondernemingsraad.
3. De werkgever laat alleen met toestemming van de ondernemingsraad en na overleg met de vakverenigingen werkzaamheden verrichten door niet-werknemers.
Hiervan zijn uitgezonderd:
 - werkzaamheden die krachtens hun aard niet door eigen werknemers plegen te worden verricht;
 - werkzaamheden van bijzondere aard of korte duur.
4. Om het inzicht in de arbeidsmarkt te bevorderen meldt de werkgever alle daarvoor belangrijke vacatures aan bij het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen (CWI).
5. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze CAO ter beschikking.

Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmee bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen. De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd en voorzover verbandhoudend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.
3. De werknemer is gehouden voor zijn dienst- en rusttijd de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster op te volgen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voorzover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van

deze CAO in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet gehouden overwerk te verrichten.

5. De werknemer is gehouden binnen het kader van orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven op te volgen.
6. De werknemer zal zich, behoudens andersluidende wettelijke bepalingen, onthouden van nevenwerkzaamheden, die een goede vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan. Voor werkzaamheden in loondienst of als zelfstandige is schriftelijk toestemming van de werkgever vereist. Onder nevenwerkzaamheden worden mede begrepen commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt tengevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, tenzij de werkgever hiervoor goedkeuring heeft verleend, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 7:670 lid 3 BW jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die reeds een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea heeft aangegaan, is desgewenst verplicht de werkgever daarvan schriftelijk mededeling te doen binnen vier weken na de datum van diens verzoek hierom.
8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze CAO.

Artikel 5: Aanvang en einde dienstverband

1. Bij het aangaan van elk dienstverband geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij schriftelijk een kortere periode wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt het dienstverband aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijdsduur.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 679 BW, en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, eindigt het dienstverband:
 - a. Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:
Is het bepaalde in artikel 672 BW van toepassing.
In afwijking van het bepaalde in artikel 672 BW lid 2, lid 3 en lid 6 bedraagt de opzegtermijn voor de werkgever en voor de werknemer twee maanden.
 - b. Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
Van rechtswege:
 - op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

Indien het dienstverband voor bepaalde tijd is voortgezet, zal de werkgever een week voor het tijdstip, waarop het aldus voortgezette dienstverband van rechtswege eindigt, de werknemer hiervan schriftelijk mededeling doen.

4. Het wettelijk opzegverbod tot ontslag tijdens arbeidsongeschiktheid en militaire dienst, geldt niet voor dienstverbanden waarvoor volgens het B.W. geen opzegtermijn vereist is.
5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag van de maand dat zijn van bedrijfswege verstrekte pensioen ingaat, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 6: Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster, per afdeling met de betrokken werknemers overeen te komen, met als uitgangspunt dat de arbeidstijdverkorting in principe in halve of hele diensten zal worden gerealiseerd, en dat als regel wordt gewerkt op de eerste vijf werkdagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1746 uur op jaarbasis netto (afhankelijk van schrikkeljaar en situering van de feestdagen). Voor de in de -losbladige- bijlage genoemde functies is de arbeidsduur op jaarbasis verkort naar 1678 uur, te weten 1746 - 68 uur.
 - b. een tweeploegendienstrooster, dat een periode van twee weken omvat, betrekking heeft op de eerste vijf werkdagen van de week, en dat aangeeft dat de normale arbeidsduur voor de ochtend- en middagdienst ligt tussen 05.00 en 24.00 uur.
Het rooster vangt aan met de eerste ochtenddienst.
De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 1746 uur op jaarbasis netto (afhankelijk van schrikkeljaar en situering van de feestdagen). Voor de in de -losbladige- bijlage genoemde functies is de arbeidsduur op jaarbasis verkort naar 1678 uur, te weten 1746 - 68 uur.
 - c. Voor de niet in bijlage genoemde functies in dagdienst of twee-ploegendienst geldt een gemiddelde arbeidsduur van 1746 uur op jaarbasis netto (afhankelijk van schrikkeljaar en situering van de feestdagen). Voor deze functies zal jaarlijks 68 uur aangewend worden voor de arbeidstijdverkorting door middel van een spaarregeling voor de duur van de arbeidsverhouding.
 - d. een vijfploegendienstrooster zoals in de losbladige bijlage (zie dienstrooster) tot in detail uitgewerkt conform het zogenaamde 11 of 12-dagen moduul met twee of drie ochtend-, twee of drie middag-, twee of drie nachtdiensten en vier of vijf roostervrije dagen.
Op jaarbasis vinden twee collectieve stops plaats:
 - een gedurende de kerstdagen met een omvang van 64 uur;
 - een rond de jaarwisseling van 48 uur.
2. Incidentele overschrijdingen ten behoeve van het afmaken van de taak voortvloeiend uit het van toepassing zijnde rooster van een half uur of minder worden niet geacht overuren te zijn.
3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
4. Werknemers van 55 jaar en ouder, worden niet meer verplicht ingedeeld in een dienstrooster met een tijdvak van meer weken/modulen dan hun laatste dienstrooster.

5. Onverminderd het in deze overeenkomst bepaalde omtrent overwerk, zullen met inachtneming van de desbetreffende wettelijke bepalingen, boven de arbeidsduur en buiten de vastgestelde tijdstippen volgens lid 1 voorbereidende en afregelende werkzaamheden worden verricht op de dag volgend op een zon- of feestdag.
6. Onder voorbereidende en afregelende werkzaamheden worden gerekend:
 - a. het nazien, in bedrijf stellen en afregelen van stoom- en krachtwerktuigen;
 - b. het verrichten van noodzakelijke reparaties alsmede andere werkzaamheden nodig om het bedrijf in werking te stellen resp. te stoppen, welke niet in productietijd kunnen geschieden.
7. De periode van de zomervakantie wordt tussen de partijen vastgesteld, waarbij uitgegaan wordt van een aaneengesloten vakantie van minimaal zestien kalenderdagen, inclusief drie weekenden. Een weekend wordt geacht te beginnen op vrijdag na afloop van de middagdienst en te eindigen op maandag om 06.00 uur. Tijdens de collectieve stops blijven de dienstroosters ongewijzigd doorlopen.
8. Uitsluitend op eigen verzoek bestaat voor werknemers die onderstaande leeftijd hebben bereikt de mogelijkheid hun werktijd als volgt te verminderen:
 - 58 jaar 20 uur per kwartaal
 - 59 jaar 32 uur per kwartaal
 - 60 jaar 44 uur per kwartaal
 - ouder dan 61 jaar: 66 uur per kwartaal.

Over de niet gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald.

Met de werkgever zal worden overlegd hoe deze regeling gebruikt wordt. De extra vrije tijd zal als regel als hele roostervrije diensten worden gegeven. Bij ziekte of vakantie vervallen deze uren zonder verdere compensatie. Hetzelfde geldt voor uren die niet zijn opgenomen binnen het kwartaal waarin aanspraak daarop is ontstaan. Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.

Artikel 7: Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van het functieclassificatiesysteem ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, gebaseerd op leeftijd en op functiejaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst.
2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij plaatsing in een functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal ingedeeld met inachtneming van sub. c van dit lid.
 - b. Werknemers, die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een tijdvak van zes maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. Deze termijn kan met hoogstens drie maanden worden verlengd na overleg met de betrokken werknemer.
 - c. Werknemers, die met het oog op een overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie in de gelegenheid worden gesteld een opleidingstijd door te maken, kunnen gedurende deze

opleidingstijd geen aanspraak maken op een hogere salarisschaal dan die, die geldt voor de tot dusverre door hen vervulde functie.

De duur van de opleidingstijd wordt door de werkgever van geval tot geval in overleg met betrokken werknemer vastgesteld.

- d. Werknemers, die in opdracht van hun chef tijdelijk een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie blijven ingedeeld in de functiegroep en salarisschaal van hun eigen functie. Deze werknemers worden extra beloond volgens artikel 8 lid 5.
3.
 - a. Werknemers, die definitief worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin plaatsing in die hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op medische gronden, in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende zes maanden in hun functiegroep ingedeeld. Indien geen andere in dezelfde functiegroep ingedeelde functie beschikbaar is, wordt de werknemer vervolgens met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld, met inachtneming van artikel 8 lid 4c.
 4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep van zijn functie, de bijbehorende salarisschaal, zijn schaalsalaris en eventueel de functie jaren waarop dit is gebaseerd. Op verzoek van de werknemer zal werkgever hem het bij zijn functie behorende aantal punten ORBA mededelen.

Artikel 8: Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld, met inachtneming van het in lid 2 bepaalde.
Tussentijdse herziening van het schaalsalaris vindt slechts plaats bij indeling in een andere functiegroep op grond van artikel 7 lid 2 onder b en artikel 7 lid 3 onder a, b of c.
2.
 - a. Werknemers, die nog niet de vakvolwassen leeftijd van hun salarisschaal hebben bereikt, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van de maand volgende op die waarin hun verjaardag valt (leeftijdsschaal).
 - b. Werknemers, die deze vakvolwassen leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris, dat overeenkomt met het aantal hele jaren op 1 januari dat zij na het bereiken van de maximum leeftijd onafgebroken in de betreffende salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functie jaren schaal).
Behoudens het bepaalde in lid 3 worden eventueel nog beschikbare functie jaren telkens ieder volgend jaar per 1 januari toegekend.
 - c. Indien bij indiensttreding functie jaren zijn toegekend, wordt het aantal functie jaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts met één verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.

- d. Indien de werknemer de vakvolwassen leeftijd van zijn salarisschaal bereikt voor 1 juli, wordt het eerste functiejaar per de eerstvolgende 1 januari toegekend.
3. In afwijking van lid 2 onder a en b, kan aan werknemers, die de daar bedoelde vakvolwassen leeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een ander aantal functie jaren worden toegekend:
- a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder a bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functie jaren worden toegekend als in verband met de in lid 4 onder b genoemde salarisverlaging nodig zijn.
 - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig zijn om de in lid 4 onder c bedoelde inschaling te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - een of meer functie jaren worden toegekend.
- 4.
- a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die de vakvolwassen leeftijd van die salarisschaal heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil bij nul functie jaren tussen de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die de vakvolwassen leeftijd van die salarisschaal heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil bij nul functie jaren tussen de twee betrokken salarisschalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 7 lid 3 onder c bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies van een werknemer die de vakvolwassen leeftijd van die salarisschaal heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat op of zo dicht mogelijk boven zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren als bedoeld in lid 3 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal, dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal, wordt de toeslag eventueel verminderd als het schaalsalaris stijgt.
Voorts vindt jaarlijks per 1 april afbouw van de persoonlijke toeslag plaats met 1% per jaar van het op die datum geldende salaris, met dien verstande dat vanaf de 55-jarige leeftijd geen afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant daarvan meer zal plaatsvinden.
5. De werknemer die in opdracht van zijn leidinggevende gedurende een volledige dienst een functie waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, en de in zijn salarisschaal voorkomende vakvolwassen leeftijd heeft overschreden, ontvangt daarvoor per volledige vervulde dienst een toeslag.
Deze toeslag bedraagt 0.30% op het maandsalaris voor elke salarisschaal (functiegroep) die de waar te nemen functie hoger is ingedeeld dan de eigen functie. Deze toeslag wordt niet toegekend

aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

6. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening gehouden wordt met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld. De werkgever zal aan elke werknemer een gedateerde specificatie uitreiken waarop voorkomen de betaaldatum en alle factoren, welke op de samenstelling van het maandinkomen betrekking hebben.

Artikel 8a: Loonontwikkeling

Gedurende de looptijd van de CAO zijn de volgende salarisverhogingen overeengekomen:

- Per 1 april 2007 een structurele verhoging van 1%
- Per 1 april 2008 een structurele verhoging van 2,5%

Artikel 9: Bijzondere betalingen

1. Algemeen
De salarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8, worden geacht een normale betaling te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.
Bijzondere betalingen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra betalingen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit de normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan geringe incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder voor het afmaken van de normale dagtaak.
2. Toeslag voor het werken in ploegdienst
Voor een geregelde arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven als volgt:
 - tweeploegdienst systeem 10,0% van het maandsalaris;
 - vijfploegdienst systeem 26,55% van het maandsalaris.
3. Overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg
 - a. Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegdienst of van een ploegdienst met een lagere toeslag naar een ploegdienst met een hogere toeslag, wordt hem, indien de overplaatsing plaats vindt in de eerste helft van de maand, de ploegentoeslag resp. de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend.
 - b. Voor de werknemer die anders dan door eigen toedoen dan wel op eigen verzoek of wegens disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegdienst naar dagdienst, of van een ploegdienst met een hogere toeslag naar een ploegdienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
 - c. Ter overbrugging van de in artikel 9 lid 3 onder b bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald in de betrokken maand, wanneer de overplaatsing in de eerste helft

van de maand plaatsvindt. Wanneer de overplaatsing in de tweede helft van de maand plaatsvindt wordt de volledige ploegentoeslag ook betaald over de volgende maand. Daarna wordt gedurende vier tijdvakken een toeslag toegekend als volgt:

- eerste tijdvak 80% van de inkomstenderving;
- tweede tijdvak 60% van de inkomstenderving;
- derde tijdvak 40% van de inkomstenderving;
- vierde tijdvak 20% van de inkomstenderving.

- d. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest.

Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste acht maanden. Indien binnen één van de afbouwperiodes een hernieuwde overplaatsing plaatsvindt, wordt bij het vaststellen van de daarbij optredende inkomstenderving uitgegaan van het bruto-inkomen, dat de werknemer op het moment van overplaatsing genoot.

- e. Indien betrokkene wordt herplaatst in een ploegendienst resp. in een hoger betaalde ploegendienst, vindt herrekening van de toeslag plaats dan wel komt de toeslag te vervallen.

- f. Indien de werknemer bij overplaatsing van de ploegendienst naar dagdienst, dan wel van een ploegendienst met een hogere ploegentoeslag naar een ploegendienst met een lagere ploegentoeslag 62 jaar en ouder is, behoudt hij de in artikel 9 lid 3 onder c genoemde toeslag van 80% tot het einde van het dienstverband maar uiterlijk tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. De werknemer die minimaal 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt, komt voor deze regeling in aanmerking vanaf 57½ jaar. Indien een werknemer die op grond van deze regeling een toeslag ontvangt de 62-jarige leeftijd bereikt, vindt vanaf dat tijdstip geen vermindering plaats van het toeslagpercentage. De toeslag blijft tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd, gehandhaafd. In geval de bovenvermelde overplaatsing geschiedt op medische gronden zal vanaf 60-jarige leeftijd het op dat moment verdiende maandinkomen gehandhaafd blijven met verrekening van eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

- g. Indien een werknemer op eigen verzoek, door eigen toedoen dan wel als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt direct aanpassing aan de nieuwe dienstroosterbetaling plaats.

- h. Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst om andere dan persoonlijke redenen geldt dat, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe, deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijft. Indien een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling behorende bij de dienst, waarin hij is overgeplaatst.

- i. Verschoven dienst
De werknemer die in afwijking van het voor hem geldende dienstrooster in opdracht van de werkgever één dienst in een ander rooster invalt onder handhaving van de gemiddelde werktijd per week, ontvangt daarvoor een toeslag van 0,31% van het maandsalaris per uur.

- j. Per tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst of naar een andere ploeg en bij terugplaatsing wordt een toeslag van 0,25% van het maandsalaris toegekend, uit te betalen aan het einde van de maand, volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

- k. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als

normale werktijd de werktijd van de ploeg of dienst waarin men in de betreffende kalendermaand normaliter had moeten werken. Elk meer gewerkt uur wordt betaald met 0,82% van het maandsalaris, uit te betalen aan het einde van de maand, volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

- l. Van overplaatsing is sprake in de volgende gevallen:
 - van dagdienst naar een ploegendienst;
 - van een ploegendienst naar een andere ploegendienst;
 - van een dienst in cyclus van de ploegendienst naar een andere dienst in cyclus van dezelfde ploegendienst of van een ploegendienst naar dagdienst.

- m. De werkgever zal ernaar streven dat, indien tengevolge van overplaatsing naar een andere dienst de werknemer roostervrije dagen verliest, dan wel daarvoor niet gelijkwaardige dagen toegewezen krijgt, zo mogelijk op gelijkwaardige dagen vrijaf gegeven kan worden.

4. Reserve voor de vijfploegendienst

a. Vijfploegendienst:

Werknemers in dagdienst, die vaste reserve zijn voor de vijfploegendienst, ontvangen een toeslag van 7,5% van het schaalsalaris. Indien een vaste reserve daadwerkelijk invalt ontvangt hij, behalve deze toeslag, per gewerkte dienst in de vijfploegendienst een ploegentoeslag van 1,1% van zijn schaalsalaris.

Indien en zodra een vaste reserve in een periode van drie weken door de combinatie van zijn vaste werkzaamheden in dagdienst en invallen in de vijfploegendienst meer uren presteert dan behorende bij zijn (basis) dagdienstrooster, wordt het meerdere in overleg met de betrokken werknemer, vergoed in vrije tijd.

Mocht in enig geval het verlenen van vervangende vrije tijd niet meer mogelijk zijn, dan kan bij wijze van uitzondering en na overleg met de betrokken werknemer per teveel gewerkt uur 0,75% van zijn schaalsalaris worden uitbetaald. Verrekening van vervangende vrije tijd zal per kwartaal plaatsvinden.

Indien een vaste reserve in een periode van drie weken door (vrijwel) onafgebroken invallen in de vijfploegendienst niet het uit zijn dagdienstrooster voortvloeiende aantal werkuren voor diezelfde periode van drie weken behaalt, behoeft dat tekort niet te worden ingehaald.

- b. Indien een vaste reserve gedurende drie maanden onafgebroken in vijfploegendienst werkzaam is geweest wordt hij bij voortduren van het werken in deze dienst met ingang van de eerste van de maand daaropvolgende als werknemer in ploegendienst en derhalve niet meer als vaste reserve beschouwd. De in het voorgaande lid omschreven regeling is dan op hem niet meer van toepassing tot de eerste van de maand, samenvallende met of volgende op het moment, waarop hij weer als vaste reserve wordt aangewezen.

- c. Ten aanzien van de vaste reserves is het bepaalde in de artikelen 6 lid 3, 9 lid 2, 9 lid 3, 9 lid 5, 9 lid 6 en 9 lid 7 niet van toepassing.

5. Toeslag voor consignatie

- a. Een geconsigneerde werknemer kan alleen opgeroepen worden bij bedrijfsstoringen waarbij voor het opheffen daarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is.

- b. De geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn de volgende toeslag op zijn maandsalaris, uit te betalen aan het einde van de maand, volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan:
 - per periode van 24 uur op maandag t/m vrijdag 0,5%;
 - per periode van 24 uur op zaterdag en zondag 3,0%;
 - per periode van 24 uur op feestdagen 4,0%.

- c. Wanneer een werknemer binnen een consignatieperiode van 24 uur drie of meer keren wordt opgeroepen om aan het bedrijf te komen, zal vanaf de derde gang telkens een toeslag van 0,5% op zijn maandsalaris worden gegeven.
 - d. Als regel kan een werknemer, werkzaam in volcontinudienst, niet geconsigneerd worden.
 - e. Gewerkte uren tijdens consignatie kunnen naar keuze worden uitbetaald danwel in vrije tijd worden gecompenseerd. De toeslagen worden als volgt uitbetaald:
 - voor uren tussen maandag 06.00 uur tot vrijdag 20.00 uur: 0,31% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
 - voor uren tussen vrijdag 20.00 uur en maandag 06.00 uur: 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris.
6. Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf
Indien een werknemer, die niet geconsigneerd is, in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden, niet aansluitend aan de werktijd, een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van 0,75% van zijn schaalsalaris, uit te betalen aan het einde van de maand, volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.
7. Betaling van afwijkingen van het dienstrooster
- a. Van het dienstrooster afwijkende uren zijn de uren die liggen voor of na de normale werktijd per dag of dienst volgens het voor de werknemers geldende dienstrooster.
 - b. Niet als arbeid op van het dienstrooster afwijkende uren worden beschouwd:
 - het incidenteel overschrijden zoals genoemd onder artikel 6 lid 2;
 - arbeid voor het inhalen van uren waarop de arbeid na overleg met de ondernemingsraad is of zal worden beëindigd en waarbij is overeengekomen dat deze uren ingehaald zullen worden, mits het over deze uren gederfde inkomen wordt doorbetaald;
 - wanneer wegens bedrijfsstagnatie uren verzuimd zijn of verzuimd zullen worden zal de werkgever, indien over deze uren het inkomen doorbetaald is of doorbetaald zal worden, met de vakverenigingen overleg plegen over de betaling van de eventueel daaruit voortvloeiende inhaaluren.
 - c. De werkgever zal alvorens de werknemer opdracht te geven arbeid te verrichten buiten de bij dienstrooster voor hem vastgestelde arbeidstijd, ernstig rekening houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.
 - d. De gewerkte uren zullen naar keuze van de werknemer in tijd worden gecompenseerd dan wel worden vergoed. De vergoeding bedraagt per uur 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur een toeslag als hieronder aangegeven:

Afwijkende uren van werknemers in de vol-continuedienst:

- voor uren tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 20.00 uur: 0,31% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
- voor uren tussen vrijdag 20.00 uur en zaterdag 06.00 uur: 0,46% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
- voor uren tussen zaterdag 06.00 uur en maandag 06.00 uur: 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
- voor uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag, volgende op een algemeen erkende christelijke feestdag, volgende op een plaatselijke feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie, door de betrokken werknemer daaraan is

deelgenomen: 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris.
De berekening van de betaling van de toeslag van de afwijkende uren zal mede plaatsvinden over 75% van de voor betrokkene geldende ploegentoeslag.

Afwijkende uren van werknemers in overige diensten:

- voor uren tussen maandag 06.00 uur tot vrijdag 20.00 uur: 0,31% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
- voor uren tussen vrijdag 20.00 uur en maandag 06.00 uur: 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris;
- voor uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag, volgende op een algemeen erkende christelijke feestdag, volgende op een plaatselijke feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie, door de betrokken werknemer daaraan is deelgenomen: 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris.

Andere afwijkende uren, hieronder te verstaan uren die aangewend worden ten behoeve van opleiding/training/scholing, EHBO/brandweeroefening e.d. worden vergoed met 0,61% van het voor betrokkene geldende maandsalaris. De werknemer heeft niet de keuze om deze uren te compenseren in tijd.

Van overwerk is voor de parttime werknemers eerst dan sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers, die een volledige dagtaak op alle werkdagen, waarop als regel gewerkt wordt, vervullen.

Wanneer de werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar blijft binnen het dienstrooster op basis van artikel 6 lid 1 van een werknemer met een voltijdsarbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag betaald van 26,33% van het uursalaris. De pensioenconsequenties worden aan het eind van het kalenderjaar bezien.

Van overwerk is voor een werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de normale arbeidsduur per dag/dienst of week van een werknemer met een voltijdsarbeidsovereenkomst wordt overschreden.

- e. Extra rusttijden, noodzakelijk geworden door arbeid op afwijkende uren, worden, mits doorgebracht op het bedrijfsterrein, tot ten hoogste een half uur, als gewerkte tijd beschouwd. Onder doorbrengen van de extra rusttijden in het bedrijf wordt verstaan dat deze rusttijden in of buiten de fabriek dan wel kantoorgebouwen plaats kunnen vinden, mits men blijft op het terrein van de fabriek dan wel van de kantoorgebouwen.
- f. De verrekening van vrije tijd, voortvloeiend uit artikel 9 lid 7 onder d dient per kwartaal plaats te vinden. De verrekening van betalingen, voortvloeiend uit artikel 9 lid 7 onder d dient per maand plaats te vinden.

8. Verzuimuren of slaapuren

- a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster werkzaamheden moet verrichten na 22.00 uur, zullen hem ter verzekering van voldoende nachtrust, zogenaamde verzuim- of slaapuren verleend worden. Daartoe zal het gebruikelijke aanvangstijdstip van zijn eerstvolgende dienst in hetzelfde of direct daarop volgende etmaal, evenveel roosteruren met een maximum van negen uur, verschuiven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. Mocht het gebruikelijke aanvangstijdstip door voornoemde werkzaamheden worden overschreden, dan begint de telling vanaf het moment van beëindiging van deze werkzaamheden. De verzuim- of slaapuren zijn niet van toepassing wanneer met voornoemde werkzaamheden

op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen en verondersteld wordt at betrokken werknemer een redelijke nachtrust heeft genoten.

- b. Indien de betreffende werkzaamheden in een week drie of meer keren door dezelfde werknemer wordt verricht tussen 22.00 en 05.00 uur zal ook de tijd vrijaf worden gegeven welke de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.
- c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokken werknemer, worden ze in het geheel niet toegekend.
- d. Slaapuren worden voor de ploegdienst in uitzonderingsgevallen (b.v. plotselinge ziekte) toegestaan.

Artikel 10: Zon- en feestdagen

- 1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:
Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, de beide kerstdagen, alsmede de dag waarop Koninginnedag wordt gevierd, en eens in de vijf jaar op 5 mei als door de overheid algemene vergunning is verleend om vrijaf te geven.
- 2. Op zon- en feestdagen wordt als regel door de dagdienst en de tweeploegdienst niet gewerkt. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
- 3. Voor de volgens dienstrooster voor de vijfploegdienst te werken uren op feestdagen is de betaling geregeld als onderdeel van de toeslag genoemd onder artikel 9 lid 2.
Indien een werknemer in de vijfploegdienst werkt op feestdagen buiten zijn rooster (tijdens de collectieve stop of tijdens de roostervrije periode) zal hem vervangend vrijaf verleend worden en zal daarboven het gestelde onder artikel 9 lid 7 sub d. van toepassing zijn.
- 4. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van vierentwintig aaneengesloten uren te omvatten en te lopen van 00.00 tot 24.00 uur, met uitzondering van de nationale feestdag en eens in de vijf jaar 5 mei, welke dagen gerekend worden te lopen van 06.00 uur tot volgende dag 06.00 uur.
- 5. Collectieve stops
De regelingen m.b.t. de collectieve stops zijn als volgt:
 - a. Op 24 en 31 december worden, met inachtneming van de regeling welke getroffen is voor het personeel van de warmte krachtcentrale, de tweeploegdienst om uiterlijk 18.00 beëindigd, met dien verstande, dat het tijdstip van beëindiging op 14.00 uur kan vallen, echter voor wat betreft de uren tussen 14.00 en 18.00 uur onder aftrek voor de betrokken werknemers van een halve cyclusdienst of een halve verlofdag. In dringende gevallen zal na overleg met de ondernemingsraad eventueel op een ander tijdstip langer gewerkt worden.
 - b. Op 24 december wordt de vijfploegdienst om 14.00 uur beëindigd voor een periode van 64 uur. De werkzaamheden worden derhalve op 27 december om 06.00 uur weer aangevangen.
 - c. Op 31 december wordt de vijfploegdienst om 14.00 uur beëindigd voor een periode van 48 uur. De werkzaamheden worden derhalve op 2 januari om 14.00 uur weer aangevangen.

- d. Van de in artikel 10 lid 5 genoemde stop- resp. aanvangs tijden kan in overleg met de vakverenigingen worden afgeweken.

Artikel 11: Verzuim met behoud van salaris

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan (achteraf) van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
- a. gedurende de bevalling van de echtgenote of (geregistreerd) partner met wie de werknemer samenwoont;
 - b. gedurende een dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of van het geregistreerde partnerschap en de daarop volgende werkdag;
 - c. gedurende een dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerd) partner, van een inwonend kind of pleegkind of van de ouders of schoonouders van de werknemer;
 - e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van een niet onder d genoemd kind of pleegkind en broer of zuster van de werknemer;
 - f. gedurende een dag of dienst bij de begrafenis of crematie van zwagers, schoonzusters, grootouders en kleinkinderen van de werknemer, alsmede bij begrafenis of crematie van zwagers, schoonzusters en grootouders van de echtgeno(o)t(e);
 - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de Wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - h. Voor noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, welk bezoek behoudens spoedgevallen, vooraf is medegedeeld, gedurende ten hoogste twee uren. De werkgever kan in gunstiger zin van deze tijdsduur afwijken, mits, het bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden en indien de werkgever dit verlangt, de werknemer schriftelijk verklaart:
 - 1e. bij welke arts, specialist of polikliniek hij zich heeft vervoegd;
 - 2e. hoe laat hij in het gebouw, waarin de arts of specialist zitting heeft, aanwezig moest zijn en daadwerkelijk is geweest;
 - i. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende een dag of dienst bij 25- en 40 jarig dienstverband van de werknemer;

- b. gedurende een dag of dienst bij priesterwijding en grote professie van eigen kinderen of pleegkinderen, broers respectievelijk zusters van de werknemer;
 - c. gedurende een dag of dienst bij 12½ -, 25- of 40 jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
 - d. gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, 50- of 60 jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ouders of schoonouders van de werknemer, alsmede 50- of 60 jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de grootouders van de werknemer of diens echtgeno(o)t(e);
 - e. gedurende een dag of dienst en maximaal één maal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, waarbij hij van huis en adres verandert;
 - f. de voor het afleggen van vakexamens benodigde tijd, mits deze examens verband houden met de beroepsuitoefening van de werknemer en hij de werkgever tijdig van de datum waarop de examens plaatsvinden op de hoogte heeft gesteld;
 - g. de werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden het toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten.
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde)partner met wie hij samenwoont;
 - c. de ouder van de werknemer.
5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
6. Afwezigheid zonder behoud van salaris (verlet) zal in bijzondere gevallen worden toegestaan, wanneer:
- de werknemer dit minstens twee dagen tevoren aan de werkgever verzoekt;
 - er, ter beoordeling van de werkgever, redelijkerwijze aanleiding toe bestaat;
 - het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat.
7. Het bepaalde in artikel 616 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris in de daar bedoelde gevallen is van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. De invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nulurenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat hij met de vakverenigingen overleg heeft gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende.
 - b. De verlenging van de vergunning van een verkorte werkweek (een z.g. nulurenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven onder a omschreven

procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig, dit wil zeggen, tenminste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

- c. Indien de vakverenigingen terzake het gestelde onder a en b niet binnen één week, na hiertoe door de werkgever in de gelegenheid te zijn gesteld, overleg plegen met de werkgever wordt dit geacht te hebben plaatsgevonden en zal de werkgever zonder nader overleg tot het aanvragen van een vergunning overgaan.
 - d. Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, als bedoeld onder a en b zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het maandinkomen van de werknemer, onder voorwaarde, dat door deze suppletie-betaling geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt. Indien wel een korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt zal de werkgever een suppletie betalen tot aan het percentage van het dagloon, waarop het uitvoeringsorgaan van de Werkloosheidswet geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet zal toepassen.
 - e. De werkgever zal tijdens een verkorte werkweek de werkelijk gemaakte noodzakelijke kosten vergoeden, waarvoor de werknemer in een normale situatie een vergoeding zou hebben ontvangen.
7. In geval van ouderschapsverlof zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven, voor zover de premies volledig betaald worden.

Artikel 12: Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2.
 - a. Onder werkdagen worden verstaan alle dagen waarop werknemers volgens hun dienstrooster moeten werken.
 - b. Het opnemen van vakantie wordt geteld in uren.
 - c. De werknemers in dagdienst of tweeploegendienst hebben met inachtneming van het bovenstaande per vakantiejaar recht op 152 uur wettelijke vakantie met behoud van inkomen. Daarenboven heeft de werknemer recht op 38 uur bovenwettelijke vakantie. De verrekening zal in uren plaatsvinden. Bij een eventuele gelijkmatige verdeling van de arbeidstijdverkortings over de werkdagen wordt met ingang van 1 januari 1985 een werkdag gelijkgesteld aan 7.6 uur (8 uur minus 5%). Bij andere realisering van arbeidstijdverkortings wordt het reëel te verzuimen aantal uren per dag of dienst geteld.
 - d. De werknemer in volcontinudienst heeft echter per vakantiejaar recht op een wettelijke vakantie van 160 uur met behoud van inkomen. De verrekening zal in uren plaatsvinden. Daarenboven heeft de werknemer recht op 40 uur bovenwettelijke vakantie.
 - e. De werknemer die gedurende het vakantiejaar de 50-, 55-, 57- of 60-jarige leeftijd bereikt, heeft, in aanvulling op de hiervoor onder sub c en d genoemde bovenwettelijke vakantie, recht op een extra bovenwettelijke vakantie van 8, 16, 24 respectievelijk 32 uur. Deze extra bovenwettelijke vakantie mag als regel alleen worden opgenomen van september tot en met april.
 - f. Het vrij opneembare verlof kan in uren opgenomen worden. Aan een werknemer zal, wanneer hij daartoe tenminste 3 dagen tevoren een verzoek doet, op de gewenste uren vrij

worden gegeven, tenzij de belangen van het bedrijf zich daartegen verzetten.

- g. Voor de partieel leerplichtige werknemer geldt een regeling als opgenomen in bijlage 3.
- h. De werknemer kan de bovenwettelijke en de extra bovenwettelijke dagen als bedoeld in lid 2 onder c en d, alsmede de nog openstaande vakantie uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij die niet wenst op te nemen:
 - verkopen aan de werkgever;
 - reserveren voor pensioen/prepensioen;
 - sparen voor verlof.

3. Het aantal uren vakantie per vakantiejaar wordt vastgesteld in evenredigheid tot het aantal maanden, dat de werknemer in dat vakantiejaar in dienst was van de werkgever.

Hierbij wordt een werknemer die:

- voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, dan wel de dienst te hebben verlaten;
- na de 15e van enige maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat geacht op de eerste van die volgende maand in dienst te zijn getreden, dan wel de dienst te hebben verlaten;
- wanneer het dienstverband korter heeft geduurd dan een maand, wordt de vakantie naar evenredigheid berekend en afgerond op het naastbijgelegen veelvoud van een uur.

4. a. De in lid 2 bedoelde vakantie wordt met een evenredig deel verminderd voor elke maand dat de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht. Geen vermindering van vakantie vindt plaats als dit het gevolg is van:

- volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
- het genieten van verlof, gebaseerd op een in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen verlof, mits de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking de werkgever van dit recht op verlof kennis heeft gegeven;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door de vakvereniging, waarbij de werknemer is aangesloten;
- onvrijwillige werkloosheid tijdens het dienstverband;
- het opnemen van adoptieverlof (artikel 3:2 Wet arbeid en zorg).

In de hiervoor onder a. genoemde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid is verricht, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder a. de tijdvakken worden samengevoegd als zij elkaar met onderbreking van minder dan 1 maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan, of het gevolg is van een gebrek waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht, of niet meewerkt aan redelijke opdrachten en maatregelen om passend werk te verrichten.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantie-rechten verworven naar rato van werken.

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

c. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

5. Voor de toepassing van het bepaalde in dit artikel wordt een werknemer die - anders dan voor herhalingsoefeningen - in militaire dienst is en dientengevolge geen arbeid voor de werkgever verricht, geacht niet in dienst te zijn van de werkgever.

Een werknemer echter, die na de vervulling van zijn militaire dienstplicht bij de werkgever is teruggekeerd en bij de werkgever nog in dienst is bij de eerstvolgende aaneengesloten vakantie, zal over de vakantie het salaris volledig doorbetaald krijgen. De dan genoten vakantie zal in mindering worden gebracht op de vakantierechten van het betrokken kalenderjaar.

6. a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 4a, alsmede de in artikel 11 lid 1 onder d, e of f genoemde omstandigheden, worden niet als vakantie aangemerkt.

b. Indien de werknemer tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag arbeidsongeschikt wordt, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

c. Indien een van de hiervoor onder a van dit artikellid genoemde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde aaneengesloten vakantie of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

d. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze vakantie alsnog zal worden opgenomen.

7. a. De werknemer dient de hem toegekende vakantie als regel voor het einde van het vakantiejaar opgenomen te hebben.

b. Indien de werknemer zijn vakantierechten niet heeft opgenomen binnen zes maanden na het einde van het vakantiejaar waarin deze zijn verworven, mag de werkgever de data vaststellen waarop de werknemer vakantie zal opnemen, tenzij aan deze dagen een andere bestemming is gegeven volgens lid 2, onder h.

c. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de werknemer de hem toegekende vakantie als regel voor het einde van het jaar kan opnemen.

8. Uitbetaling ter vervanging van niet of niet op de juiste wijze opgenomen vakantie is niet toegestaan zolang het dienstverband duurt.

Vakantierechten door de werknemer niet opgenomen binnen vijf jaar nadat zij zijn verworven, vervallen. Indien deze dagen niet zijn opgenomen als gevolg van een aaneengesloten periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid en het dienstverband wordt beëindigd, heeft de werknemer slechts recht op de vakantierechten, zoals deze volgens de CAO gelden in het laatste jaar van ziekte, voorafgaande aan de beëindiging van het dienstverband.

9. Indien de werkgever om gewichtige redenen van bedrijfsbelang na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer als gevolg daarvan lijdt.

10. a. Bij het beëindigen van het dienstverband dient de werknemer voorzover het bedrijfsbelang het toelaat de hem nog toekomstige vakantie op te nemen.

b. Bij het beëindigen van het dienstverband zal de werkgever aan de werknemer de hem nog

toekomstige vakantierechten in geld uitbetalen op basis van het dan voor hem geldende maandinkomen en hem een verklaring uitreiken waaruit blijkt hoeveel dagen niet opgenomen vakantierechten zijn uitbetaald.

Bij beëindiging van de dienstbetrekking na twee jaar arbeidsongeschiktheid wordt bij de berekening van de verworven vakantierechten op grond van het bepaalde in 12.8, in afwijking van het aldaar bepaalde gerekend met een opbouw van vakantierechten over twaalf maanden.

- c. Indien een werknemer bij het beëindigen van het dienstverband teveel vakantie en/of verlof heeft opgenomen, is hij verplicht het daarvoor doorbetaalde salaris aan de werkgever terug te betalen.
- d. Bij non-activiteit voorafgaand aan beëindiging van het dienstverband zal er overleg zijn met de meeste gerede partij.

Artikel 13: Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli t/m 30 juni.
2. De werkgever zal ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie een uitkering geven van 8% van het jaarinkomen. De uitkering bedraagt minimaal € 1598,24 bruto per volledig jaar.
3. Onder jaarinkomen wordt in dit artikel verstaan het totaal van de twaalf maandinkomens voorafgaande aan de uitbetaling van de vakantietoeslag.
4. Indien het dienstverband in het betreffende vakantietoeslagjaar geen vol jaar heeft geduurd, wordt de vakantietoeslag berekend naar evenredigheid van het tijdvak, dat de werknemer in dat jaar in dienst is geweest.
De tijd dat de werknemer tijdens de duur van de dienstbetrekking in het betreffende vakantietoeslagjaar geen arbeid verrichtte, anders dan wegens de omstandigheden vermeld in artikel 12 lid 4 onder a, wordt niet voor vakantietoeslag in aanmerking genomen.
5. Bij volledige arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer aanspraak op vakantietoeslag gedurende het tijdvak dat een aanvullende uitkering als bedoeld in artikel 15 wordt toegekend tot ten hoogste over een tijdvak van twee jaar na het intreden van deze arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn begrepen de eventuele vakantiegeduitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
6. De vakantietoeslag wordt uitgekeerd uiterlijk in de maand mei, dan wel bij het einde van het dienstverband.

Artikel 14: Gratificatie

1. Jaarlijks aan het einde van het jaar zal aan de werknemer een uitkering worden verstrekt van 8 ⅓% van het jaarinkomen. Onder jaarinkomen wordt hier verstaan het totaal van de twaalf voorafgaande uitbetaalde maandinkomens.
2. Bij een onafgebroken dienstverband van minder dan 1 kalenderjaar wordt voor elke volle kalendermaand het evenredige gedeelte van de onder lid 1 genoemde uitkering betaald.
3. De werknemer, die voor het tijdstip van de uitkering de dienst van de werkgever verlaat, ontvangt een proportioneel gedeelte van de uitkering, met dien verstande, dat hij deze uitkering ontvangt op

hetzelfde tijdstip als waarop de werknemers, in dienst van de werkgever, deze ontvangen.

Artikel 15: Arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid
 - a. **Wetgeving**

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - b. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald met als ondergrens het minimumloon.
 - c. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - d. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - e. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Indien de werknemer in het kader van reïntegratie op arbeidstherapeutische basis in de onderneming werkzaam is, worden de gewerkte uren 100% uitbetaald.
Pensioenopbouw zal, voor zover fiscaal toelaatbaar, ongewijzigd worden voortgezet.
 - e. **Werknemers bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld (IVA criteria), ontvangen gedurende de tweede periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.**
 - f. **Maandinkomen**

Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
2. De in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
3. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
 - loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een

- aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV (of indien partijen dit zijn overeengekomen: de Arbo-dienst);
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.
4. Na afloop van de tweede periode van 52 weken.
Indien de werknemer na afloop van de tweede periode van 52 weken (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt blijft, gelden de navolgende bepalingen.
- a. Gestreefd zal worden naar herplaatsing binnen de onderneming. Ontslag wordt pas aangevraagd als alle mogelijkheden tot herplaatsing binnen de onderneming voldoende zijn onderzocht en herplaatsing niet mogelijk blijkt.
 - b. Beloning indien minder dan 35% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte en indien en voor zover in dienst van de werkgever:
Voor de werknemer van wie is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt, gelden de bepalingen van artikel 8 lid 4c.
 - c. Beloning indien tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte en indien en voor zover in dienst van de werkgever:
Het loon van de werknemer bestaat uit de volgende componenten:
 - salaris dat met werken wordt verdiend;
 - een toeslag overeenkomstig de bepalingen van artikel 8 lid 4c;
 - een uitkering krachtens de WGA.
5. Voor een werknemer waarvan de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, blijven de afspraken omtrent loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van toepassing, zoals die zijn vastgelegd in de CAO met een looptijd tot 1 oktober 2006.

Artikel 16: Pensioenregeling

Voor de pensioenregeling wordt verwezen naar bijlage 11.

Artikel 17: Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag ter hoogte van 3x het salaris.
Hieronder wordt verstaan het laatst genoten maandinkomen vermeerderd met de vast

overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Op dit uit te keren bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de WAO/WIA.

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

2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Artikel 18: Tussentijdse wijziging

Indien zich een dusdanige wijziging van algemeen sociaal economische aard in Nederland voordoet, dat een der partijen van oordeel is redelijkerwijze niet langer aan de salarisbepalingen van deze overeenkomst gebonden te kunnen worden geacht, zijn partijen gehouden hierover overleg te plegen. Indien dit overleg niet binnen twee maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid is de partij, die de wijziging heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen per aangetekend schrijven.

Artikel 19: Duur van de CAO

Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 oktober 2006 en eindigt per 31 december 2008 van rechtswege.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij aan werkgeverszijde:

Mayr-Melnhof Eerbeek B.V. te Eerbeek

Partijen aan werknemerszijde:

FNV Bondgenoten te Utrecht
CNV BedrijvenBond te Houten

Bijlage 1: Indeling van de functiegroepen

A. De indeling wordt nader vastgesteld.

1. De groepsindeling van de functiegroepen is als volgt:

Functiegroep 1 0 t/m 14½ pnt.

Functiegroep 2 15 t/m 34 pnt.

Functiegroep 3 34½ t/m 53½ pnt.

Functiegroep 4 54 t/m 73 pnt

Functiegroep 5 73½ t/m 92½ pnt.

Functiegroep 6 93 t/m 105 pnt.

Functiegroep 7 105½ t/m 117½ pnt.

Functiegroep 8 118 t/m 131½ pnt.

Functiegroep 9 132 t/m 151 pnt.

Functiegroep 10 151½ t/m 170½ pnt.

Functiegroep 11 171 t/m 190 pnt.

Functiegroep 12 190½ t/m 210 pnt.

Functiegroep 13 210½ t/m 230 pnt.

Bijlage 2: Salaristabellen

Maandsalarissen

per 01.04.2007

| | Schaal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|----------|--------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|----|
| Leeftijd | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | | 565 | 572 | | | | | | | | | | | |
| 16 | | 640 | 649 | 663 | | | | | | | | | | |
| 17 | | 793 | 804 | 834 | | | | | | | | | | |
| 18 | | 972 | 1005 | 1027 | 1216 | | | | | | | | | |
| 19 | | 1219 | 1.235 | 1263 | 1345 | 1427 | 1562 | 1576 | | | | | | |
| 20 | | 1371 | 1.392 | 1421 | 1476 | 1556 | 1607 | 1622 | | | | | | |
| 21 | | 1523 | 1.545 | 1545 | 1546 | 1599 | 1649 | 1667 | 1734 | | | | | |
| 22 | | | | 1579 | 1580 | 1639 | 1693 | 1712 | 1782 | | | | | |
| 23 | | | | | 1622 | 1681 | 1735 | 1736 | 1829 | 1857 | 1924 | | | |
| 24 | | | | | | | | 1803 | 1876 | 1906 | 1976 | | | |
| 25 | | | | | | | | | | 1955 | 2028 | 2160 | | |
| 26 | | | | | | | | | | | 2081 | 2216 | | |
| 27 | | | | | | | | | | | | | | |

| | Schaal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--------------|--------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Functiejaren | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | 1523 | 1545 | 1579 | 1622 | 1681 | 1735 | 1803 | 1876 | 1955 | 2081 | 2216 | 2371 | 2529 |
| 1 | | 1545 | 1568 | 1606 | 1652 | 1716 | 1775 | 1843 | 1916 | 1988 | 2131 | 2270 | 2428 | 2591 |
| 2 | | 1568 | 1592 | 1636 | 1686 | 1755 | 1816 | 1884 | 1960 | 2044 | 2178 | 2321 | 2484 | 2651 |
| 3 | | 1592 | 1609 | 1667 | 1719 | 1789 | 1855 | 1926 | 2002 | 2092 | 2228 | 2375 | 2540 | 2710 |
| 4 | | | 1.648 | 1704 | 1756 | 1829 | 1894 | 1967 | 2045 | 2137 | 2278 | 2428 | 2600 | 2771 |
| 5 | | | | 1733 | 1791 | 1865 | 1933 | 2020 | 2089 | 2187 | 2326 | 2478 | 2654 | 2833 |
| 6 | | | | | | 1905 | 1973 | 2053 | 2135 | 2231 | 2377 | 2531 | 2712 | 2891 |
| 7 | | | | | | | | 2094 | 2175 | 2278 | 2426 | 2586 | 2771 | 2953 |
| 8 | | | | | | | | | | 2322 | 2476 | 2635 | 2828 | 3014 |
| 9 | | | | | | | | | | | 2526 | 2692 | 2886 | 3073 |
| 10 | | | | | | | | | | | | 2743 | 2943 | 3133 |

Maandsalarissen

per 01.04.2008

| | Schaal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|----------|--------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|----|----|
| Leeftijd | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | | 579 | 586 | | | | | | | | | | | |
| 16 | | 656 | 665 | 680 | | | | | | | | | | |
| 17 | | 813 | 824 | 855 | | | | | | | | | | |
| 18 | | 996 | 1030 | 1053 | 1246 | | | | | | | | | |
| 19 | | 1249 | 1.266 | 1295 | 1379 | 1463 | 1601 | 1615 | | | | | | |
| 20 | | 1405 | 1.427 | 1457 | 1513 | 1595 | 1647 | 1663 | | | | | | |
| 21 | | 1561 | 1.584 | 1584 | 1585 | 1639 | 1690 | 1709 | 1777 | | | | | |
| 22 | | | | 1618 | 1620 | 1680 | 1735 | 1755 | 1827 | 1903 | 1972 | | | |
| 23 | | | | | 1663 | 1723 | 1778 | 1779 | 1875 | 1654 | 2025 | | | |
| 24 | | | | | | | | 1848 | 1923 | 2004 | 2079 | 2214 | | |
| 25 | | | | | | | | | | | 2133 | 2271 | | |
| 26 | | | | | | | | | | | | | | |
| 27 | | | | | | | | | | | | | | |

| | Schaal | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--------------|--------|------|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Functiejaren | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 | | 1561 | 1584 | 1618 | 1663 | 1723 | 1778 | 1848 | 1923 | 2004 | 2133 | 2271 | 2430 | 2592 |
| 1 | | 1584 | 1607 | 1646 | 1693 | 1759 | 1819 | 1889 | 1964 | 2038 | 2184 | 2327 | 2489 | 2656 |
| 2 | | 1607 | 1632 | 1677 | 1728 | 1799 | 1861 | 1931 | 2009 | 2095 | 2232 | 2379 | 2546 | 2717 |
| 3 | | 1632 | 1649 | 1709 | 1762 | 1834 | 1901 | 1974 | 2052 | 2144 | 2284 | 2434 | 2604 | 2778 |
| 4 | | | 1.689 | 1747 | 1800 | 1875 | 1941 | 2016 | 2096 | 2190 | 2335 | 2489 | 2665 | 2840 |
| 5 | | | | 1776 | 1836 | 1912 | 1981 | 2071 | 2141 | 2242 | 2384 | 2540 | 2720 | 2904 |
| 6 | | | | | | 1953 | 2022 | 2104 | 2188 | 2287 | 2436 | 2594 | 2780 | 2963 |
| 7 | | | | | | | | 2146 | 2229 | 2335 | 2487 | 2651 | 2840 | 3027 |
| 8 | | | | | | | | | | 2380 | 2538 | 2701 | 2899 | 3089 |
| 9 | | | | | | | | | | | 2589 | 2759 | 2958 | 3150 |
| 10 | | | | | | | | | | | | 2812 | 3017 | 3211 |

Bijlage 3: Regeling voor partieel leerplichtigen

1. Voor een partieel leerplichtige werknemer wordt de in de CAO vastgestelde normale werktijd naar evenredigheid verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en wordt zijn in de CAO vastgestelde salaris naar evenredigheid verminderd.
3. Het aantal in de CAO bepaalde basis vakantie-uren (wettelijke en bovenwettelijke) zal met inachtneming van de relatie tot de normale werktijd van betrokkene in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
5. In geval een werknemer toch op een van de in punt 4 genoemde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.
Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantie brengt geen wijziging in het volgens sub. 3 berekende aantal vakantie-uren.

Bijlage 4: Vakbondsfaciliteiten

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen in dit kader, waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:
 - a. twee publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen;
 - b. beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van ruimte voor het houden van vergaderingen;
 - c. bestuursleden van een bedrijfsledengroep die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zonedig daartoe vrijaf geven, voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten;
 - d. alleen in dringende gevallen, na overleg met de werkgever, aan bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame bestuursleden van een bedrijfsledengroep en hen daartoe ruimte beschikbaar stellen;
 - e. aan de gezamenlijke vakverenigingen een redelijk aantal werkuren voor boven aangegeven activiteiten beschikbaar stellen. Daar bij zal een maximum van een werkuur per jaar per lid van de vakverenigingen, voorzover op deze leden de CAO van toepassing is, niet worden overschreden;
 - f. als regel zal eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand voor de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn

arbeidsovereenkomst kunnen worden vrijgesteld.

De vakverenigingen doen werkgever schriftelijk opgave van de samenstelling van het bestuur van de bedrijfsledengroep en van het aantal leden dat zij in de onderneming hebben.

2. Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden na tijdig voorafgaand overleg met werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging die terzake passende interne richtlijnen zal geven. Goede voortgang van de bedrijfswerkzaamheden mag hierbij niet worden geschaad.
3. De werkgever zal er nauwgezet op toezien, dat de werknemers die een functie in de vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
4. De bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen kunnen zich bij de CAO-onderhandelingen laten vergezellen door een werknemer/toehoorder.

Bijlage 5: Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid

Werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.

Ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden, alsmede met het oog op de Arbo-wet, veiligheidsvoorschriften opstellen.

In verband hiermee zal door de werkgever door middel van veiligheidsvoorschriften met name worden aangegeven welke voor de gezondheid schadelijke stoffen in het productieproces gebruikt worden en/of ontstaan tijdens het productieproces.

Tevens zal in deze voorschriften worden aangegeven op welke wijze de voor de gezondheid schadelijke stoffen behandeld dienen te worden. Werkgever zal aan de werknemers persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen. De werknemer is verplicht de veiligheidsvoorschriften op te volgen en de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.

Bijlage 6: Scholingsactiviteiten

In beginsel is iedere leidinggevende verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn of haar bezetting.

De opleiding (functiescholing) zal plaats vinden op de werkplek, dit houdt in dat de afdelingsleiding vaststelt welke kwaliteiten nodig zijn om een zo goed mogelijk product te leveren. De "leerling" zal op de werkplek ondersteuning krijgen van een mentor. Na een praktijkperiode zal blijken of de leerling het (papier) vak zal kunnen leren.

Pas als er een vakman in spé in zit zal de leerling naar school (bijv. VAPRO) gestuurd worden.

Ten behoeve van de coördinatie van de diverse opleidingsactiviteiten intern en extern fungeert een opleidingscoördinator. Zijn werkzaamheden bestaan o.a. uit:

- contacten onderhouden met de externe opleidingsinstituten betreffende leerlingen en stagiair(e)s.
- het beheren van de opleidingsadministratie c.q. documentatie
- het regelmatig contacten hebben met de afdelingsleiding en mentoren.

Bij afwezigheid van de coördinator neemt de mentor en afd. Personeelszaken de lopende zaken waar.

Bijlage 7: Protocol Wet Verbetering Poortwachter

1. Indien het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WAO/WGA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-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 conform artikel 15.1. De totale periode van loondoorbetaling zal maximaal 104 weken bedragen, gerekend vanaf de eerste ziektedag. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO/WGA-uitkering uit te stellen. Deze afspraak zal in de tekst van de CAO worden opgenomen.
2. 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.
3. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen aanvullen.
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, reïntegratieverslag, aanvraag WAO/WGA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglementen, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

Bijlage 8: WAO-aanvullingsregeling

1. bestemd voor:
degenen die na hun 51e jaar volledig arbeidsongeschikt worden.
2. uitkering:
10% van het bruto jaarinkomen, zoals de (ex)werknemer dat had op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam.
3. jaarinkomen:
13.96 maal het maandinkomen, bestaande uit maandsalaris, persoonlijke toeslag en ploegentoeslag.
4. duur uitkering:
de uitkering gaat in na het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid. (1 jaar ziekte, 1 jaar WAO) tot betrokkene geheel of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt, overlijdt dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
5. overgangsmaatregel:
deze regeling is van toepassing voor alle onder 1 genoemde werknemers, die na 1 juli 1991 arbeidsongeschikt worden en tenminste 51 jaar zijn.
6. kosten:
de kosten om deze regeling te financieren zijn voor rekening van de werkgever.
7. expiratie:
Partijen bespreken de consequenties van deze uitkeringsregeling indien wettelijke bepalingen voortzetting

daarvan onmogelijk maken.

Bijlage 9: Beroepsprocedure functieclassificatie

Uitgangspunt:

Het niet eens zijn met de groepsindeling naar aanleiding van plaatsgevonden functie-onderzoek en het resultaat daarvan.

1. Klachtenprocedure
 - a. De werknemer dient schriftelijk bezwaar in via zijn leidinggevende bij het Hoofd Personeelszaken met vermelding van de aard van de klacht.
 - b. Het Hoofd Personeelszaken beziet en bespreekt de grond van de klacht en meldt deze bij handhaving daarna aan de afdeling functiewaardering.
 - c. De afdeling functiewaardering stelt een heronderzoek in.
 - d. Het resultaat van het heronderzoek wordt door de afdeling functiewaardering gemeld aan het Hoofd Personeelszaken.
 - e. Het Hoofd Personeelszaken deelt betrokkene via zijn leidinggevende schriftelijk de uitslag van het heronderzoek mede.

Bij het niet accepteren van de uitslag van een behandelde klacht kan men in beroep gaan bij de Vakverenigingen.

2. Beroepsprocedure
 - a. Men dient de klacht schriftelijk in via de districtsbestuurder van de betreffende vakvereniging met vermelding van:
 1. de aard van de klacht
 2. het intern plaatsgevonden heronderzoek en het resultaat daarvan.Van deze bij de vakvereniging ingediende klacht geeft men kennis aan het Hoofd Personeelszaken. Deze informeert de afdeling functiewaardering.
 - b. De bestuurder schakelt de vakverenigingsdeskundige in die de klacht in behandeling neemt en hierover contact opneemt met AWWN.
 - c. De vakverenigingsdeskundige stelt na afspraak een onderzoek in op het bedrijf, waarbij een deskundige namens het bedrijf aanwezig is. Hierbij krijgt het vakverenigingslid de gelegenheid zijn/haar bezwaren tegen de uitgebrachte classificatie naar voren te brengen.
 - d. De deskundigen van de vakvereniging en de werkgeversvereniging geven een eindbeoordeling en melden de uitslag aan de afdeling functiewaardering. Deze handelt de procedure als gebruikelijk verder af.
 - e. Eventuele verandering in de groepsindeling van de functie wordt van kracht met ingang van de datum waarop de betrokken werknemer zijn klacht schriftelijk indiende.

Bijlage 10: Dienstroosters

1. De dienstroosters worden jaarlijks vastgesteld.
2. Dagdienst: ter inzage op een door werkgever aan te wijzen plaats.
3. Tweeploegendienst: ter inzage op een door werkgever aan te wijzen plaats.

4. Vijfploegendienst: wordt jaarlijks als losbladige bijlage aan de betrokken werknemers uitgereikt.

Bijlage 11: Pensioenregeling

1. De bijdrage van Mayr-Melnhof voor de financiering van de pensioenregeling zoals vastgelegd in het Pensioenreglement (basis) bij het fonds ten behoeve van de pensioenopbouw voor de werknemers in actieve dienst bij Mayr-Melnhof bestaat vanaf 1 januari 2007 uit een vast percentage van de som van de pensioengrondslagen van deze werknemers in deze regeling: Mayr-Melnhof betaalt vanaf 1 januari 2007 voor de basispensioenregeling een vaste bijdrage van 18% van de som van de pensioengrondslagen.

Daarnaast betaalt Mayr-Melnhof voor de financiering van de pensioenregeling zoals vastgelegd in het Pensioenreglement (excedent) ten behoeve van de pensioenopbouw voor de werknemers in actieve dienst bij Mayr-Melnhof de som van de in een bepaald jaar op basis van het excedentpensioenreglement vastgestelde leeftijdsafhankelijke beschikbare premies die in een bepaald jaar toegekend worden, onder aftrek van de eigen bijdrage van 7,75% van de som van de pensioengrondslagen voor de werknemers die aan deze pensioenregeling deelnemen.

2. Mayr-Melnhof betaalt voor de ex-werknemers die zijn uitgetreden op basis van het Sociaal Plan de dato 15 september 2004 en die op basis van dit sociaal plan een recht hebben op doorbouw in de basispensioenregeling tot de 65-jarige leeftijd tevens de volgende vaste bedragen.

| Jaar | Bedrag (€) |
|------|------------|
| 2007 | 156.000 |
| 2008 | 163.000 |
| 2009 | 156.000 |
| 2010 | 121.000 |
| 2011 | 82.000 |

Er zijn voor deze regeling geen verdere kosten meer verschuldigd.

3. De werknemers betalen een vaste eigen bijdrage ter grootte van 7,75% van de pensioengrondslag voor de pensioenen onder het Pensioenreglement (basis). Tevens betalen de werknemers die deelnemen in de excedentpensioenregeling een eigen bijdrage ter grootte van 7,75% van de pensioengrondslag onder het Pensioenreglement (excedent).

Voor de werknemers die op 1 januari 2002 in dienst waren bij Mayr-Melnhof kan een – in het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid vastgestelde – afwijkende eigen bijdrage gelden.

Voor de regeling vastgelegd in het Pensioenreglement aanvullende regeling collectieve beleggingsverzekeringen van het fonds (individuele bijspaarmodule) is Mayr-Melnhof geen bijdrage verschuldigd; de kosten voor deze pensioenregeling worden volledig door de deelnemers aan de betreffende pensioenregeling van Mayr-Melnhof gedragen.

De premie voor het ANW-hiatenpensioen komt volledig voor rekening van de werknemers die dit pensioen verzekeren.

4. Verder wordt voor de pensioenregeling zoals vastgelegd in het Pensioenreglement voor de aanvullende pensioenregeling op basis van collectieve beleggingsverzekeringen vanaf 1 januari 2007 een bijdrage ter grootte van 7,8% van de salarissom betaald. Van deze 7,8% komt 6,2% voor rekening van Mayr-Melnhof en wordt 1,6% gedragen door de werknemers.

Bij de besteding van deze bijdrage van 7,8% houdt het fonds rekening met de aanvullende afspraken die daarover zijn gemaakt met de vakbonden.

5. Naast de pensioenbijdragen zoals in de voorgaande leden beschreven, betaalt Mayr-Melnhof een afzonderlijk bijdrage voor aanvullende kosten ter hoogte van deze aanvullende kosten voor zover het gaat om kosten van het fonds voor de accountant, actuaris en eventuele (andere) adviseurs.
6. Mayr-Melnhof is naast de pensioenbijdragen die genoemd zijn in lid 1, lid 2 en lid 4 van dit artikel en de kosten als bedoeld in lid 5 van dit artikel geen andere bijdragen aan het fonds verschuldigd voor de financiering van de pensioenaanspraken die gebaseerd zijn op het pensioenreglement.
7. De totaalbijdrage aan het fonds voor het pensioenreglement van het fonds bestaat uit:
 - a) de vaste bijdrage van Mayr-Melnhof van 18,0% van de som van de pensioengrondslagen voor het Pensioenreglement (basis),
 - b) de werknemersbijdragen van (in beginsel) 7,75% voor het Pensioenreglement (basis) zoals beschreven in lid 3,
 - c) de vastgelegde beschikbare premies zoals bepaald in het Pensioenreglement (excedent), die deels voor rekening van Mayr-Melnhof komen en deels voor rekening van de werknemers (zie lid 1 en lid 3),
 - d) de vaste bedragen genoemd in lid 2 van dit artikel die Mayr-Melnhof verschuldigd is,
 - e) de bedragen die door de werknemers betaald worden voor de regeling die is vastgelegd in het Pensioenreglement aanvullende regeling collectieve beleggingsverzekeringen (individuele bijspaarmodule),
 - f) de bedragen die door de werknemers betaald worden voor het ANW-hiatenpensioen,
 - g) de vaste bijdrage van 7,8% van de salarissom zoals beschreven in lid 4, die deels voor rekening van Mayr-Melnhof komt en deel voor rekening van de werknemers, en
 - h) de door Mayr-Melnhof verschuldigde kostenvergoeding genoemd in lid 5 van dit artikel.

Mayr-Melnhof heeft geen recht op premiekorting of terugstoring van premie. Dat wil zeggen dat Mayr-Melnhof onder geen enkele voorwaarde recht heeft op een premiekorting dan wel een terugstoring van het fonds. Mayr-Melnhof heeft geen bijstortingsverplichting. Dat wil zeggen dat Mayr-Melnhof onder geen enkele voorwaarde verplicht kan worden om bij te storten in het fonds

8. Voor de basispensioenregeling wordt jaarlijks de kostendekkende premie berekend. Bij de vaststelling van de kostendekkende premie wordt rekening gehouden met wettelijke voorschriften en met aanwijzingen van De Nederlandsche Bank.
9. De in enig kalenderjaar volgens het pensioenreglement toe te kennen pensioenaanspraken kunnen niet uitgaan boven die welke gefinancierd kunnen worden uit de in dat jaar voor inkoop van pensioenaanspraken beschikbaar gestelde totaalbijdrage zoals vermeld in lid 7, rekening houdend met de door het fonds gewenste opslag in verband met het vereiste eigen vermogen en te betalen uitvoeringskosten.
10. Als de totale bijdrage als bedoeld in lid 7 niet toereikend is voor alle in enig kalenderjaar volgens het pensioenreglement regulier toe te kennen pensioenaanspraken en beschikbare premies zullen in de eerste plaats de kosten als bedoeld in lid 5, de beschikbare premies die verschuldigd zijn op grond van het Pensioenreglement (excedent) en de pensioenen die met uitsluitend een werknemersbijdrage (Pensioenreglement aanvullende regeling collectieve beleggingsverzekeringen van het fonds en het ANW-hiatenpensioen) worden gefinancierd.

Vervolgens zal het bestuur beoordelen of:

- a) de financiering van de pensioenen onder Pensioenreglement (basis) kan plaatsvinden uit de vaste bijdrage van 18% als bedoeld in lid 1, de vaste bedragen als bedoeld in lid 2 en de eigen bijdrage van de werknemers in de basispensioenregeling ter grootte van 7,75% van de som van de pensioengrondslagen in deze regeling (financieringsgroep 1), en of

- b) de financiering van de pensioenen onder Pensioenreglement voor de aanvullende pensioenregeling op basis van collectieve beleggingsverzekeringen kan plaatsvinden uit de bedragen als bedoeld in lid 4 (financieringsgroep 2).

Indien de bijdrage voor één van beide of voor beide financieringsgroepen onvoldoende is voor toekenning van de regulier toe te kennen pensioenen en beschikbare premies, zal het bestuur per financieringsgroep de volgende handelwijze in acht nemen.

Het bestuur zal er naar streven de reglementaire risicodekkingen voor partner- en wezenpensioen in eerste instantie zo veel mogelijk te respecteren.

De overige in dat jaar in te kopen pensioenaanspraken worden per financieringsgroep met een gelijk percentage zodanig verlaagd dat deze met een kostendekkende premie uit de bijdrage voor de betreffende financieringsgroep kunnen worden betaald, een en ander conform het bepaalde daarover in het pensioenreglement.

11. Indien er sprake is van een vermogenstekort in de zin van artikel 134 van de Pensioenwet kan het bestuur van het fonds eenzijdig besluiten de aanspraken van de deelnemers en de gewezen deelnemers, en de rechten van de pensioengerechtigden naar evenredigheid van de pensioenaanspraken te verminderen. Het toepassen van de vermindering kan plaatsvinden één maand nadat het bestuur Mayr-Melnhof, de toezichthouder, de deelnemers, de gewezen deelnemers en de pensioengerechtigden schriftelijk in kennis heeft gesteld van het voorgenomen bestuursbesluit tot vermindering van aanspraken en rechten.

Bijlage 12: Werkgeversbijdrage aan vakverenigingen

Partij ter ene zijde verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en de Unie gesloten overeenkomst m.b.t. de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers zal overeenkomstig deze overeenkomst worden vastgesteld. De bijdrage zal worden betaald aan de Stichting Fonds Industriële Bonden.

Bijlage 13: Afspraken uit CAO-besprekingen

Terzake de volgende artikelen en bijlagen is het volgende overeengekomen:

1. Vakbondscontributie
De bestaande regeling om, binnen de grenzen van de fiscale wetgeving, de contributie van een lidmaatschap van een vakvereniging uit het bruto loon te betalen wordt voortgezet.
2. Milieu
De werkgever zal een beleid voeren gericht op het voorkomen of verminderen van de belasting van het milieu.
De vakverenigingen zullen hierover door de werkgever periodiek worden geïnformeerd.
In zijn opleidingsbeleid zal de werkgever aandacht geven aan de verbetering van de interne milieuzorg.
Daarnaast zal gerichte voorlichting worden gegeven over lawaaibestrijding en het gebruik van gevaarlijke stoffen
3. WKC tijdens Kerststop
Tijdens de kerststop zal voor de WKC de volgende regeling gelden:
De voor de WKC reeds geldende consignatievergoeding blijft gehandhaafd. Indien op Kerstdagen en Nieuwjaar wordt gewerkt geldt een vergoeding van 300%.
Uiteraard worden geen vakantiedagen afgeboekt, zodat die op een ander moment kunnen worden genoten.

4. Stipdagen

Met ingang van 1 januari 1998 zijn de zogenaamde Stipdagen uit het rooster van de vijfploegendienst. De vijfploegendienst heeft dan recht op 200 in plaats van 186 vrij opneembare uren. Voor de stop tijdens Kerstmis en Nieuwjaar hoeft dan vanaf 1998 geen verlof meer te worden afgeboekt van de werknemer die volgens rooster had moeten werken.