

Convenant

**Moog FCS B.V.
Definitief Onderhandelingsresultaat
27 maart 2006**

Bepalingen bij de CAO 1 juli 2004 t/m 31 oktober 2007

Algemeen

Definities

“Werknemer”

Degene die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij Moog FCS B.V. (exclusief inleners, stagiairs en afstudeerders).

“Werkgever”

Moog FCS B.V.

Werkingsfeer

Voor zover niet aangepast door deze overeenkomst blijft de huidige vigerende CAO van FCS Control Systems B.V. 2002-2004 van toepassing.

Alle arbeidsvoorwaarden gelden voor iedere werknemer, tenzij anders aangegeven middels de aanduiding “lager dan salarisklasse 12” (CAO personeel) of “salarisklasse 12 en hoger” (CAO-Hoger personeel).

Inhoud

1. Veranderingen van de arbeidsvoorwaarden

- 1.1 Salaris
- 1.2 Kosten Kinderopvang
- 1.3 Reiskostenvergoeding
- 1.4 Regeling ziektekostenverzekering
- 1.5 Uitkering in het kader van ziekte en arbeidsongeschiktheid
- 1.6 Leeftijdsbewust personeel arbeidsduur en overwerk
- 1.7 Arbeidsduur / overwerk
- 1.8 Vakbondscontributie
- 1.9 Pensioen

2. Ingangsdatum nieuwe CAO

3. Bijlage 1: Wijziging winstdeling

1. Veranderingen van de arbeidsvoorwaarden

1.1 Salaris

Artikel 8 (bladzijde 126) van de CAO metalektrro wordt volledig toegepast.

- Per 1 juli 2005 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 0,5%
- Bij betaling van het salaris in de maand september 2005 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,5% van het jaarsalaris .
- Per januari 2006 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,25%
- Bij de betaling van het salaris in de maand juli 2006 zal een uitkering ineens plaatsvinden van 0,75% van het jaarsalaris.
- Per 1 juli 2007 worden de feitelijke salarissen verhoogd met 1,25%.

1.2 Kosten Kinderopvang

De bijdrage van de werkgever in de kosten van de kinderopvang wordt met ingang van 01-01-2006 verhoogd van 0.3% naar 0.45%.

De regeling is van toepassing op de werknemer in dienst van Moog FCS B.V., vallend onder de werkingsfeer van de CAO die ten behoeve van hun kind(eren) in de leeftijd van 0-4 jaar gebruik willen maken van de werkgeversvergoeding. Dit kan gerealiseerd worden door middel van een van de volgende vormen van kinderopvang:

- a. Dagopvang: opvang van kinderen in de leeftijd van 0 - 4 jaar gedurende hele en/of halve dagen in een daartoe erkend kindercentrum.
- b. Gastouderopvang: opvang voor kinderen van 0 - 4 jaar.
Gastouderopvang betekent kinderopvang in de gezinssituatie van de gastouder, waarbij de plaatsing tot stand komt via een gastouderbureau.

Werkgever betaalt, vanaf 1 januari 2006, 1/6 deel per contract, per kind.

De "pot" die werkgever hiervoor beschikbaar heeft, is 0,45% van de coördinatieloon som. Als er niet voldoende budget is om aan alle aanvragen tegemoet te komen, is er sprake van een wachtlijst waarbij de volgende criteria gehanteerd worden:

1. Alle medewerkers krijgen 1/6 deel vergoeding voor het eerste kind, per contract.
2. Indien de "pot" niet toereikend is dan krijgt iedere medewerker naar rato minder. Dit kan betekenen dat werkgever minder dan 1/6 deel per kind kan vergoeden en dat dit tussentijds gewijzigd kan worden afhankelijk van het aantal kinderen. De peildatum is 1 januari en 1 juli.
3. Werkgever vergoed maximum twee kinderen per werknemer.

4. Vergoedingen voor het tweede kind komt alleen in aanmerking indien de "pot" toereikend is. Indien de "pot" niet toereikend is dan wordt het tweede op een wachtlijst gezet.
5. Plaatsing op volgorde van startdatum van de aanvraag (vroegste startdatum eerst).
6. Plaatsing op volgorde van leeftijd (oudste kind eerst).

1.3 Reiskostenvergoeding

Vanaf 1 januari 2006 komt iedere medewerker in aanmerking voor een vergoeding woonwerkverkeer van 0.19 € cent per kilometer met een maximum van 35 kilometer enkele reis.

De tegemoetkoming in woonwerk verkeer wordt berekend aan de hand van de ANWB routebepaling (snelste route) op postcode.

1.4 Regeling ziektekostenverzekering

Per 1 januari 2006 is er een collectieve ziektekostenverzekering aangeboden. De werkgever draagt circa € 7,- bruto per maand per medewerker bij in de aanvullende verzekering. Dit geldt voor alle werknemers in 2006. In 2007 krijgen alleen de werknemers een vergoeding in de aanvullende verzekering als men in het collectief zit.
Bedrag nog nader uit te rekenen.

1.5 Uitkering in het kader van ziekte en arbeidsongeschiktheid

Afgesproken is dat artikel 6.4 (bladzijde 67 t/m 69) van de CAO Metalektro van toepassing is. Er wordt een positieve wijziging aangebracht op het punt van lid 11. In plaats van 90% wordt dit percentage verhoogd naar 100%.

1.6 Leeftijdsbewust personeel

Voorstel: Leeftijdsbewust personeelsbeleid kan worden ingedeeld aan de hand van een V-model:

- Verkennen: informatie inventariseren om een start te maken met leeftijdsbewust personeelsbeleid.
- Vitaliseren: alle maatregelen die gericht zijn op een actieve en als nuttig en plezierig ervaren arbeidsparticipatie van (oudere) werknemers. Dit mede gericht op het voorbereiden van werknemers op langere doorwerken.
- Verlichten: maatregelen gericht op het beperken van taakbelasting.
- Geen beperking in leeftijd bij scholing.
- Voorlichten: het communiceren over alle voorgenomen maatregelen naar medewerknemers.
- De werking van het leeftijdsbewuste personeelsbeleid vanaf in dienst treden.

1.7 Arbeidsduur / overwerk

Overeengekomen is dit artikel (hoofdstuk 4, artikel 4.14 en artikel 4.15 in het huidige CAO van FCS Control Systems B.V. 2002-2004) te verhelderen waardoor eenduidige interpretatie en toepassing in de praktijk ontstaat.

1.8 Vakbondscontributie

Afgesproken is de werknemer desgewenst de mogelijkheid te bieden om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving de contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging uit het brutoloon te betalen (conform artikel 9.7, bladzijde 79 van de CAO meta elektro).

1.9 Pensioen

Partijen zijn overeengekomen dat de Onderneming Raad de inhoudelijke bewaking rondom een pensioen en een levensloopregeling voor hun rekening nemen.

- Voor medewerkers van 57 jaar en ouder (peildatum 4-01-2006) geldt de oude pensioenregeling.
- Voor het overige personeel zal, in de nieuwe pensioenregeling, de pensioenpremie tot het fiscaal maximale opbouwpercentage gelden.

In de periode van 59-65 jaar kan men maximaal 3 jaar 90% werken tegen 100% salaris.

2. Ingangsdatum nieuwe CAO

De overeengekomen CAO kent een looptijd van 1 juli 2004 tot en met 31 oktober 2007. De artikelen 1.1 t/m 1.8 genoemd in dit convenant gaan in, met terugwerkende kracht, van 1 januari 2006.

Ondertekende partijen:

Moog FCS B.V.

A.J. Hemmink
General Manager

FNV Bondgenoten

M. Arah

VHP Metalektro

E.V. Clason

Bijlage 1

Wijziging winstdeling

De bestaande winstregeling zoals omschreven in artikel 4.16.1 (bladzijde 28) zal worden gewijzigd. De standaard winstdeling binnen het Moog concern zal van toepassing zijn. Voor het kalender jaar 2005 geldt de oude regeling.

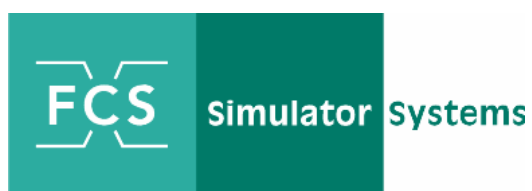
De wijziging van de winstdelingsregeling is in overleg met de Onderneming Raad vastgesteld.



De **C**ollectieve **A**rbeids **O**vereenkomst

FCS Control Systems B.V.

2002-2004



Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	1
CAO PARTIJEN	6
INLEIDING	7
HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN	10
ARTIKEL 1.1: DEFINITIES	10
ARTIKEL 1.2: WERKINGSSFEER	10
ARTIKEL 1.3 GUNSTIGER EN ANDERE BEPALINGEN/FLEXIBILISERING	11
ARTIKEL 1.4: NEVENBEDINGEN	11
HOOFDSTUK 2: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	12
ARTIKEL 2.1 BEGRIPPEN	12
ARTIKEL 2.2: BSJA/SJA	12
ARTIKEL 2.3: DEELTIJDARBEID	13
ARTIKEL 2.4: MEERUREN BIJ DEELTIJDARBEID	13
ARTIKEL 2.5: WIJZIGING VAN DE ARBEIDSDUUR PER DAG IN DE WERKTIJDREGELING	13
ARTIKEL 2.6: BEGRIPPEN CAO	14
ARTIKEL 2.7: VASTSTELLING VAN HET DIENSTROOSTER	14
ARTIKEL 2.8: FLEX-REGELING	14
<i>1.Omschrijving begrip “flexibele werktijden”</i>	<i>14</i>
<i>2.Definities</i>	<i>15</i>
<i>3.Basisvoorwaarden.....</i>	<i>15</i>
<i>4.Algemene regels.....</i>	<i>15</i>
<i>5.Werk in deeltijd, gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid of werkzaam op therapie basis:</i>	<i>16</i>
ARTIKEL 2.9: NADERE REGELS INZAKE DE VASTSTELLING VAN HET DIENSTROOSTER.....	16
ARTIKEL 2.10: OVERLEGPROCEDURE BIJ OVERWERK.....	17
HOOFDSTUK 3: BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	18
ARTIKEL 3.1: BEVESTIGING VAN PROEFTIJD EN AANSTELLING.....	18
ARTIKEL 3.2: OPZEGGING	18
ARTIKEL 3.3: TE VEEL GENOTEN VAKANTIE.....	19
ARTIKEL 3.4: NOG NIET GENOTEN VAKANTIE.....	19
ARTIKEL 3.5: BEËINDIGING DIENSTVERBAND	19
HOOFDSTUK 4: SALARISBEPALINGEN	20
ARTIKEL 4.1: SALARISGROEPEN; FUNCTIELIJST	20
ARTIKEL 4.2: INDELING VAN DE FUNCTIES IN DE ONDERNEMING	20
ARTIKEL 4.3: DEFINITIES	20
ARTIKEL 4.4.A: FUNCTIE-GROEPEN CAO	20
ARTIKEL 4.4.B: FUNCTIE-GROEPEN CAO-HP	20
ARTIKEL 4.5.A: INDELING VAN DE FUNCTIES CAO.....	21
ARTIKEL 4.5.B: INDELING VAN DE FUNCTIES CAO-HP.....	21
ARTIKEL 4.6.A: INSCHALEN VAN DE WERKNEMERS IN SALARISKLASSEN CAO.....	21
ARTIKEL 4.6.B: INSCHALEN VAN DE WERKNEMERS IN SALARISKLASSEN CAO-HP	21
ARTIKEL 4.7: DE JAARLIJKSE SALARISVASTSTELLING CAO + CAO-HP	21
ARTIKEL 4.8.A: AANPASSING VAN HET SALARIS BIJ BENOEMINGEN CAO	22
ARTIKEL 4.8.B: AANPASSING VAN HET SALARIS BIJ BENOEMINGEN CAO-HP	22
ARTIKEL 4.9: AANPASSING VAN HET SALARIS BIJ PLAATSING IN EEN LAGERE FUNCTIE	22
<i>1.Functie verlaging als gevolg van een reorganisatie</i>	<i>22</i>
<i>2.Afbouw loopbaan.....</i>	<i>23</i>
<i>3.Demotie als gevolg van verwijtbaar gedrag medewerkers.....</i>	<i>24</i>

ARTIKEL 4.10: PENSIOENGARANTIE 50PLUS	24
ARTIKEL 4.11: BIJZONDER VERZUIM	24
ARTIKEL 4.12: ZIEKTEKOSTENVERZEKERING.....	25
ARTIKEL 4.13: PENSIOENGERECHTIGDE WERKNEMERS	26
ARTIKEL 4.14: MEERUREN EN OVERUREN; UITSLUITEND VOOR CAO	26
1.Uur vergoeding	26
2.Uitzonderingen	27
3.Reiskostenvergoeding	27
ARTIKEL 4.15: EXCESSIEF OVERWERK UITSLUITEND VOOR CAO-HP	27
1.Algemene bepalingen	27
2.Uitzonderingen	27
3.Reiskostenvergoeding	27
ARTIKEL 4.16: WINSTUITKERING EN LOON NAAR PRESTATIE SYSTEEM	28
1.Winstuitkering	28
2.Bonusstelsel	28
3.Behoud recht werkgever	28
ARTIKEL 4.17: SPAARLOONREGELING.....	29
1.Spaarloon	29
2.Deelname	29
3.Reglement	29
4.Uitvoering	29
5.Aan-/ afmelding of wijziging	29
6.Premiespaar	29
ARTIKEL 4.18: PC-PRIVÉ REGELING.....	30
1.Uitgangspunten	30
2.Algemene regels	30
3.Oud Reglement	31
4.Nieuw Reglement	31
HOOFDSTUK 5: VAKANTIE	32
ARTIKEL 5.1: OMSCHRIJVING.....	32
ARTIKEL 5.2: DOORBETALING EN VERREKENING GEDURENDE HET DIENSTVERBAND.....	32
ARTIKEL 5.3: VAKANTIERECHTEN	33
1.Rechten	33
2.Verkoop van dagen:	33
ARTIKEL 5.4: VASTSTELLINGSPROCEDURE VAKANTIE	33
1.Verdienen van rechten	33
2.Opnemen van rechten:	33
3.Vakantie rechten bij volledige arbeidsongeschiktheid:	34
4.Vakantierechten bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid	34
5.Opnemen vakantie tijdens ziekte	34
ARTIKEL 5.5: EXTRA VAKANTIE VOOR SENIOREN	34
ARTIKEL 5.6: VASTSTELLINGSPROCEDURE	34
ARTIKEL 5.7: DATA VAN DE VAKANTIE.....	35
ARTIKEL 5.8: VERJARING.....	35
ARTIKEL 5.9: VAKANTIETOESLAG.....	36

HOOFDSTUK 6: VERZUIM	37
ARTIKEL 6.1: KORT VERZUIM	37
<i>1.Definities</i>	37
<i>2.Verzuim met behoud van salaris</i>	37
ARTIKEL 6.2: UITKERING BIJ WERKLOOSHEID TIJDENS DIENSTVERBAND	38
ARTIKEL 6.3: BIJZONDER VERLOF VOOR WERKNEMERS DIE LID ZIJN VAN DE V.V.....	38
ARTIKEL 6.4: VERLOF ZONDER BEHOUD VAN SALARIS.....	38
ARTIKEL 6.5: UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	39
ARTIKEL 6.6: VRIJAF NA OVERWERK	39
ARTIKEL 6.7: ZORGVERLOF	40
HOOFDSTUK 7: PENSIOENREGELING	41
ARTIKEL 7.1: FCS CONTROL SYSTEMS PENSIOENREGELING.....	41
ARTIKEL 7.2: OVERLIJDENSUITKERING	42
HOOFDSTUK 8: VERPLAATSINGEN BINNEN EN BUITENLAND	43
ARTIKEL 8.1: VOORWAARDEN VERPLAATSING IN BINNEN- EN BUITENLAND.....	43
<i>1.Algemeen:</i>	43
<i>2.Verplaatsingen / dienstreizen:</i>	43
ARTIKEL 8.2: KORTE DIENSTREIS BINNENLAND	44
<i>1.Voorwaarden</i>	44
<i>2.Vergoeding hotel en pensionkosten</i>	44
<i>3.Reiskosten</i>	44
<i>4.Vergoeding reizen / overwerk CAO / CAO-HP</i>	44
<i>5.Verblifskosten</i>	44
ARTIKEL 8.3: LANGE DIENSTREIS BINNENLAND	45
<i>1.Voorwaarden</i>	45
<i>2.Vergoeding hotel en pensionkosten</i>	45
<i>3.Reiskosten</i>	45
<i>4.Openbaar vervoer:</i>	45
<i>5.Eigen vervoer:</i>	45
<i>6.Vergoeding reizen</i>	46
<i>7.Lunch en diner kosten</i>	46
<i>8.Inconveniënten:</i>	46
ARTIKEL 8.4: VERPLAATSINGEN BUITENLAND	47
<i>1.Definities</i>	47
<i>2.Dienstreis naar het buitenland</i>	47
<i>3.Detachering in het buitenland</i>	48
HOOFDSTUK 9: WOON WERKVERKEER REGELING	50
ARTIKEL 9.1: ALGEMEEN	50
ARTIKEL 9.2: AFSTANDBEPALING.	50
ARTIKEL 9.3: VASTSTELLING KILOMETERPRIJS	50
ARTIKEL 9.4: NS-JAARTRAJECTKAART.	51
ARTIKEL 9.5: VERHUIZEN / OVERPLAATSEN.....	51
ARTIKEL 9.6: FIETSPROJECT.....	51

HOOFDSTUK 10: DIVERSE BEPALINGEN.....	52
ARTIKEL 10.1: BESCHERMING PERSONEELSVERTEGENWOORDIGERS	52
ARTIKEL 10.2: SOCIAAL BELEID.....	52
ARTIKEL 10.3: LIDMAATSCHAP VAN DE VAKVERENIGINGEN	52
ARTIKEL 10.4: AANSPRAKELIJKHEID	52
ARTIKEL 10.5: WERKSTAKING EN UITSLUITING	52
ARTIKEL 10.6: BONDSWERK IN DE ONDERNEMING.....	53
ARTIKEL 10.7: FUSIE, REORGANISATIE, SLUITING; INSCHAKELING VAN ORGANISATIEBUREAUS	54
ARTIKEL 10.8: BEHANDELING VAN GESCHILLEN.....	55
ARTIKEL 10.9: BEMIDDELINGSPROCEDURE.....	56
ARTIKEL 10.10: LOONONTWIKKELING	56
ARTIKEL 10.11: LOOPTIJD VAN DE OVEREENKOMST	56
ARTIKEL 10.12: TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	56
HOOFDSTUK 11: JUBILEA.....	57
ARTIKEL 11.1: ALGEMEEN	57
ARTIKEL 11.2: UITKERINGEN	57
ARTIKEL 11.3: JUBILEUM VIERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID.....	57
ARTIKEL 11.4: OPBOUW DIENSTJAREN	57
BIJLAGE A: BIJLAGE TER INFORMATIE.....	58
ARTIKEL 7: 610A B.W.....	58
ARTIKEL 7: 610B B.W.....	58
ARTIKEL 7: 628 B.W.....	58
ARTIKEL 7: 628A B.W.....	58
ARTIKEL 7: 667 B.W.....	59
ARTIKEL 7: 668 B.W.....	59
ARTIKEL 7: 668A B.W.....	59
ARTIKEL 7: 669 B.W.....	60
ARTIKEL 7: 670 B.W.....	61
ARTIKEL 7: 670A B.W.....	61
ARTIKEL 7: 670B B.W.....	61
ARTIKEL 7: 672 B.W.....	62
ARTIKEL 7: 652 B.W.....	62
ARTIKEL 7: 676 B.W.....	63
ARTIKEL 6 VAN HET BUITENGEWOON BESLUIT ARBEIDSVERHOUDINGEN 1945	63
BIJLAGE B: BIJLAGE TER INFORMATIE.....	64
ARTIKEL 7: 674 B.W.....	64
BIJLAGE C: BIJLAGE TER INFORMATIE.....	65
ARTIKEL 7: 634 B.W.....	65
ARTIKEL 7: 635 B.W.....	65
BIJLAGE D: BIJLAGE TER INFORMATIE.....	67
ALGEMENE DAGLOONREGELING ZIEKTEWET.....	67

BIJLAGE E: Uitvoering Regeling Kinderopvang	69
OUDERBIJDRAGE TABEL KINDEROPVANG 2003.....	71
BIJLAGE F: Salaristabellen	72
SALARISSCHALEN VOOR JEUGDIGEN CAO.....	72
SALARISSCHALEN VOOR VOLWASSENEN CAO.....	73
SALARISSCHALEN VOOR CAO-HP.....	74
SALARISGROEITABELLEN CAO-HP.....	75
SALARISPLANNINGSMETHODIEK HBO/ACA.....	77
BIJLAGE G: Pensioenreglement van FCS Control Systems / Interpolis	78
BIJLAGE H: Bedrijfsprocedure inzake ziekteverzuimbeleid	109
BIJLAGE I: GSM beleid	116
BIJLAGE J: FCS Travel Manual	117
BIJLAGE K: Studiefaciliteitenregeling	121
BIJLAGE L: Functieomschrijvingen	126
BIJLAGE M: Stagiairs en Afstudeerders	154
BIJLAGE N: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	155
BIJLAGE O: Klachtencommissie	156
BIJLAGE P: Bedrijfshulpverlening	163
BIJLAGE Q: Convenant 2002	164

CAO PARTIJEN

Tussen

FCS Control Systems B.V., en/of haar in Nederland gevestigde dochterondernemingen, te weten FCS Simulator Systems B.V. en FCS Test Systems B.V.

hierna te noemen FCS Control Systems, werkgever of wg.

en

de Vereniging FNV Bondgenoten gevestigd te Amsterdam,
de Vereniging VHP-METALEKTRO, vakbond voor industrie en dienstverlening te Houten,

de verenigingen, hierna gezamenlijk te noemen de werknemersvakverenigingen of v.v., handelend voor die leden van de v.v. die met vorengenoemde werkgever. een arbeidsovereenkomst hebben,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

Looptijd:

De looptijd van deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 november 2002 en eindigt op het moment van het aflopen van de Metalektro CAO 2002-2004 (31 juli 2004) zonder dat daarvoor opzegging nodig is. Een aantal regelingen met toepassing op FCS Control Systems gaan in met terugwerkende kracht tot 1 januari 2001. Zie bijlage Q "convenant" van deze overeenkomst.

Tussentijdse wijziging:

In goed overleg tussen partijen is het mogelijk de overeenkomst tussentijds te wijzigen.

Aldus overeengekomen te Oude Meer d.d. 19 november 2003

FCS Control Systems B.V.,

VHP-METALEKTRO

FNV-Bondgenoten

.....

.....

.....

A.J. Hemmink
Managing Director

Mw. E.V. Clason

Mw. M. Verhagen

INLEIDING

- A. Partijen geven in het navolgende een aanduiding van hun zienswijze op het karakter van dit contract alsmede een aantal regels welke voor het behoud van het karakter en de juiste werking van dit contract door hen noodzakelijk worden geacht.
1. De wg. en de v.v. in de aanhef van deze overeenkomst genoemd, hebben deze overeenkomst gesloten om een bijdrage te leveren aan de bevordering van goede sociale verhoudingen, ter bevordering van het welzijn van de werknemers in de onderneming en als belangrijk element van het streven naar de verhoging van productie en productiviteit ten behoeve van de stijging van de welvaart in Nederland.
 2. Zij zijn zich er echter van bewust dat een aantal zaken, de arbeidsverhouding betreffende, niet in deze overeenkomst geregeld kan worden, maar geregeld wordt, naar gelang de aard van de onderwerpen hetzij tussen directie en v.v., hetzij in overleg met de ondernemingsraad, dan wel door de directie zelf.
 3. In dit verband erkennen zij wederzijds taak en functie van de ondernemingsleiding en van de vakverenigingen. Enerzijds erkennen de v.v. dat in de huidige maatschappijstructuur alleen de ondernemingsleiding tot taak heeft het ondernemingsbeleid te bepalen en de verantwoordelijkheid draagt voor de realisering daarvan, anderzijds erkent de wg., de v.v. als zelfstandige behartigers van de materiële en immateriële belangen welke voor hun leden zowel individueel als collectief aan het werkzaam zijn in de onderneming zijn verbonden. De wg. onderschrijft voorts, dat de v.v. hun taak en functie slechts dan op de juiste wijze kunnen vervullen, wanneer zij zo goed mogelijk op de hoogte zijn van datgene, wat binnen de onderneming plaats heeft, waarbij genoemde belangen betrokken zijn, alsmede wanneer zij een goed contact met hun leden in de onderneming kunnen onderhouden. In verband hiermede verklaart de wg. zich bereid om de v.v. zo goed mogelijk op de hoogte te houden van de voor de leden der v.v. van belang zijnde zaken; hierover zal, indien de v.v. de wens daartoe te kennen geven, een gesprek plaatsvinden.
 4. Partijen zijn zich er van bewust dat, voor het realiseren van de bedoelingen met dit contract, het tijdig en te goeder trouw voeren van overleg in overeenstemming met geest en karakter van deze CAO van essentiële betekenis is. Zij zullen er dan ook gezamenlijk en ieder afzonderlijk voor waken dat, zowel over salarissen en andere arbeidsvoorwaarden alsook over andere zaken de positie van de werknemers in de onderneming betreffende, overleg op basis van redelijke argumentatie zal worden gevoerd.
 5. Teneinde te bevorderen dat de sfeer van goed overleg en redelijkheid bij mogelijke verschillen van inzicht of bij gevaar voor het ontstaan van conflictsituaties zoveel mogelijk wordt gehandhaafd, zullen de partijen voor het geval het in wederzijds vertrouwen en zo volledig mogelijk gevoerd overleg niet mocht gelukken tot eenheid van opvatting te komen, een bemiddelingsprocedure vaststellen, waarbij door inschakeling van terzake kundige, buiten partijen staande, derden alsnog naar een voor allen aanvaardbare oplossing wordt gestreefd. Het spreekt vanzelf dat naar de bedoeling van partijen het instellen van deze procedure als hoge uitzondering moet worden beschouwd, welke mogelijkheid slechts zal worden aangegrepen nadat alles is gedaan om in onderling overleg tot een oplossing te komen.
 6. Partijen bevelen aan in overleg met de ondernemingsraad een regeling op te stellen voor de behandeling van klachten betreffende aangelegenheden in verband met de arbeid. Indien de behandeling van klachten binnen de onderneming plaatsvindt in het kader van een klachtenregeling, wordt aanbevolen in deze regeling tevens een bepaling op te nemen dat het de werknemers vrij staat zich in de klachtenprocedure en de eventuele beroepsprocedure te laten bijstaan door een door hem gekozen persoon. Partijen wijzen er op dat na de binnen de onderneming openstaande wegen tot behandeling van klachten, nl. de hiërarchische lijn inclusief de bemoeiingen van de personeelsafdeling en het inroepen van hulp van het lid van de ondernemingsraad uit de eigen afdeling, nog de weg via de vakverenigingen openstaat. Voor het juist functioneren van deze laatste mogelijkheid tot behandeling van klachten en daarmee het voorkomen van conflictsituaties is een goede communicatie tussen de v.v. en hun leden van belang.

7. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. In dat verband zullen partijen een plan ontwikkelen tot nadere voorzieningen ten aanzien van werving, selectie, opleiding en loopbaanbegeleiding. Uitbreiding van zwangerschap-c.q. bevallingsverlof resp. invoering ouderschapsverlof kunnen onderwerp van beraad zijn.
- B. Partijen zijn van mening dat het van belang is voor een goede gang van zaken in de bedrijfstak, dat - zowel op het niveau van de bedrijfstak als van de onderneming - aandacht wordt besteed aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid tegen de achtergrond van de economische situatie.
1. Op het niveau van onderneming kunnen de v.v. met de ondernemingsleiding overleg voeren over alle aspecten van de werkgelegenheid. Dit overleg zal - rekening houdend met de situatie van de betrokken onderneming - betrekking hebben op o.a.:
 - a) het voorkomen van gedwongen ontslagen (zie artikel 10.7 lid 3. b);
 - b) het al dan niet vervullen van vacatures, ontstaan door het zgn. natuurlijke verloop;
 - c) de sollicitatieprocedure voor het vervullen van vacatures (zie artikel 10.2);
 - d) het beperken van overwerk (zie artikel 2.4);
 - e) de verdeling van de beschikbare arbeid;

De door de ondernemingsleiding, na overleg met de v.v. te nemen besluiten en de daarmee verband houdende eventueel met de v.v. te maken afspraken zullen op verzoek van de v.v. schriftelijk worden vastgelegd.
2. Partijen bevelen de onderneming aan, de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen advies uit te brengen over belangrijke wijzigingen in de werkzaamheden van de ondernemingen, waaronder begrepen investeringsprogramma's die met aanmerkelijke kwantitatieve en kwalitatieve veranderingen in de werkgelegenheid van de onderneming gepaard gaan.
3. Partijen zullen, wanneer in het overleg in de onderneming de bevordering van de productiviteit ter sprake wordt gebracht, daaraan de grootst mogelijke aandacht en medewerking geven.
- C Met de regeling van de arbeidsduur en werktijden in deze CAO en de daaraan gekoppelde regelingen geven partijen nader inhoud aan de regelingen van de arbeidsduur op jaarbasis.
 1. FCS Control Systems B.V. hanteerd i.p.v. een Basis Jaarlijkse Arbeidsduur een Standaard Jaarlijkse Arbeidsduur van 1728 uren in 2003 (incl. 38 vakantiedagen);
 2. de flexibilisering van de werktijden op jaarbasis binnen bepaalde grenzen. Over de grenzen en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden, onder meer de regeling van de begrippen "overuren", "meeruren" en daarbij behorende vergoedingen zullen op de praktijk gerichte regelingen worden getroffen;
 3. in samenhang waarmee tevens de volgende onderwerpen nader zullen worden uitgewerkt:
 - a) handhaving en zo mogelijk uitbreiding van de bedrijfstijd;
 - b) afwijkingen van de standaard jaarlijkse arbeidsduur om redenen van functie- en tijdgebonden arbeid en kwalitatief en kwantitatief onvoldoende aanbod op de (deel)arbeidsmarkten; en de daarbij behorende regelingen waaronder begrepen tijdvoortijd regelingen en andere compensatieregelingen;
 - c) wijziging van de niet bij de vorige uitgangspunten passende wettelijke kaders.

- B. Partijen zullen zich nader beraden over de programmering van het overleg over:
 - 1. middellange termijnbeleid;
 - 2. artikel 9.2 van de CAO in de Metalektro (2000-2002);
- C. Partijen zien het verzuim wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid in de bedrijven als een blijvend punt van zorg. Zij zijn van mening dat in eerste instantie op het niveau van de onderneming het verzuim dat voortvloeit uit het werk, dient te worden aangepakt.
Het is van belang dat ondernemingen in de bedrijfstak voorkoming van (definitieve) uitval door ziekte nastreven.
Partijen bevelen aan om werknemers van 55 jaar en ouder in de gelegenheid te stellen een periodieke keuring te ondergaan.
- D. Partijen staan, vanuit de gedachte dat de zorg voor de gezondheid en veiligheid van werknemers bij hun werk onderdeel uitmaakt van het sociale beleid als geheel, positief tegenover de doelstellingen van de WAGW. Partijen wensen dan ook te bevorderen, dat aan het gehandicaptenbeleid in de zin van de WAGW gestalte wordt gegeven en bevelen hiertoe de onderneming aan een preventief beleid te ontwikkelen ter voorkoming van langdurig ziekteverzuim en van uitstroom naar de WAO. In dit kader bevelen partijen tevens aan in de onderneming een beleid te voeren, dat er op is gericht aan werknemers, die voor de eigen werkzaamheden arbeidsongeschikt zijn geworden, andere passende werkzaamheden aan te bieden.
- E. Partijen bevelen aan in het in de onderneming te voeren beleid aandacht te besteden aan de aan het productieproces verbonden milieu effecten.
- F. Partijen bevelen aan om op ondernemingsniveau te komen tot een regeling om ongewenst gedrag tegen te gaan. Met name gaat het dan om het bestrijden van agressie en geweld op de werkplek. Partijen zijn het eens omtrent een aantal toelichtingen en aanbevelingen behorende bij dit CAO. De teksten van deze toelichtingen en aanbevelingen zijn opgenomen onder de artikelen waarop zij betrekking hebben.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. "werknemer": degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7: 610 van het Burgerlijk Wetboek heeft gesloten, dan wel, al dan niet als thuiswerker, - anders dan in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep - in aangenomen werk persoonlijk arbeid verricht;
2. "werkgever" of wg.: de natuurlijke of rechtspersoon voor wie een werknemer als bedoeld in lid 1 arbeid pleegt te verrichten;
3. "v.v.": de werknemersvakverenigingen, genoemd in de aanhef van deze overeenkomst;
4. "Loonsom Coördinatiewet Sociale Verzekering": het totaal van het loon als omschreven in de artikelen 4 tot en met 8 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering 1997.
5. De CAO is van toepassing op de werknemers van FCS Control Systems B.V. en/of haar in Nederland gevestigde dochterondernemingen, te weten FCS Simulator Systems B.V. en FCS Test Systems B.V. die een functie vervullen met een salarisklasse van ten hoogste 11, of zijn opgenomen in de salarisplanningsmethodiek en een richtklasse hebben van ten hoogste klasse 11 dan wel in een Jeugdklasse (J6 t/m J8) zijn ingedeeld tenzij in deze CAO anders is besloten.
6. De CAO-HP is van toepassing op de werknemers van FCS Control Systems B.V. en/of haar in Nederland gevestigde dochterondernemingen, te weten FCS Simulator Systems B.V. en FCS Test Systems B.V. die een functie vervullen met een salarisklasse van tenminste 12 of ten hoogste 18, of zijn opgenomen in de salarisplanningsmethodiek en die een richtklasse hebben van 12 of hoger, tenzij in deze CAO anders is besloten.
7. "CAO & CAO-HP" is, tenzij anders vermeld, geldig voor zowel medewerkers vallend onder de CAO als de onder de CAO-HP.
8. Uitzonderingen voor aandeelhouders / Certificaathouders:
De aandeelhouders en certificaathouders zijn in loondienst bij FCS Control Systems en/of haar in Nederland gevestigde dochterondernemingen, te weten FCS Simulator Systems B.V. en FCS Test Systems B.V. en vallen dus ook onder het CAO met uitzondering van Halder Invest. B.V.

Artikel 1.2: Werkingsfeer

1. Deze overeenkomst is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers in dienst van de werkgever.
2. De werkgever zie artikel 1.1.2.
3. De werknemer zie artikel 1.1.1.
4. Alle werknemers vallen onder de FCS Control Systems B.V. CAO ook indien de individuele werknemer is uitgeleend of gedetacheerd.

Toelichting bij lid 2:

Voor de begrippen "bestuurder" en "onderneming" wordt verwezen naar de Wet op de ondernemingsraden, artikel 1 lid 1.

Artikel 1.3 Gunstiger en andere bepalingen/Flexibilisering

1. De werkgever kan in voor werknemers gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
2. De werkgever kan niet in voor werknemers ongunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken.
3. De werkgever zal in zijn onderneming geldende arbeidsvoorwaarden, die voor alle of één of meer groepen van werknemers in gunstige zin van bepalingen van deze overeenkomst afwijken, niet in ongunstige zin wijzigen dan na voorafgaand overleg met de ondernemingsraad en de v.v..
4. De werkgever die om belangrijke redenen zoals de continuïteit van de onderneming en/of de daarmee verband houdende werkgelegenheid in zijn onderneming voor alle of één of meer groepen van werknemers wenst af te wijken van het gestelde in lid 2 van dit artikel, kan daartoe overgaan indien daarover op ondernemingsniveau overeenstemming is bereikt met v.v. en wg.. De aldus vastgestelde regeling treedt voorzover nodig in de plaats van de betreffende CAO-bepalingen. De werkgever stelt de betrokken werknemers schriftelijk in kennis van de gesloten overeenkomst, van de bepalingen van deze CAO waarop de afwijking betrekking heeft, van de ingangsdatum, welke na de kennisgeving moet zijn gelegen, en van de duur van de overeenkomst.
5. De op basis van dit artikel van een vorige CAO overeengekomen regeling(en) blijft resp. blijven van kracht, ook na wijziging(en) van de CAO bepaling(en) waarvan bij die regeling(en) is afgeweken, zulks met inachtneming van de bij die regeling(en) overeengekomen looptijd.

Toelichting bij lid 3:

Dit lid heeft betrekking op de overlegprocedure bij voorgenomen wijzigingen in arbeidsvoorwaarden voor groepen werknemers.

Daarnaast zijn ook op de arbeidsovereenkomsten de algemene bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zoals genoemd in de artikelen 6: 248 en 6: 258.

Artikel 1.4: Nevenbedingen

Indien tussen werkgever en werknemer een concurrentiebeding en/of regeling inzake octrooi-, auteurs- of publicatierecht is overeengekomen, zal/zullen die regelingen tussen partijen schriftelijk worden vastgelegd.

HOOFDSTUK 2: ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN

Artikel 2.1 Begrippen

1. Bruto Standaard Jaarlijkse Arbeidsduur (BSJA): het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, vermenigvuldigd met 8 uren.
2. Standaard Jaarlijkse Arbeidsduur (SJA): het saldo van het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, met de vakantiedagen als bedoeld in artikel 5.3 eerste en tweede volzin van deze CAO, en met de feestdagen als bedoeld in het 3e lid van dit artikel, voorzover deze feestdagen niet vallen op een zaterdag of zondag, en dit saldo vermenigvuldigd met 8 uren.

Voor 2003 geldt: 1728 uur (reeds verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, feestdagen en 38 vakantiedagen:)

261 dagen x 8 uur = 2088 gewerkte uren per jaar

304 uren: vakantiedagen

56 uren: feestdagen

Voor 2004 geldt: 1752 uur (reeds verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen in dat jaar, feestdagen en 38 vakantiedagen:)

262 dagen x 8 uur = 2096 gewerkte uren per jaar

304 uren: vakantiedagen

40 uren: feestdagen

3. Feestdagen: de feestdagen bedoeld in het tweede lid van dit artikel zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (30 april).
4. Voltijdarbeid: een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) gelijk aan de SJA.
5. Deeltijdarbeid: een/het aantal te werken uren (op kalenderjaarbasis) minder dan de SJA.

Artikel 2.2: BSJA/SJA

1	De BSJA bedraagt in:	2000	2080 uur
		2001	2088 uur
		2002	2088 uur
		2003	2088 uur
		2004	2096 uur
2	De SJA bedraagt in	2000	1736 uur
		2001	1728 uur
		2002	1728 uur
		2003	1728 uur
		2004	1752 uur
3	Bij voltijdarbeid bedraagt het aantal vakantieuren: 304 uur per jaar (38 vrije dagen)		

Artikel 2.3: Deeltijdarbeid

1. De werknemer zal na overleg met de werkgever in de gelegenheid worden gesteld om in deeltijd te gaan werken. Een verzoek om in deeltijd te mogen gaan werken wordt schriftelijk vier maanden voor de beoogde ingangsdatum gedaan. De werknemer geeft daarbij de ingangsdatum op, het aantal uren dat hij minder wil gaan werken en de gewenste spreiding van de uren per week.
2. De werkgever beslist schriftelijk op het verzoek van de werknemer. Hij kan het verzoek slechts afwijzen indien zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever stelt de gewenste urenspreiding vast. Daarbij volgt hij de wens van de werknemer, tenzij hij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Indien de werkgever een maand voor de beoogde ingangsdatum niet op het verzoek heeft beslist, dan wordt het verzoek als ingewilligd beschouwd.
3. De werknemer zal in overleg met de werkgever zo mogelijk in de gelegenheid worden gesteld om in voltijd te gaan werken. Ook het verzoek om in voltijd te mogen gaan werken wordt schriftelijk vier maanden voor de beoogde ingangsdatum gedaan. De werkgever dient schriftelijk gemotiveerd aan te geven waarom het werken in voltijd niet tot de mogelijkheden behoort.
4. De werknemer kan eenmaal in de twee jaar een verzoek indienen om in deeltijd dan wel in voltijd te gaan werken.
5. De aandeelhouders en certificaathouders zien af van het wettelijk recht op deeltijdarbeid.

Artikel 2.4: Meeruren bij deeltijdarbeid

1. Indien de werknemer die deeltijdarbeid verricht, in opdracht van de werkgever werkt boven het aantal uren volgens de met hem overeengekomen standaard jaarlijkse arbeidsduur, verdient hij over die extra gewerkte uren tot aan het aantal uren volgens de SJA, naar evenredigheid vakantie.
2. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer op deze extra vakantie geheel of gedeeltelijk worden vervangen door een aanspraak van de werknemer op vergoeding in geld.
3. Tevens verleent de werkgever de werknemer vakantietoeslag ter hoogte van 8% van de uurverdienste over de in lid 1 bedoelde extra gewerkte uren.
4. Ook is de werkgever verplicht een bedrag ter grootte van het werkgeversaandeel van de pensioenpremie (ouderdom- en prepensioen) over de in lid 1 bedoelde extra gewerkte uren aan de werknemer ter beschikking te stellen.

Artikel 2.5: Wijziging van de arbeidsduur per dag in de werktijdregeling

De werkgever die voornemens is de arbeidsduur per dag in de werktijdregeling in die zin te wijzigen, dat die arbeidsduur wordt vermeerderd tot boven de 8,5 uur, pleegt over dit voornemen overleg met de v.v..

Toelichting:

Bij wijziging van de werktijdregeling is artikel 27 van de wet op de Ondernemingsraden van toepassing.

Artikel 2.6: Begrippen CAO

1. Dienstrooster: het voor de werknemer vastgestelde rooster van werktijden en rusttijden en vakantietijden. De vaststelling van de vakantietijden geschiedt met inachtneming van artikel 5.3 van deze CAO.
2. Normale werkdag: de ingevolge het vastgestelde rooster door de werknemer op een kalenderdag te werken tijden.
3. Meeruren: de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt boven het aantal uren volgens de standaard jaarlijkse arbeidsduur.
4. Overuren: de gewerkte uren die de werknemer in opdracht van de werkgever heeft gewerkt:
 - boven het aantal te werken uren volgens dagrooster voorzover het aantal gewerkte uren het aantal van 8 te boven gaat (exclusief uren die nodig zijn ter afsluiting van de dag, maximaal een half uur);
 - op feestdagen, als bedoeld in artikel 2.1 lid 3 of op zaterdagen en zondagen.
 - De zon- en feestdagen worden geacht te duren van middernacht tot middernacht.
5. Afwijkende werktijd: een andere werktijd op een kalenderdag dan de werktijd welke voor de betreffende werknemers als normale werkdag is vastgesteld maar waarbij het aantal uren volgens rooster van die dag niet wordt overschreden.

Artikel 2.7: Vaststelling van het dienstrooster

1. De werkgever stelt na overleg met de werknemer het voor de werknemer geldende dienstrooster vast.
2. Op jaarbasis zal het jaarrooster gericht zijn op een aantal te werken uren overeenkomstig de SJA.
3. Tenminste 14 kalenderdagen voor het in werking treden of een met instemming van de ondernemingsraad vastgestelde daarvan afwijkende periode zal de werknemer van het voor hem geldende dienstrooster in kennis worden gesteld.

Artikel 2.8: FLEX-regeling

1. Omschrijving begrip “flexibele werktijden”

Onder flexibele werktijden wordt verstaan: een werktijdregeling, waarbij een strikt omschreven mate van individuele vrijheid in de keuze van begin- en eindtijden van het werk bestaat, met behoud van de normale arbeidsduur als gemiddelde over een periode van acht aaneengesloten weken.

2. Definities

a.	Flexibele tijden	Periode:	07.00 - 09.30 uur 16.00 - 18.30 uur
b.	Normale arbeidsduur	De arbeidsduur, die bij arbeidsovereenkomst voor niet deeltijd werkenden is overeengekomen.	8 uur per dag
c.	Normale werktijden	De tijdstippen, waartussen de normale arbeidsduur is gelegen.	08.30 - 17.00 uur
d.	Openingstijd	Het moment, waarop het gebouw opengaat	07.00 uur
e.	Sluitingstijd	Het moment, waarop de gebouwen in Oude Meer dicht gaan.	19.00 uur
f.	Lunchpauze	Tijd waarin de lunchpauze geacht wordt te vallen.	12.00 - 13.00 uur
g.	Blokduur	Het aantal werkuren dat minimaal door iedereen per dag moet worden gewerkt	6 uur
h.	Overwerk	Periode waarin aanwezigheid voor overwerk in aanmerking komt. Zie verder artikel 2.10	00:00 - 07.00 uur 18.30 - 24.00 uur

Note: In de praktijk hanteert FCS Control Systems B.V. een flexibele omgang met werktijden (start en eindtijden).

3. Basisvoorwaarden

1. De noodzakelijke communicatie, binnen en tussen afdelingen moet verzekerd blijven. Daar waar het bedrijfsbelang dit vereist heeft het management het recht om individuele medewerkers voor bepaalde of onbepaalde tijd afwijkende bloktijden op te leggen, danwel uit te sluiten van deze regeling.
2. Veiligheidsvoorschriften dienen onverminderd te worden nagekomen.
3. Gedurende de blokduur moeten alle medewerkers aanwezig zijn, tenzij:
 - a) zij verzuimen wegens ziekte,
 - b) zij verzuimen, omdat zij met vakantie of op dienstreis zijn,
 - c) voor hen een andere werktijdregeling geldt.
 - d) Zij verzuimen wegens andere oorzaken dan bovenstaand en die vermeld staan in dit CAO + bijlagen.

4. Algemene regels

1. Per normale werkweek moet tenminste 8 uur per dag: 40 uur per week gewerkt worden.
2. Op grond van overheidsregels is de maximale arbeidsduur 10 uur per dag met een gemiddelde van 50 uur per week over een periode van 4 weken.
3. Vakantie:
Vakantie wordt gerekend als normale arbeidsduur, dat wil zeggen 8 uur voor een hele dag 4 uur voor een halve dag.
4. Ziekte:
Ziekte, volgens voorschrift gemeld, wordt beschouwd als normale arbeidsduur, dat wil zeggen 8 uur bij afwezigheid van een hele dag. Als een werknemer gedurende de werkdag ziek naar huis gaat, geldt de normale eindtijd, te weten 17.00 uur.
5. Algemene feestdagen worden gerekend als normale arbeidsduur.

6. Betaald verzuim
 - a) Betaald verzuim in termen van een halve of een hele dag, wordt beschouwd als normale arbeidsduur, dat wil zeggen 8 uur voor een hele dag en 4 uur voor een halve dag.
 - b) Het bezoek aan huisarts, specialist, fysiotherapeut of tandarts dient zoveel mogelijk in de eigen tijd plaats te vinden. Afwijkingen met voorafgaande toestemming van leidinggever.
 - c) Indien wegens medisch voorschrift tijdelijk korter wordt gewerkt dan 8 uur per dag, wordt 8 uur als gewerkte tijd gerekend.
 - d) Onbetaald verzuim: Bij onbetaald verzuim gelden de normale werktijden.
7. Dienstreizen:
 - a) Bij afwezigheid wegens dienstreis gedurende een hele dag, wordt deze dag gerekend als normale arbeidsduur, dat wil zeggen 8 uur.
 - b) Bij afwezigheid wegens dienstreis gedurende een gedeelte van de dag, wordt de aanvangstijd of de tijd van beëindiging gesteld op het begin resp. het einde van de normale werktijd.
8. Voor een zakenlunch wordt de lunchpauze van een half uur gerekend; de tijd die een dergelijke zakenlunch langer duurt, wordt als werktijd gerekend.
9. Iedereen dient vooraf oproepbaar te zijn voor vergaderingen e.d. gedurende de normale werktijden.
10. Ten aanzien van overwerk geldt, dat de bestaande overwerkregels dienen te worden aangehouden. Overwerk dient vooraf te zijn geautoriseerd. Overwerk wordt afzonderlijk geregistreerd. De overwerkregeling gaat in principe uit van de normale arbeidsduur en normale werktijden.
11. Bij het opnemen van een halve of hele dag in verband met beschikbare uren uit overwerk, wordt daarvoor uitsluitend "normale werktijden" in aanmerking genomen.

5. Werk in deeltijd, gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid of werkzaam op therapie basis:

1. Voorwaarden
 - a) Medewerkers welke werkzaam zijn in een werkpatroon welke op een of meer werkdagen korter is dan de normale arbeidsduur, behouden de gelegenheid om flexibel om te gaan met de aanvang- en eindtijden voorzover en mits het werk dit toelaat.
In aanmerking komen medewerkers:
 - I. met een parttime dienstverband
 - II. met ouderschapsverlof
 - III. gedeeltelijk arbeidsongeschikt
 - IV. in arbeidstherapie
 - b) De werkgever dient vooraf expliciet toestemming te geven. Voor de categorieën 3 en 4 uitsluitend na positief advies van de bedrijfsarts.
2. Meeruren en/of overwerk
Uren gewerkt tussen 00.00 - 07:00 en tussen 16:00 - 24.00 uur komen in aanmerking voor meeruren en/of overwerk voorzover artikel 2.10 daar recht op geeft en aan alle onderstaande voorwaarden is voldaan:
 - a) Uitsluitend na opdracht van het bevoegd gezag (vooraf).
 - b) Minimaal 8 uur per dag is gewerkt.
 - c) De noodzaak tot overwerk ontstaan is buiten de invloed van de medewerk(st)er.

Artikel 2.9 Nadere regels inzake de vaststelling van het dienstrooster

1. Bij de vaststelling van het dienstrooster en bij het opdragen van bijzondere werkzaamheden zal zoveel mogelijk het werken op zaterdag en zondag alsmede op de in artikel 2.1 lid 3 genoemde feestdagen worden vermeden.
2. Bij het opnieuw vaststellen van de begin- en eindtijden in de dienstroosters voor de dagdiensten op maandag tot en met vrijdag zal de werkgever in beginsel de aanvangstijd niet stellen voor 07.00 uur en de eindtijd niet na 19.00 uur.

Artikel 2.10 Overlegprocedure bij overwerk

1. De werkgever zal tijdig de ondernemingsraad inlichten wanneer hij overwerk wil laten verrichten:
 - a. voor een langere periode dan 6 maanden;
 - b. voor een langere periode dan 4 weken voor meer dan 45 uur per week;
 - c. voor een nieuwe periode waardoor tezamen met reeds te verrichten overwerk aaneengesloten overwerkperiode voor de betreffende groep(en) werknemers ontstaat als onder a. en b. bedoeld;
 - d. op achtereenvolgende zondagen.
2. De werkgever pleegt over het overwerk overleg met de ondernemingsraad indien deze daartoe de wens te kennen geeft.
3. Wanneer de werkgever, voorzover nodig, de in de voorgaande leden geregelde procedures in acht heeft genomen, is de werknemer van 18 jaar of ouder gehouden het overwerk te verrichten. Deze verplichting geldt niet voor de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid. Bij verschil van mening dient, zo mogelijk met inschakeling van de bedrijfsarts, een medische verklaring te worden overgelegd.
4. Indien overwerk op zondagen of op de in artikel 2.1 lid 3 genoemde christelijke feestdagen noodzakelijk is, houdt de werkgever bij het aanwijzen van werknemers daarvoor ernstig rekening met hun consciëntie.

Aanbevelingen:

1. Op de werkgever wordt een beroep gedaan om overwerk waar mogelijk te beperken.
2. De werkgever wordt aanbevolen om, wanneer een werknemer aantoonbaar dat persoonlijke omstandigheden resp. zijn gezinssituatie het verrichten van overwerk extra bezwaarlijk maken, hiermede ernstig rekening te houden.
3. De werkgever wordt aanbevolen overwerk op zaterdagen en zon- en feestdagen te vermijden.

HOOFDSTUK 3: BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 3.1: Bevestiging van proeftijd en aanstelling

1. Werkgever neemt standaard een proeftijd op van twee maanden in elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
2. Werkgever zal standaard gebruik maken van het recht om een contract voor bepaalde tijd 2x te verlengen met een maximum tot 36 maanden. De werkgever kan besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van individuen.
3. De werkgever verstrekt aan de werknemer uiterlijk binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden, een schriftelijke bevestiging van de aanstelling.
4. In de schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:
 - a. de datum van ingang van het dienstverband;
 - b. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - c. de arbeidsduur en het aantal vakantiedagen;
 - d. de functie;
 - e. de salarisgroep c.q. werkklasse;
 - f. het toegekende aantal functiejaren;
 - g. het jaar- of de maandverdienste;
 - h. de toepasselijke CAOWijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.
5. Voor oproepkrachten geldt, voorzover niet in afwijking van hoofdstuk 7 van het B.W. met name artikel 7: 610 a en b, artikel 7: 628 en artikel 7: 628 a, de regeling zoals hieronder is aangegeven.
 - a. In de schriftelijke bevestiging van de aanstelling met een oproepkracht wordt eveneens vermeld het minimum (gemiddelde) aantal arbeidsuren per bepaalde betalingsperiode, in die voege dat per bepaalde betalingsperiode een minimum aantal arbeidsuren wordt overeengekomen waarvoor de werkgever, met inachtneming van het sub b gestelde, vergoeding van de uurverdienste is verschuldigd.
 - b. Indien in een bepaalde betalingsperiode gedurende minder uren arbeid is verricht dan het overeengekomen minimum aantal arbeidsuren, kunnen de niet gewerkte maar wel vergoede uren binnen drie maanden na afloop van de betreffende betalingsperiode alsnog als te werken uren worden aangewezen zonder dat de werkgever hiervoor vergoeding is verschuldigd.
 - c. Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden bevestigd.

Artikel 3.2: Opzegging

1. Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk met inachtneming van artikel 7: 672 van het B.W., zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van de kalendermaand.
2. Een aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de in de arbeidsovereenkomst genoemde datum zonder dat daar een schriftelijke opzegging van de werkgever aan vooraf gaat.
3. Bij het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.
4. Bij opzegging dienstverband houdt medewerker rekening met het feit dat er nog effectief 20 werkdagen gewerkt dient te worden tenzij anders overeengekomen met de werkgever.

Toelichting bij lid 1:

Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (1-1-1999), 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Toelichting bij lid 2:

Na het einde van het dienstverband tengevolge van het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd is het uiteraard mogelijk een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten. Indien partijen daartoe willen overgaan verdient het aanbeveling dit nieuwe dienstverband slechts voor een betrekkelijk korte tijd aan te gaan (arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Het spreekt vanzelf dat in geval van werkvermindering allereerst het dienstverband met de in de betreffende groep of afdeling werkzame werknemers die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt niet wordt verlengd c.q. wordt beëindigd.

Artikel 3.3: Te veel genoten vakantie

In geval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer en in geval de dienstbetrekking eindigt wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantie verrekenen met het salaris.

Artikel 3.4: Nog niet genoten vakantie

1. Voor de werknemer, die de dienst verlaat, kan de hem nog toekomende vakantie voor het einde van de dienstbetrekking alsnog worden vastgesteld.
2. Indien van deze mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt, heeft de werknemer aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van zijn salaris over een tijdvak gelijk aan de hem nog toekomende vakantie.
3. De werkgever verstrekt de werknemer een verklaring vermeldende het aantal vakantiedagen\uren waarop het bedrag, bedoeld in lid 2, betrekking heeft alsmede de omvang van het verlof zonder behoud van salaris dat de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking nog niet heeft genoten.

Artikel 3.5: Beëindiging dienstverband

De krachtens artikel 7: 635, leden 1, 2 en 3 van het B.W.verkregen aanspraken vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de onderbroken arbeid is hervat. Dit zal echter niet het geval zijn, indien beëindiging van het dienstverband plaats heeft om medische redenen.

HOOFDSTUK 4: SALARISBEPALINGEN

Artikel 4.1: Salarisgroepen; functielijst

1. Elke functie die in de onderneming wordt uitgeoefend wordt ingedeeld in een salarisgroep. De onderstaande salarisgroepen zijn van kracht:

Categorie	klasse
Jeugd	J5; J6; J7
CAO	6 t/m 11
CAO-HP	12 t/m 18
SPM	HBO; ACA

2. De indeling van de functies geschiedt aan de hand van de functielijst, welke met bijlage L deel uitmaakt van deze overeenkomst.
3. Indien en voorzover de werkgever bij de indeling van functies gebruik wil maken van een systeem van functieclassificatie dat afwijkt van de systemen waarop de functielijst is gebaseerd, kan dit slechts geschieden in overleg met de wg. en de v.v.. Hetzelfde geldt bij wijziging van het toegepaste systeem of invoering van een nieuw systeem.

Artikel 4.2: Indeling van de functies in de onderneming

1. De werkgever deelt de in de onderneming voorkomende functies in salarisgroepen in na overleg met de ondernemingsraad, voor zover niet vastgesteld in de reeds bestaande functielijst van FCS Control Systems B.V. Zie bijlage L van deze overeenkomst.
2. De functies met hun indeling worden vastgesteld in een eigen lijst van de onderneming.

Artikel 4.3: Definities

Funcatiegroep: De verzameling van functies die uit het oogpunt van functiezwarte gelijkwaardig zijn.

Salaris: Het tussen werkgever en werknemer overeengekomen te betalen bruto bedrag per jaar (verdeeld over 12 maanden) als vaste beloning voor de werkzaamheden in de door de werknemer uitgeoefende functie, exclusief 8% vakantietoeslag.

Eindsalaris: Het eindsalaris is het salaris, waarbij op grond van de salarisklasse en de geldende beoordeling, geen verhoging meer wordt toegekend.

Maandsalaris: Het 1/12 deel van het salaris.

Artikel 4.4.A: Functiegroepen CAO

Elke functie die bij de werkgever wordt uitgeoefend, wordt ingedeeld in een functiegroep. Er zijn 9 functiegroepen, aangeduid met de nummers J5 t/m 11.

Artikel 4.4.B: Functiegroepen CAO-HP

Elke functie die bij de werkgever wordt uitgeoefend, wordt ingedeeld in een functiegroep. Er zijn 7 functiegroepen, aangeduid met de nummers 12 t/m 18.

Artikel 4.5.A: Indeling van de functies CAO

3. De indeling van de functies geschiedt met behulp van het AWB-systeem voor functiewaardering. Dit systeem is in overleg met de Vakverenigingen vastgesteld. De werkgever deelt de voorkomende functies in na overleg met de ondernemingsraad, voor zover niet vastgesteld in de reeds bestaande functielijst van FCS Control Systems B.V. Zie bijlage L van deze overeenkomst.

Artikel 4.5.B: Indeling van de functies CAO-HP

De indeling van de functies geschiedt met behulp van het HAY-systeem voor functiewaardering. Dit systeem is in overleg met de Vakverenigingen vastgesteld. De werkgever deelt de voorkomende functies in na overleg met de ondernemingsraad, voor zover niet vastgesteld in de reeds bestaande functielijst van FCS Control Systems B.V. Zie bijlage L van deze overeenkomst.

Artikel 4.6.A: Inschalen van de werknemers in salarisklassen CAO

1. De werkgever schaaft de werknemers in salarisklassen in op grond van de door hen uitgeoefende functies.
2. Aan elke functiegroep is een salarisklasse gekoppeld, aangeduid met de nummers J5 t/m 11
3. Jeugdige werknemers beneden tot en met 23 jaar worden ingeschaald in de salarisklassen van J5 t/m J7.
4. Nieuwe werknemers met een voltooide hogere beroepsopleiding en geen of weinig werkervaring, worden gedurende de aanloop naar inschalen in een salarisklasse ingeschaald in de salarisplanning-methodiek HBO/ACA.
Zie bijlage F van deze overeenkomst.

Artikel 4.6.B: Inschalen van de werknemers in salarisklassen CAO-HP

1. De werkgever schaaft de werknemers in salarisklassen in op grond van de door hen uitgeoefende functies.
2. Aan elke functiegroep is een salarisklasse gekoppeld, aangeduid met de nummers 12 t/m 18
5. Nieuwe werknemers met een voltooide hogere beroepsopleiding en geen of weinig werkervaring, worden gedurende de aanloop naar inschalen in een salarisklasse ingeschaald in de salarisplanning-methodiek (SPM) HBO of ACA.
Zie bijlage F van deze overeenkomst.

Artikel 4.7: De jaarlijkse salarisvaststelling CAO + CAO-HP

1. Aan iedere werknemer wordt jaarlijks met ingang van de eerste maand een salarisverhoging toegekend tot het moment, waarop hij zijn eindsalaris in de voor hem geldende salarisklasse heeft bereikt. Aan jeugdige werknemers tot en met 23 jaar wordt daarnaast jaarlijks per 1 juli een salarisverhoging toegekend.
2. Bij een overeenkomst voor bepaalde tijd zal werknemers eerstvolgende salarisverhoging, afhankelijk van de beoordeling, tegelijkertijd met de eerstvolgende contractverlenging plaatsvinden. Na 1 jaar in dienst te zijn bij werkgever zal werknemer recht hebben op een individuele verhoging per einde jaar naar rato van het aantal maanden in dienst van het betreffend jaar na contractverlenging.
Alle medewerkers, met een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd, gaan mee met de collectieve loonsverhogingen.

3. Het eindsalaris dient in de regel te worden bereikt voor de leeftijd van 55 jaar.
4. Het bedrag van de verhoging wordt vastgesteld op grond van salarisklasse, aantal perspectiefjaren en geldende beoordeling.
5. Bij gelijk blijvende salarisklasse en beoordeling wordt een normverhoging toegekend. Voor jeugdige werknemers tot en met 23 jaar wordt het bedrag van de verhoging vast gesteld op grond van salarisklasse, leeftijd en beoordeling.
6. In één salarisronde kan de beoordeling ten opzichte van die, welke in de voorgaande salarisronde werd toegepast, met ten hoogste één niveau worden gewijzigd
7. In één salarisronde kan de salarisklasse ten opzichte van die, welke in de voorgaande salarisronde werd toegepast, met ten hoogste één klasse worden verhoogd. Inschaling in een hogere salarisklasse is slechts mogelijk indien het nieuwe salaris tenminste gelijk is aan het minimum salaris van de hogere salarisklasse.

Artikel 4.8.A: Aanpassing van het salaris bij benoemingen CAO

Bij benoeming in een zwaardere functie volgt gelijktijdig een salaris verhoging ten bedrage van tenminste één normverhoging van de nieuwe salarisklasse.

Artikel 4.8.B: Aanpassing van het salaris bij benoemingen CAO-HP

Bij benoeming in een zwaardere functie volgt gelijktijdig een salaris verhoging ten bedrage van 4% tot 7% van het normsalaris van de nieuwe salarisklasse.

Artikel 4.9: Aanpassing van het salaris bij plaatsing in een lagere functie

1. Functie verlaging als gevolg van een reorganisatie

- a) De werknemer behoudt, tot het moment van herplaatsing, doch uiterlijk tot na een half jaar na inwerkingtreding van de nieuwe organisatie, het salaris en de schriftelijke vastgelegde salarisaanspraken, verbonden aan de functie, die de werknemer tot het moment van herplaatsing heeft vervuld.
- b) Aan de werknemer, die wordt herplaatst in een lager gewaardeerde functie, waarbij het salaris van de betrokkene op het moment van herplaatsing hoger is dan het salaris in de nieuwe functie behorende bij een F beoordeling met 0 perspectiefjaren (medewerkers vallend onder de CAO) respectievelijk hoger is dan het 100% norm salaris (medewerkers vallend onder de CAO-HP), wordt het verschil tussen beide salarissen gecompenseerd door middel van een persoonlijke toelage.
- c) De in b van dit lid vermelde persoonlijke toelage zal worden afgebouwd door de toekomstige collectieve structurele salarisverhogingen, berekend over het nieuwe (lagere salaris) in mindering te brengen op de persoonlijke toelage.
- d) Pensioenopbouw vindt plaats over het nieuwe salaris verhoogd met de persoonlijke toelage.
- e) De persoonlijke toelage zal worden beëindigd op het moment dat het salaris van de medewerker behorende bij de nieuwe functie, tenminste gelijk is aan het salaris dat de medewerker had op het moment waarop hij werd herplaatst in de lagere functie.
- f) In principe zal een medewerker niet worden geplaatst op een functie die meer dan twee salarisschalen lager is gewaardeerd dan de functie die de medewerker vóór de reorganisatie bekleedde.

- g) De werknemer, die wordt herplaatst op een lager gewaardeerde functie, waarbij het salaris van de betrokkene op het moment van plaatsing lager is dan het maximaal bereikbare salaris in de nieuwe functie, wordt horizontaal overgeplaatst in de salarisschaal van de nieuwe functie. Is de horizontale overplaatsing niet mogelijk, dan zal hij worden ingepast in de naast hogere salaristrede,
 - I. (Voor medewerkers vallend onder de CAO) doch nooit hoger dan het maximaal bereikbare salaris van de nieuwe functie (maximum: F beoordeling; 0 perspectiefjaren).
 - II. (Voor medewerkers vallend onder CAO-HP) doch nooit hoger dan het maximaal bereikbare (100% RSP) salaris van de nieuwe functie
- h) Aan de medewerker die wordt geplaatst in een hoger gewaardeerde functie wordt een salaris toegekend overeenkomstig de salarisschaal van deze functie, eventueel met toekenning van maximaal één (1) normverhoging (CAO) respectievelijk maximaal 4% (CAO-HP) salarisverhoging. Indien het verschil in inschaling tussen de oude en de nieuwe functie meer dan één salarisschaal bedraagt, zal de werknemer evenwel, onder condities als hiervoor vernoemd, worden geplaatst in de naast hogere schaal van zijn oude functie.
- i) Niet-persoonlijke en persoonlijke toeslagen alsmede functiegebonden emolumenten vervallen voor zover deze in de nieuwe functie niet meer, of in mindere mate aan de orde zijn.
- j) Het bepaalde in de leden a tot en met i van dit artikel is eveneens van toepassing bij wijziging van een functie met aanvulling van passende of geschikte werkzaamheden.
- k) Wanneer aan de werknemer in het salarisniveau, dat aan zijn nieuwe functie is verbonden, nog periodieken kunnen worden toegekend, zullen deze verhogingen op normale wijze en op normale tijdstippen - voorzover zij het maximumsalaris van de nieuwe functie, behorende bij de beoordeling, niet te boven gaan - worden toegekend.

2. Afbouw loopbaan

- a) Bij plaatsing in een functie die in een lagere functiegroep is ingedeeld tengevolge van omstandigheden waarop de werknemer geen invloed heeft kunnen uitoefenen, wordt de werknemer ingeschaald in de bijbehorende lagere salarisklasse (CAO: maximum F beoordeling; 0 perspectiefjaren; CAO-HP 100% RSP). Het actuele salaris wordt, afhankelijk van de leeftijd van de medewerker, jaarlijks in maximaal 120 maanden afgebouwd.
- b) Daarnaast krijgt de werknemer een schaalsalaris in de lagere salarisklasse behorend bij de beoordeling in de oude functie. Het schaalsalaris wordt verhoogd met de verhoging(en) uit de individuele- en collectieve loonronde(s) totdat dit schaalsalaris weer gelijk is aan het actuele salaris.
- c) Het verschil tussen het actuele salaris en het schaalsalaris op moment van plaatsing is de persoonlijke toeslag. Deze toeslag wordt éénmalig vastgesteld.
 - I. Afbouw persoonlijke toeslag Medewerker < 50 jaar:
De toeslag wordt jaarlijks in evenredige delen afgebouwd. De duur van de afbouw wordt bepaald door het aantal opgebouwde dienstjaren (onafgebroken diensttijd) door twee te delen. Voor medewerkers jonger dan 50 jaar geldt een maximum van 60 maanden.
 - II. Afbouw persoonlijke toeslag Medewerker ≥ 50 jaar:
De toeslag wordt jaarlijks in evenredige delen afgebouwd. De duur van de afbouw wordt bepaald door het aantal opgebouwde dienstjaren (onafgebroken diensttijd) door twee te delen. Voor medewerkers van 50 jaar en ouder geldt een maximum van 120 maanden.

3. Demotie als gevolg van verwijtbaar gedrag medewerkers

- a) Bij plaatsing in een lagere functie als gevolg van het verwijtbaar gedrag van de medewerker, wordt deze medewerker direct ingeschaald in het lagere schaalsalaris (CAO: maximum F beoordeling; 0 perspectiefjaren; CAO-HP 100% RSP). Alle emolumenten verbonden aan de oorspronkelijke functie vervallen direct bij plaatsing. Eventuele financiële gevolgen worden op de eerste dag van de eerst volgende periode geëffectueerd.
- b) Er is geen sprake van een persoonlijke toeslag.
- c) De medewerker wordt maximaal twee salarisklassen lager ingedeeld.

Artikel 4.10: Pensioengarantie 50plus

1. De werknemer die op het moment van de salarisverlaging 50 jaar of ouder is, wordt in de gelegenheid gesteld om op vrijwillige basis de pensioenopbouw op het oude salaris, direct voorafgaand aan de verlaging, voort te zetten.
2. De werkgever zal dan 60% van de meerkosten voor haar rekening nemen.

Artikel 4.11 Bijzonder verzuim

1. In het kader van de voor de werknemer geldende standaard jaarlijkse arbeidsduur wordt - met de gevolgen als geregeld in de volgende leden van dit artikel - als gewerkte uren beschouwd het aantal uren welke hij in afwijking van het voor hem vastgestelde dienstrooster niet heeft gewerkt, of, bij gebreke van een dienstrooster, een aantal van 8 uren per werkdag, in geval van:

Artikel	Omschrijving
4.14	Compensatieuren: meeruren / overuren
5.4:	Extra vakantie;
6.1	Kort verzuim
6.2	Werkloosheid tijdens dienstverband
6.3	Bijzonder verlof
6.4	Verlof zonder behoud van salaris
6.5	Arbeidsongeschiktheid
6.6	Vrijaf na overwerk
Bij wet geregeld	Zwangerschap & bevalling

2. Eveneens worden in het kader van de voor de werknemer geldende standaard jaarlijkse arbeidsduur als gewerkte uren beschouwd de uren, die ingevolge het dienstrooster voor de werknemer reeds waren aangewezen als vakantie, indien hij gedurende deze uren arbeidsongeschikt is.

3. Het loon over de verzuimde uren is begrepen in de doorbetaling van de maandverdienste in de volgende gevallen als bedoeld in lid 1 van dit artikel:

Artikel	Omschrijving
4.14	Compensatieuren: meeruren / overuren
5.4	Extra vakantie
6.1	Kort verzuim
6.2	Werkloosheid tijdens dienstverband
6.3	Bijzonder verlof
6.6	Vrijaf na overwerk
Bij wet geregeld	Zwangerschap & bevalling

alsmede in de gevallen als bedoeld in lid 2 van dit artikel.

4. Over de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd in geval van artikel 6.5 lid 1, arbeidsongeschiktheid, is de werkgever het wettelijk verplichte loon verschuldigd.
5. Over de uren, die als gewerkte uren worden beschouwd, is de werkgever, voorzover nodig in afwijking van het bepaalde in de artikelen 7: 629 en 7: 628 van het B.W., geen loon verschuldigd in geval van:

Artikel	Omschrijving
5.4	Extra vakantie;
6.2	Werkloosheid tijdens dienstverband, voorzover het betreft de uren na een periode van één week
6.4	Verlof zonder behoud van salaris
6.5	Arbeidsongeschiktheid, voorzover het betreft de periode volgende op de periode van wettelijke verplichte loondoorbetaling
Bij wet geregeld	Zwangerschap & bevalling

Artikel 4.12: Ziektekostenverzekering

1. De werkgever vergoedt aan de werknemer die op grond van het salaris dat hij bij de werkgever verdient niet verplicht verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet 50% van de door de werknemer te betalen premie voor een standaardziektekostenverzekering in de laagste of in de op één na laagste klasse met een maximumbedrag overeenkomend met het werkgeversdeel in de ziekenfondspremie dat hij over het salaris van de werknemer verschuldigd zou zijn. Wanneer in een onderneming een collectieve ziektekostenverzekering bestaat wordt deze vergoeding slechts toegekend indien de werknemer daaraan deelneemt. Deze beperking geldt niet voor de werknemer die buiten zijn schuld niet aan deze verzekering deelneemt maar wel verzekerd is tegen ziektekosten onder voorwaarden die ten minste voldoen aan het hieronder aangegeven standaardpakket, 50% van de door de werknemer te betalen premie voor een standaardziektekostenverzekering in klasse 3. Indien werknemer zich binnen 2 maanden aanmeldt bij de collectieve ziektekostenverzekering maar gehouden wordt aan een eerstvolgend opzegtermijn door zijn ziektekostenverzekeraar komt de medewerker in aanmerking voor 50% vergoeding.

2. De werkgever vergoedt tevens aan de in het eerste lid van dit artikel bedoelde werknemers 50% van de door de werknemers te betalen bijdrage, die voortkomt uit de Wet medefinanciering oververtegenwoordiging oudere ziekenfondsverzekerden (MOOZ), alsmede 50% van de bijdrage „pooling voorheen vrijwillig verzekerden“, die voortvloeit uit de Wet op de toegang tot ziektekostenverzekeringen (WTZ).
3. Onder standaardziektekostenverzekering wordt verstaan:
 - a) verzekering van de werknemer en zijn gezin, omvattende de kosten van: verpleging tijdens het verblijf van langer dan 24 uur in een ziekenhuis, sanatorium of psychiatrische inrichting, alsmede de tijdens dat verblijf verschuldigde kosten van de klinische (operatieve en niet-operatieve) specialistische hulp en de z.g. bijkomende kosten;
 - b) ziekenvervoer naar en van een ziekenhuis, sanatorium of psychiatrische inrichting;
 - c) ambulante (niet-klinische of poliklinische) specialistische hulp en de tijdens deze specialistische behandeling verschuldigde bijkomende kosten;
 - d) kunst- en hulpmiddelen, een en ander onder de gebruikelijke door de ziektekostenverzekeraars gestelde voorwaarden en met de door hen gebruikelijk gestelde maxima, beperkingen en uitbreidingen.
4. Vergoedingen zoals bedoeld in lid 1 en 2 van dit artikel zijn fiscaal belast en worden derhalve bruto betaalbaar gesteld.
5. De werkgever betaald de ziektekostenpremie voor de niet werkende of studerende partner en kinderen mits deze verzekerd zijn via de collectieve ziektekostenverzekering middels inschrijven op polis van de werknemer (Ref: polis ziektekostenverzekering).

Artikel 4.13: Pensioengerechtigde werknemers

Aan de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt dient het salaris te worden betaald dat in de onderneming voor de door hem ingevolge het nieuwe dienstverband uit te oefenen functie gebruikelijk is. Dit salaris kan worden verminderd met het bedrag van de door de werknemer niet meer verschuldigde premies voor sociale verzekeringen en voor ouderdomsvoorzieningen.

Artikel 4.14: Meeruren en overuren; uitsluitend voor CAO

1. Uur vergoeding

De meeruren en de overuren worden voor medewerkers tot salarisklasse 12 100% gecompenseerd, in tijd of in geld. Geen franchise. Dit geschiedt alleen indien de werkgever opdracht gegeven heeft tot overwerk. De reizen en het overwerk in het buitenland (ref.: Travel Manual FCS Control Systems, zie bijlage J van deze overeenkomst) gelden als meeruren.

Compensatieuren worden toegekend op tijdstippen, waarop de werksituatie dit mogelijk maakt. Bedoelde tijdstippen worden door de leiding vastgesteld, na overleg met de werknemer.

Het verdient aanbeveling de compensatieuren te realiseren of uit te betalen binnen het kwartaal waarin de overuren zijn gemaakt.

De werknemer heeft als vergoeding voor meeruren en overuren aanspraak op compensatieuren. In overleg tussen werkgever en werknemer kan de aanspraak van de werknemer op compensatieuren worden vervangen door aanspraak van de werknemer op uitbetaling, tegen het bruto uurloon van het maandsalaris per overuur.

2. Uitzonderingen

Geen vergoeding is verschuldigd voor overuren, wanneer die overuren aansluiten aan de normale werkdag en die dienen ter afsluiting van de normale werkdag (niet langer dan een half uur). Evenmin is vergoeding verschuldigd over inhaaluren.

3. Reiskostenvergoeding

In principe ontstaat er tengevolge van overwerk geen recht op vergoeding van extra reiskosten. Ingeval van overwerken op zaterdagen, zondagen of feestdagen wordt de woon-werk verkeervergoeding toegekend.

Artikel 4.15: Excessief overwerk uitsluitend voor CAO-HP

1. Algemene bepalingen

a) Werkingssfeer

Indien door werknemers in opdracht van werkgever in een week tenminste vier uur (werknemers ingedeeld in salarisklasse 12 of 13) respectievelijk vijf uur (werknemers ingedeeld in salarisklasse 14, 15 of 16) wordt overgewerkt, kunnen de overgewerkte uren worden uitbetaald of volgens het principe tijd-voor tijd worden gecompenseerd.

Bij de vaststelling van de gestelde grenzen van vier respectievelijk vijf uur worden buiten beschouwing gelaten de gewerkte uren die beperkt blijven tot ten hoogste een half uur vóór het begin van de normale werktijd en tot ten hoogste één uur na het einde van de normale werktijd.

b) Vergoeding

Compensatie-uren worden toegekend op tijdstippen, waarop de werksituatie dit mogelijk maakt. Bedoelde tijdstippen worden door de leiding vastgesteld, na overleg met de werknemer.

c) Opnemen compensatie uren

Het verdient aanbeveling de compensatie-uren te realiseren of uit te betalen binnen het kwartaal waarin de overuren zijn gemaakt.

2. Uitzonderingen

Geen vergoeding is verschuldigd voor overuren, wanneer die overuren aansluiten aan de normale werkdag en die dienen ter afsluiting van de normale werkdag. Evenmin is vergoeding verschuldigd over inhaaluren.

3. Reiskostenvergoeding

In principe ontstaat er tengevolge van overwerk geen recht op vergoeding van extra reiskosten. Ingeval van overwerken op zaterdagen, zondagen of feestdagen wordt de woon-werk verkeervergoeding toegekend.

Artikel 4.16 Winstuitkering en loon-naar-prestatie systeem

1. Winstuitkering

Vanaf het jaar 2000 is een informele winstdelingsregeling geïntroduceerd. Daarbij is 5% van het bedrijfsresultaat uitgekeerd als brutosalaris, naar rato van het salaris en de duur van het dienstverband gedurende het winstjaar. Het bedrijfsresultaat is gedefinieerd als de inkomsten uit de normale bedrijfsactiviteiten minus alle hiermee gepaard gaande kosten, zoals vastgesteld door de accountant. Vennootschapsbelasting en de winstdeling zelf worden daarbij *niet* beschouwd als kosten.

Het percentage winstdeling bedraagt 5% van het bedrijfsresultaat.

Recht op een gedeelte van de winst van 1 winstjaar heeft een medewerker die 6 maanden of langer bij FCS Control Systems B.V. in dienst is.

Winstuitkering wordt na 6 maanden uitgekeerd na rato van het aantal maanden in dienst tijdens het winstjaar.

Van een medewerker in vast of tijdelijk dienstverband die > 20 dagen in een jaar (1 januari - 31 december) ziek is geweest, wordt 1/12 deel van de winstuitkering over het betreffende winstjaar in mindering gebracht. Bij langere ziekte, pro rata meer korting.

Zie bijlage Q "het convenant" van deze overeenkomst.

2. Bonussysteem

Er wordt een individuele bonusregeling ingevoerd. De bonus wordt in uitzonderlijke gevallen uitgekeerd. De grootte ervan is geheel ter bepaling van de leidinggevende in overleg met de directie.

Er zijn 2 mogelijkheden:

- een vooraf vastgesteld uitzonderlijk uitdagend doel dient als basis
- een achteraf gebleken uitzonderlijke prestatie dient als basis

De ondernemingsraad krijgt inzicht in het totaal uitgekeerde bedrag van het bonussysteem.

Uitzonderingen voor aandeelhouders / Certificaathouders:

De winstdeling en bonusregeling en de aanbrengpremie voor nieuw personeel gelden voor deze werknemers niet.

Zie bijlage Q "het convenant" van deze overeenkomst.

3. Behoudend recht werkgever

De werkgever behoudt het recht zowel de winstuitkering als het bonussysteem in te trekken indien dit noodzakelijk geacht wordt voor de voortgang van de onderneming. De werkgever zal dit met de ondernemingsraad, voorafgaande aan een dergelijke beslissing, mededelen.

Artikel 4.17: Spaarloonregeling

1. Spaarloon

Ingevolge de wet op de loonbelasting kan de werknemer een deel van zijn brutosalaris tot een in de wet vastgesteld maximum bedrag per kalenderjaar sparen in de vorm van spaarloon. Over dit spaarloon is geen loonheffing verschuldigd. Het spaarloon dient gedurende tenminste vier jaar op een spaarloonrekening te worden geblokkeerd. Slechts in speciale gevallen is het toegestaan het opgespaarde bedrag vervroegd op te nemen.

2. Deelname

Voor alle werknemers staat de mogelijkheid open deel te nemen aan de door de werkgever in overleg met de ING bank ingestelde spaarloonregeling. Uitgezonderd zijn stagiaires en afstudeerders.

3. Reglement

Alle op de spaarloonregeling betrekking hebbende regels zijn vastgelegd in een afzonderlijk reglement dat bindend is voor alle deelnemers aan de regeling (ter inzage bij de afdeling HR).

4. Uitvoering

De werkgever draagt zorg voor de inhouding en overmaking van het spaarloon. De inleg voor geblokkeerd sparen kan afkomstig zijn van:

- a) inhouding bruto loon.
- b) winstuitkering.

Met de verdere uitvoering van de regeling is ING bank belast.

5. Aan-/ afmelding of wijziging

De werknemer kan zich op enig tijdstip aan- of afmelden als deelnemer. De aan- of afmelding dient schriftelijk bij de afdeling Financiën te geschieden. Bij de aanmelding dient te worden aangegeven de hoogte van het spaarloon (ten hoogste het wettelijk maximum bedrag per kalenderjaar) en de wijze van inhouding. De inhouding kan als bedrag ineens of als een vast bedrag per maand geschieden. Voor het bedrag ineens (of het bedrag per maand) kan worden gekozen uit:

- a) (het twaalfde deel van) het vrijgestelde spaarloon.
- b) (het twaalfde deel van) tweederde van het vrijgestelde spaarloon.
- c) (het twaalfde deel van) eenderde van het vrijgestelde spaarloon.

De aanmelding wordt van jaar tot jaar stilzwijgend verlengd, onder automatische aanpassing van de hoogte van het spaarloon bedrag aan het fiscaal forfait.

6. Premiespaar

De premiespaar is komen te vervallen vanwege een wetswijziging in 2003. In verband hiermee krijgt iedere werknemer in het jaar 2003 een eenmalige uitkering van EUR 185,-. Geldt voor iedere medewerker die op het moment van uitbetalen van de winstuitkering in dienst is en deze eenmalige uitkering wordt met uitbetaling van de winstuitkering uitgekeerd. Zie bijlage Q "het convenant" van deze overeenkomst

Artikel 4.18: PC-privé regeling

Uitgangspunten.

De apparatuur wordt betaald door de betreffende medewerker.

De regeling staat alleen open voor alle FCS medewerkers die de apparatuur thuis mede aanwenden voor werkzaamheden voor FCS Control Systems.

De apparatuur wordt naar keuze door FCS Control Systems B.V. of door de medewerker ingekocht.

De mogelijkheid bestaat om eens in de 3 jaren gebruik te maken van de regeling.

Algemene regels:

De medewerker selecteert de door hem gewenste apparatuur en software en legt zijn keuze ter goedkeuring voor aan de Manager Software/IT, in het kader van een beoordeling of de apparatuur geschikt is om werk op te verrichten ten behoeve van FCS Control Systems. Indien de belastingdienst op enigerlei wijze vaststelt dat aan dit criterium niet is voldaan zal de medewerker de fiscale consequenties hiervan accepteren.

De waarde van de apparatuur bedraagt maximaal EUR 2.269,-, incl. B.T.W. (FCS hanteert het fiscaal maximum). Indien de medewerker apparatuur wil aanschaffen met een hogere waarde valt het meerdere buiten de regeling.

De medewerker kan kiezen tussen het aanwenden van brutosalaris en/of van vakantiedagen ter compensatie van de waarde van de aangeschafte apparatuur.

De waarde per vakantiedag wordt eenmalig per medewerker vastgesteld als zijnde zijn bruto dagloon op het moment van aanschaf van de apparatuur.

Bij uitdiensttreding worden het eventueel aan FCS Control Systems door de medewerker nog verschuldigde bedrag verrekend met het restende brutoloon c.q. eventueel brutowaarde van resterende vakantierechten. Indien een tekort ontstaat dient werknemer dit binnen 30 dagen na verzending factuur aan FCS Control Systems te voldoen.

De apparatuur wordt eigendom van de medewerker, die derhalve dan ook zelf zorgdraagt voor eventueel benodigde reparaties of onderhoud. Problemen binnen de garantietermijn zullen door FCS Control Systems worden afgehandeld, indien de apparatuur via FCS is aangeschaft.

Een inschrijfformulier voor PC-privé kan worden opgevraagd bij de afdeling HR.

Oud reglement:

Voor de medewerkers die deel hebben genomen aan de oude regeling van PC-privé (d.d.10/11/1999 tot 1/11/2003):

De medewerker kan kiezen tussen het aanwenden van brutosalaris en/of van vakantiedagen ter compensatie van de waarde van de aangeschafte apparatuur.

In het geval de medewerker kiest voor het aanwenden van (een deel van zijn/ haar) vakantiedagen gelden de volgende regels:

- De medewerker dient er rekening mee te houden dat hij/zij per jaar tenminste 20 vakantiedagen dient te genieten.
- de rechten die zijn toegewezen in het jaar van aanschaf van de apparatuur (18 dagen), en het jaar hier opvolgend (18 dagen), kunnen worden ingezet. Voorbeeld. Indien een medewerker gebruik wenst te maken van de regeling in December 2002 kunnen slechts de voor 2002 toegezegde en niet gebruikte vakantierechten worden ingezet, tezamen met die in het jaar 2003 toe te zeggen. De in 2001 opgebouwde rechten die zijn doorgeschoven naar 2002 kunnen dus niet worden aangewend.

In het geval van bruto salaris zal 50% van het betreffende bedrag bij de eerstvolgende salarisuitbetaling na de aanschaf van de apparatuur worden verrekend. De resterende 50% wordt verrekend 1 jaar hierna.

Nieuw reglement:

Voor de medewerkers die deelnemen aan het nieuwe PC privé reglement (d.d. vanaf 1 nov. 2003)

De medewerker kan kiezen tussen het aanwenden van brutosalaris en/of van vakantiedagen ter compensatie van de waarde van de aangeschafte apparatuur.

In het geval de medewerker kiest voor het aanwenden van (een deel van zijn/ haar) vakantiedagen gelden de volgende regels:

- De medewerker dient er rekening mee te houden dat hij/zij per jaar tenminste 20 vakantiedagen dient te genieten.
- de rechten die zijn toegewezen in het jaar van aanschaf van de apparatuur (18 dagen), en het jaar hier opvolgend (18 dagen), kunnen worden ingezet. Tevens de vakantierechten die in de afgelopen jaren zijn opgespaard en zijn doorgeschoven kunnen voor PC privé worden aangewend.
- Het FCS management behoudt zich het recht voor, indien de medewerker meer dan 10 dagen boventallig vakantiesaldo heeft (opgespaard uit afgelopen jaren), de werknemer te verplichten eerst zijn vakantiedagen op te maken alvorens het recht van brutosalaris aan te wenden. Voorbeeld: In het jaar van aanschaf heeft de medewerker 16 boventallige dagen (boven de 38 dagen verkregen in het jaar van aanschaf. Indien de medewerker mee wil doen aan de pc-privé regeling is hij verplicht min. 6 dagen in te leveren voor pc-privé.

In het geval van bruto salaris moet het verschuldigd bedrag over maximaal 36 maanden verrekend worden via het salaris.

HOOFDSTUK 5: VAKANTIE

Artikel 5.1 Omschrijving

1. Als vakantie worden beschouwd de dagen, welke door de werkgever als zodanig met inachtneming van artikel 5.8 zijn vastgesteld.
2. Als vakantie worden niet beschouwd:
 - a. de feestdagen genoemd in artikel 2.1 lid 3;
 - b. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht;
 - c. de dagen of gedeelten van dagen, gedurende welke de werknemer wegens andere omstandigheden, genoemd in hoofdstuk 6 (verzuim), de bedongen arbeid niet verricht;
 - d. de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht omdat hij, anders dan voor eerste oefening en zonder het oogmerk de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiend uit een verbintenis door hem jegens de Overheid aangegaan en ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - e. de tijd gedurende welke de vrouwelijke werknemer de bedongen arbeid niet verricht wegens zwangerschap of bevalling;
 - f. de tijd gedurende welke de jeugdige werknemer geen arbeid verricht omdat hij onderricht volgt, waartoe hij krachtens de wet of deze overeenkomst door de werkgever in de gelegenheid wordt gesteld.
3. De werknemer die tijdens voor hem vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, zal dit onverwijld op de voorgeschreven wijze melden. Indien de werkgever loon doorbetaalt in verband met ziekte gelden de dagen van arbeidsongeschiktheid niet als vakantie.
4. Wanneer de werknemer tijdens voor hem vastgestelde vakantie in omstandigheden verkeert als bedoeld in lid 2 onder c t/m f, gelden deze dagen slechts dan niet als vakantie indien de werkgever vóór de aanvang van de vakantie van deze omstandigheden op de hoogte is.

Artikel 5.2 Doorbetaling en verrekening gedurende het dienstverband

1. De werknemer behoudt gedurende de vakantie aanspraak op zijn salaris.
2. De werkgever heeft de bevoegdheid hetzij als voorschot hetzij als collectieve vakantie te veel genoten vakantie te verrekenen met nog te verdienen vakantie.
3. Zolang de dienstbetrekking duurt mag het recht op vakantie (min. 20 dagen per kalenderjaar) niet worden vervangen door een uitkering in geld.

Toelichting:

Voor doorbetaling van salaris bij niet werken zie artikel 4.11

Artikel 5.3 Vakantierechten

1. Rechten

De werknemer in voltijdarbeid heeft recht op 38 vrije dagen (304 uren) per jaar. De werknemer die evenwel volgens zijn normale dienstrooster per 52 weken:

- a) gedurende ten hoogste 13 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 1 dag (8 uren) vakantie meer;
- b) gedurende ten minste 14 en ten hoogste 26 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 2 dagen (16 uren) vakantie meer;
- c) gedurende ten minste 27 weken en ten hoogste 39 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 3 dagen (24 uren) vakantie meer;
- d) gedurende tenminste 40 weken, 6 dagen per week werkt, ontvangt 4 dagen (32 uren) vakantie meer.

Voor de werknemer die deeltijdarbeid verricht zal de vakantie naar evenredigheid worden vastgesteld. Voor het verdienen van de vakantierechten worden op werkdagen vallende feestdagen alsmede vakantiedagen als gewerkte dagen beschouwd.

2. Verkoop van dagen

De werknemer wordt de mogelijkheid geboden te kiezen voor de verkoop van reguliere vakantiedagen met een maximum van 18 dagen mits het werk dit toestaat. Dit wordt bepaald door de werkgever. De werkgever zal in een dergelijke situatie het pensioen en de ziektekostenverzekering voortzetten en zorgdragen voor de afdracht van sociale wetten zonder daartoe extra kosten te berekenen aan de werknemer. Tevens wordt het vakantiegeld over 38 dagen verrekend.

Waarde van een vakantiedag: brutoloon gedeeld door 260 dagen.

Zie bijlage Q "het convenant" van deze overeenkomst.

Artikel 5.4 Vaststellingsprocedure vakantiedagen

1. Verdienen van rechten

- a) Bij voltijd arbeid bedraagt het aantal vakantiedagen 38. Allen met de status van een vakantiedag.
- b) Vakantie wordt verdiend in evenredigheid met de duur van het dienstverband gedurende een kalenderjaar.

2. Opnemen van rechten:

- a) Vakantie zal worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat. Werkgever draagt zorg voor een werksituatie die opname van vakantiedagen mogelijk maakt.
- b) Werkgever stelt conform het gestelde in de CAO-Metalekro (2000-2002 CAO-basis hoofdstuk 5 par. 3; art. 5.8) de collectieve vakantie vast. Deze dagen worden in mindering gebracht op het betreffende saldo.
- c) Als regel dient de werknemer in elk kalenderjaar tenminste 20 werkdagen vakantie op te nemen. Genoten vakantie wordt in mindering gebracht op het saldo vakantiedagen.
- d) Nog niet genoten vakantiedagen aan het eind van een kalenderjaar kunnen, wettelijk voor 5 jaar blijven staan. Na 5 jaar komen overgebleven vakantiedagen te vervallen.
- e) De werkgever kan, indien daartoe zwaarwegende redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade, in redelijkheid ontstaan, welke de werknemer daardoor lijdt wordt door de werkgever vergoed.

3. Vakantierechten bij volledige arbeidsongeschiktheid:

Bij volledige arbeidsongeschiktheid die zich uitstrekt over een tijdvak van > dan 1 maand kan de arbeidsongeschikte werknemer slechts aanspraak maken, uitgaande van de ingangsdatum van ziekmelding, op 1,5 dag per maand totdat een minimum van 20 dagen is opgebouwd. Daarna stopt de opbouw van vakantiedagen.

Reeds bestaande rechten uit voorafgaande jaren blijven bestaan.

Zie bijlage Q "het convenant" van deze overeenkomst.

4. Vakantierechten bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan de werknemer slechts aanspraak maken op de vakantierechten over het gedeelte waarin feitelijk arbeid werd verricht.

5. Opnemen vakantie tijdens ziekte

Werknemers die tijdens het ziektejaar danwel tijdens de volledige arbeidsongeschiktheidperiode met vakantie gaan, zullen hiervoor hun vakantierechten van hun vakantierechtenjaarsaldo gebruiken.

Vakantie mag alleen worden opgenomen met uitdrukkelijke toestemming van de werkgever en op advies van de Arbo-dienst.

Artikel 5.5 Extra vakantie voor senioren

Samenloop van extra vakantie wegens langdurig dienstverband en van extra vakantie voor senioren is niet mogelijk.

Senioren dagen:

Met ingang van de datum van het bereiken van de 59^{ste} verjaardag: 90% werktijd, met 100% behoud van salaris. Extra vakantie wegens langdurig dienstverband wordt bij het bereiken van de 59-jarige leeftijd vervangen door 90% werktijd, met 100% behoud van salaris

Opgebouwde extra vakantierechten wegens langdurig dienstverband tot 1 januari 2001 blijven gehandhaafd.

Artikel 5.6 Vaststellingsprocedure

1. De werkgever zal ten aanzien van het werken op Goede Vrijdag, en op de voor de werknemer van belang zijnde overige religieuze feestdagen, ernstig rekening houden met de consciëntie van de werknemer.
 - a) De individuele aaneengesloten vakantie en de individuele vakantiedagen worden vastgesteld na tijdig overleg tussen de werkgever en werknemer.
 - b) De collectieve aaneengesloten vakantie wordt vastgesteld wanneer daarover met de ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.
 - c) De werkgever kan, na overleg met de ondernemingsraad, per kalenderjaar drie collectieve vakantiedagen vaststellen.
 - d) De werkgever kan iedere volgende collectieve vakantiedag slechts vaststellen wanneer daarover overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad.
 - e) De collectieve aaneengesloten vakantie en de collectieve vakantiedagen worden zo mogelijk vastgesteld vóór 1 februari.
2. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen aanwezig zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade, welke de werknemer ten gevolge daarvan lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Toelichtingen:

1. *Uitgaande van de wenselijkheid van een ruime vakantiespreiding bevelen partijen aan om, indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten, voorkeur te geven aan individuele aaneengesloten vakanties, mits voldoende gespreid.*
2. *Bij gedeeltelijk werken in verband met arbeidsongeschiktheid kan zich de situatie voordoen dat de werknemer niet in staat is vakantie te genieten (de werknemer is dan niet "vakantiegeschikt" b.v. omdat hij een revalidatiekuur moet ondergaan). Indien het niet mogelijk blijkt de oorzaken die het genieten van vakantie belemmeren weg te nemen, zal de vakantie in een andere periode moeten worden vastgesteld. Het verdient aanbeveling tijdig, vóór de aanvang van de aaneengesloten vakantie na te gaan of de werknemer "vakantiegeschikt" is. Wanneer de vakantie op verzoek van de werknemer is vastgesteld, zal de werkgever echter in het algemeen kunnen aannemen, dat de werknemer "vakantiegeschikt is".*

Artikel 5.7 Data van de vakantie

1. De vakantie zal in het algemeen bij voorkeur worden genoten in het jaar waarin deze wordt verdiend. Zo zal de werkgever er op toezien dat de bestaande afspraken op dit punt nagekomen zullen worden. De werkgever zal met de werknemer tijdens het maken van de jaarafspraken dit punt bespreken en, indien van toepassing (rechten > dan 5 jaar op 31 december) bindende afspraken maken over het tijdstip van opnemen van de overgebleven vakantie. Bij het niet opnemen van vakantiedagen die langer hebben gestaan dan 5 jaar, komen deze te vervallen.
2. Bij het vaststellen van de duur van de collectieve aaneengesloten vakantie houdt de werkgever ernstig rekening met de consciëntie van die werknemers, die vrijaf willen nemen op Goede Vrijdag, 15 augustus (Maria ten Hemelopneming r-k), 1 november (Allerheiligen r-k) en op de voor de werknemer van belang zijnde overige religieuze feestdagen.

Aanbeveling:

Aanbevolen wordt bij de vaststelling van de aaneengesloten vakantie rekening te houden met door de werknemer reeds eerder aangegane vakantieverplichtingen.

Artikel 5.8 Verjaring

1. Ieder vorderingsrecht tot toekenning van vakantie en/of extra betaald of onbetaald verzuim verjaart na verloop van twee jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
2. De wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar geldt ten aanzien van vorderingen terzake van:
 - a) schade ontstaan ten gevolge van het niet verlenen van vastgestelde vakantie of van vastgesteld verlof;
 - b) schade ontstaan ten gevolge van het wijzigen van een vastgestelde vakantie of van een vastgesteld verlof;
 - c) de uitkering als bedoeld in artikel 3.4 lid 2.

Aanbeveling:

Aan de werkgever die een regeling betreffende het sparen van verlofrechten heeft ingevoerd of invoert, wordt aanbevolen daarbij zodanig voorzieningen te treffen dat de gespaarde verlofrechten, zonodig in afwijking van dit artikel, niet door verjaring worden getroffen.

Artikel 5.9 Vakantietoelage

1. De werkgever verleent de werknemer jaarlijks een vakantietoelage welke wordt verdiend in de periode van 1 juli tot en met 30 juni. De betaling van de vakantietoelage dient uiterlijk op 1 juli van het kalenderjaar plaats te vinden.
2. De vakantietoelage bedraagt 8% van de maandverdienste voor iedere maand dienstverband in de in artikel 5.9 lid 1 van de CAO bedoelde periode. Voor de berekening van de vakantietoelage wordt uitgegaan van de maandverdienste over de maand juni. Bij beëindiging van het dienstverband vóór 1 juni wordt uitgegaan van de maandverdienste over de laatste maand.
3. De werknemer, die na de eerste werkdag van een maand in dienst treedt van een werkgever, wordt geacht op de eerste dag van de volgende maand in dienst te zijn getreden. De werknemer, die na de eerste werkdag van een maand de dienst verlaat, wordt geacht op de laatste dag van deze maand de dienst te hebben verlaten mits het feitelijke dienstverband ten minste vier weken heeft bestaan.
4. In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de vakantietoelage slechts verschuldigd gedurende twee jaar na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid, onder aftrek van hetgeen de werknemer als vakantietoelage ontvangt uit hoofde van de sociale verzekering.
5. Over een maand, gedurende welke de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, is geen vakantietoelage verschuldigd. Voor de toepassing van deze bepaling wordt de werknemer, die na de eerste dag van een maand zijn werkzaamheden niet heeft verricht, geacht eerst vanaf de eerste werkdag van de volgende maand zijn werkzaamheden te hebben gestaakt. De werknemer, die na de eerste werkdag van de maand zijn werkzaamheden heeft hervat, wordt geacht dit op de eerste dag van de volgende maand te hebben gedaan.

HOOFDSTUK 6. VERZUIM

Artikel 6.1 Kort verzuim

1. Definities

- a) Ouders/kinderen
Waar in onderstaande regeling wordt gesproken over ouders worden stiefouders, ouders door wettelijke adoptie en pleegouders die de wettelijke ouders vervangen, daarmee gelijk gesteld. Met kinderen worden gelijkgesteld: stiefkinderen, kinderen door wettelijke adoptie en pleegkinderen. Hetzelfde geldt voor (half) broers en (half) zusters.
- b) Levenspartner
Onder levenspartner wordt verstaan hij of zij met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoud en die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt door de werknemer. De familie relaties van de levenspartner worden gelijkgesteld aan die van de echtgenoot/echtgenote.

2. Verzuim met behoud van salaris

- a) De werknemer voor wie wegens bijzondere omstandigheden verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, zal dit zoveel mogelijk beperken door voorzover mogelijk of redelijk is, deze omstandigheden in eigen tijd af te handelen.
Indien dit niet mogelijk is, zal hiervoor, in overleg met het Management, vakantie kunnen worden opgenomen.
Note: Bezoeken aan huisartsen, tandartsen, therapeuten en specialisten e.d. worden in principe niet door de werkgever vergoed. Indien er sprake is van een zogenaamde 'dagopname' of ander bijzondere omstandigheden, zulks ter beoordeling van de Manager Human Resources (in overleg met de leidinggevende) kan worden afgeweken van deze regeling.
- b) Indien sprake is van verzuim voor droevige omstandigheden zal het salaris worden door betaald in de hieronder opgenomen gevallen tot de daarbij vermelde duur.
- | | | |
|------|---|-------------------|
| I. | Bij overlijden van de levenspartner | max. 10 werkdagen |
| II. | Bij overlijden van een kind | max. 10 werkdagen |
| III. | Bij overlijden van een der ouders | max. 5 werkdagen |
| IV. | Bij overlijden van een der grootouders, een zuster of broer, een der schoonouders, schoonzuster, zwager, schoondochter, schoonzoon, kleinkind | max. 2 werkdagen |
- c) Huwelijk / samenlevingscontract.
Voor het eigen huwelijk van de werknemer of het afsluiten van een samenlevingscontract, krijgt de werknemer 2 werkdagen verlof, ongeacht de dag waarop deze gebeurtenis plaats vindt, echter met een maximum van 4 werkdagen over het gehele dienstverband.
- d) Bevalling:
Voor de bevalling van de echtgenote of de levenspartner en de aangifte bij de Burgerlijke stand, heeft de werknemer recht op 2 werkdagen verlof, ongeacht de dag(dagen) waarop deze gebeurtenissen vallen.
- e) Bedrijfsjubilea:
De werknemer die in enig jaar een bedrijfsjubileum viert heeft recht op één werkdag betaald verlof (zie hoofdstuk 11: "Jubilea" van deze overeenkomst).

Artikel 6.2 Uitkering bij werkloosheid tijdens dienstverband

1. De toepassing van artikel 7: 628 B.W. wordt beperkt tot één week. Gedurende deze tijd betaalt de werkgever het salaris.
2. In geval van onderbreking van het werk op grond van de „Algemene Machtiging tot werktijdverkorting bij onwerkbaar weer of ongunstige waterstand" (Beschikking College van Rijksbemiddelaars d.d. 6 december 1945, nr. 129), geldt het in lid 1 bepaalde voor elke periode van werkonderbreking opnieuw.
3. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instantie goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting blijft, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, artikel 7: 628 B.W. geheel buiten toepassing en betaalt de werkgever derhalve geen salaris over de uren waarin geen arbeid is verricht.
4. Wanneer de werknemer aanspraak heeft op uitkering krachtens de Werkloosheidswet omdat de werkgever ingevolge het bepaalde in de voorgaande leden niet of niet meer verplicht is tot betaling van het salaris, zal de werkgever deze uitkering aanvullen tot het bedrag van het salaris.
5. Aan werknemers op wie het bepaalde in lid 4 niet kan worden toegepast in verband met de voorwaarden gesteld bij of krachtens de artikelen 15 t/m 21 van de Werkloosheidswet, zal de werkgever in de gevallen als bedoeld in de leden 2 en 3 het salaris doorbetalen.

N.B. De Werkloosheidswet geldt niet voor werknemers ouder dan 65 jaar.

Toelichting bij lid 3:

Aan de werkgever wordt aanbevolen om, alvorens tot invoering van tijdelijke werktijdverkorting ex. artikel 8 BBA over te gaan, overleg te plegen met de v.v. en de wg., alsmede met de ondernemingsraad

Artikel 6.3 Bijzonder verlof voor werknemers die lid zijn van de v.v.

1. Aan werknemers die lid zijn van de v.v. wordt, mits de aanvraag daartoe tijdig door de v.v. tot de onderneming is gericht, met inachtneming van het bepaalde in lid 2 vrijaf gegeven met behoud van salaris voor de volgende activiteiten:
 - a) het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bondscongres, bondsraad, algemene vergadering of het daarmee gelijk te stellen orgaan;
 - b) het deelnemen aan door de v.v. georganiseerde cursussen; in dit geval zal slechts vrijaf worden gegeven indien de bedrijfsbelangen zich daartegen niet verzetten;
 - c) het als officieel afgevaardigde deelnemen aan CAO-onderhandelingen in de Raad van Overleg in de Metaal- en Elektrotechnische Industrie.
2. De in lid 1 sub b genoemde verplichting tot het verlenen van bijzonder verlof met behoud van salaris is in beginsel per onderneming beperkt tot 2 dagen per 2 jaar per 9 bij de v.v. georganiseerde werknemers.

Artikel 6.4 Verlof zonder behoud van salaris

1. De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van salaris over een periode, waarover hem blijkens een verklaring van zijn vorige werkgever een uitkering als bedoeld in artikel 3.4 lid 3, is verleend.
2. Op dit verlof is het bepaalde in de artikelen 3.4, 5.1, 5.8, en 5.9, van overeenkomstige toepassing.

3. Bovendien heeft de werknemer recht op verlof zonder behoud van salaris over maximaal zes dagen. De werknemer die deeltijdarbeid verricht heeft recht op verlof zonder behoud van salaris over een evenredig aantal dagen. De werknemer kan het onbetaald verlof genieten na overleg met de werkgever.

Artikel 6.5 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever is verplicht aan de arbeidsongeschikte werknemer die geen recht heeft op een Ziektewetuitkering (bijv. zwangerschapsverlof) een aanvulling op het wettelijk verplichte loon te verstrekken ter hoogte van de WULBZ (de Wet Uitbetaling Loon Bij Ziekte)
2. Over de eerste twee dagen waarop wegens arbeidsongeschiktheid niet is gewerkt hoeft door de werkgever aan de werknemer geen loon te worden betaald en na die dagen hoeft geen aanvulling op de wettelijke verplichte loondoorbetaling te worden verstrekt indien:
 - a) de werknemer is opgenomen in een gevangenis of werkinrichting.
 - b) de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
3. De werkgever is gerechtigd, zo nodig, sancties op te leggen aan de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt die zijn neergelegd in het ziekteverzuimbeleid waarin is geregeld hoe de werknemer dient te handelen bij ziekte. De sancties dienen in de regeling te zijn opgenomen. Zie bijlage H van deze overeenkomst.
4. Nadere regelingen ten aanzien van de WAO e.d. zijn beschreven in bijlage Q: "het convenant" van deze overeenkomst.

Aanbeveling 1:

In het kader van de reïntegratie van (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers binnen de bedrijfstak bevelen partijen aan dat de ondernemingen onderzoeken welke functies binnen de onderneming geschikt zijn, dan wel geschikt te maken zijn, om vervuld te worden door (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemers.

Tevens bevelen partijen aan dat bij vacatures in deze functies, deze vacatures ter bemiddeling worden gemeld bij één of meer organen belast met de reïntegratie van deze werknemers.

Aanbeveling 2:

Om te komen tot een integrale aanpak ter voorkoming van vermijdbaar ziekteverzuim en mogelijke arbeidsongeschiktheid bevelen partijen aan dat ondernemingen in de bedrijfstak in overleg met de ondernemingsraad of de VGW-commissie een plan van aanpak gericht op de eigen onderneming ontwikkelen.

Aspecten die ten minste een onderdeel van een dergelijk plan van aanpak zijn, betreffende: een tijdsfasering ten aanzien van de nagestreefde verbeteringen zodat effectieve bewaking van de voortgang en evaluatie mogelijk is;

- a) *een inventarisatie van mogelijke verbeteringen met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid binnen de onderneming, waarin met name aandacht zal zijn voor lawaai, ergonomische omstandigheden, sociale arbeidsomstandigheden en gevaarlijke stoffen;*
- b) *de gekozen aanpak ter bevordering van het terugdringen van het ziekteverzuim, waarbij gedacht moet worden aan het opzetten van een gericht verzuimbeleid waarvan een aanpak voor de sociaal-medische begeleiding onderdeel uitmaakt.*

Artikel 6.6 Vrijaf na overwerk

Indien overwerk aanvangt voor of op middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt of die dag een zon- of feestdag is, behoeft het werk niet eerder dan 11 uren na het beëindigen van het overwerk te worden hervat. Deze 11 uren kunnen éénmaal per maand van 7 x 24 uur, worden ingekort tot 8 uren. Voorzover deze uren vallen binnen de normale werkdag worden zij in het kader van de voor de werknemer geldende Standaard Jaarlijkse Arbeidstijdsduur als gewerkte uren beschouwd.

Artikel 6.7 Zorgverlof:

FCS hanteert ten aanzien van zorgverlof de wettelijke bepalingen ten aanzien van zorgverlof (zie bijlage Q: "het convenant" van deze overeenkomst).

Note: zie Zorgverlofregelingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Wetenschappen.

HOOFDSTUK 7 PENSIOENREGELING

Artikel 7.1 FCS Control Systems Pensioenregeling

Voorwaarden zoals overeengekomen en vastgelegd in het Pensioenreglement 01 januari 2001 van Interpolis zijn van toepassing. Onder voorbehoud. T.z.t. zullen hierover aangepaste teksten kunnen worden aangeboden door de wetwijziging van 1 januari 2002. Interpolis heeft een nieuw pensioenreglement opgemaakt waar zich het management van FCS Control Systems B.V. nog over beraadt.

De (gewezen) deelnemer heeft, met inachtneming van de bepalingen in dit reglement, recht op:

- ouderdompensioen (bij 62 jaar)
- overbruggingspensioen
- nabestaandenpensioen
- nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat)
- wezenpensioen
- arbeidsongeschiktheidspensioen
- WAO-hiaatpensioen

Premieverdeling: voor pensioenregeling: 60/40%

Zie bijlage G: Pensioenreglement FCS Control Systems B.V.

Ten aanzien van de regeling met betrekking tot de WAO zal worden afgewacht hoe precies de wettelijke regeling zal luiden. Nader overleg zal plaatsvinden in april 2003. Het standpunt van FCS Control Systems (dus niet door VV/OR geaccordeerd) is als volgt:

Scherpere afbouw van aanvullingsregeling salaris bij arbeidsongeschiktheid na een jaar. FCS Control Systems is alleen verantwoordelijk voor het uitbetalen van 100% van het brutoloon in het eerste ziektejaar gedurende welk jaar de medewerker nog niet onder de WAO-wet valt, met aftrek van reiskostenvergoeding en winstdeling. Daarna ontvangt medewerker WAO plus aanvulling tot 70% van het laatstverdiende brutoloon (aanvulling via de verzekering).

NB: FCS Control Systems zal offerte aanvragen voor een regeling van 94%/80% als verzocht. Echter, werkgever stelt zich op het standpunt dat de extra kosten 100% ten laste van werknemers zullen dienen te vallen.

Qua kosten zijn er drie issues:

- Kosten FAC-gat.
- Eventueel gat bij uitreden uit Fokker Space pensioenfonds.
- Hoe omgaan met premieverdeling werknemer/werkgever (zowel pensioen als arbeidsongeschiktheid).

Positie FCS Control Systems:

Ad. A Kosten FAC-gat: ca. € 20.000,-. Rekening FCS.

Ad. B Fokker Space gat: ca. € 50.000,-. Rekening FCS.

Ad. C Premieverdeling: voor pensioenregeling: 60/40, dus huidige verdeling handhaven.

- Premieniveau Interpolis door ABN-AMRO is ingeschat op 23 % (Space was 23%, wordt 25% met *verslechterde* voorwaarden).
- Arbeidsongeschiktheid: premie in geld voor medewerkers ook 50/50%, en blijft dus ongeveer gelijk aan huidige lasten.

N.B. eventuele premieverhogingen naar aanleiding van recente ontwikkelingen in de aandelenkoersen zijn hierin nog niet meegenomen.

Zie bijlage Q: "het convenant" van deze overeenkomst).

Artikel 7.2 Overlijdensuitkering

De nagelaten betrekkingen van een werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering overeenkomstig het gestelde in artikel 7: 674 van het Burgerlijk Wetboek, met dien verstande dat deze, voorzover nodig in afwijking van artikel 7: 674 B.W., gaat over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond. Deze uitkering, die wordt betaald in een bedrag ineens, komt ten laste van de werkgever voorzover zij niet wordt gedaan door een uitvoeringsorgaan van de Ziektewet respectievelijk WAO.

HOOFDSTUK 8: VERPLAATSINGEN BINNEN- EN BUITENLAND

Artikel 8.1: Voorwaarden verplaatsing in binnen- en buitenland

1. Algemeen:

- a) Onder verplaatsing of dienstreis wordt verstaan:
- b) "De in opdracht van de werkgever buiten de standplaats (Oude Meer) van de werkgever te verrichten werkzaamheden".
- c) De onderneming kent vier soorten verplaatsingen / dienstreizen:

	Binnenland	Buitenland
Korte dienstreis	≤ 40 dagen	≤ 1 maand
Lange dienstreis	> 40 dagen ≤ 1 jaar	> 1 maand ≤ 1 jaar

- d) Bij dienstreizen welke langer dan 1 jaar duren zullen vooraf individuele afspraken gemaakt worden.
- e) Onder co-locatie wordt verstaan het tijdelijk uitvoeren van eigen werkzaamheden op een andere dan de eigen locaties van FCS Control Systems al dan niet in teamverband met derden.
- f) Onder detachering wordt verstaan het tijdelijk uitvoeren van werkzaamheden onder verantwoordelijkheid en op de locatie van derden.

2. Verplaatsingen / dienstreizen binnenland:

- a) Definities

Korte dienstreis:

Een verplaatsing gevolgd door een verblijf van tijdelijke aard (niet langer dan veertig dagen* in één kalenderjaar, bij één opdrachtgever / op één locatie) buiten de standplaats van werkgever. De standplaats verandert niet.

N.b. : Co-locatie en detachering korter of gelijk aan 40 dagen worden gelijkgesteld met de korte dienstreis

Lange dienstreis:

Een tijdelijke, niet definitieve, tewerkstelling van meer dan veertig dagen* , binnen één kalenderjaar buiten de standplaats van werkgever bij één opdrachtgever / op één locatie. De standplaats verandert wel.

N.b. Co-locatie en detachering langer dan 40 dagen worden gelijkgesteld met de lange dienstreis

* koppeling met fiscale criterium(fiscale grens) uit de reiskostenregeling, thans 40 dagen.

Overig / onvoorzien:

Indien een korte dienstreis onvoorzien langer duurt dan 40 dagen, heeft dit tot gevolg dat:

- a. De lange dienstreis ingaat op de dag dat bekend wordt dat de fiscale grens zal worden overschreden
- b. Na overschrijding van de fiscale grens altijd de regeling voor de lange dienstreis in zal gaan.
- c. Fiscale verrekening vindt zoveel mogelijk plaats zonder nadelige financiële gevolgen voor de medewerker.
- d. Er vindt geen nabetaling plaats volgens de regeling lange dienstreis aan de medewerker over de periode gewerkt in korte dienstreis.

Artikel 8.2 Korte dienstreis binnenland

1. Voorwaarden

De dienstreis dient te worden uitgevoerd op de voor de werkgever minst kostbare en meest doelmatige wijze. De declaratie van gemaakte reis- en verblijfkosten dient behoorlijk te zijn gespecificeerd, vergezeld te zijn van de desbetreffende rekeningen en andere bescheiden, en ter parafering aan het verantwoordelijk management te worden aangeboden.

2. Vergoeding hotel en pensionkosten

- a) Indien in een hotel moet worden verbleven, worden de hotelkosten met ontbijt op declaratiebasis vergoed. Werknemers worden geacht te verblijven in hotels van middenklasse.
- b) Indien in een pension moet worden verbleven, worden de pensionkosten inclusief ontbijt op declaratiebasis vergoed, in principe tot maximaal het bedrag van de kosten van een hotel van middenklasse.

3. Reiskosten

- a) Bij het reizen per openbaarvervoer worden de werkelijke reiskosten vergoed. Hieronder vallen ook de treintaxi en kosten voor de fietsenstalling.
- b) Bij het reizen per eigen auto worden de werkelijk gereisde kilometers vergoed op basis van de zakelijke kilometervergoeding. Met ingang van 1 januari 2003 is de vergoeding gekoppeld aan de maximale fiscale vergoeding. Voor 2003 is dit 0,28 Euro.
- c) Parkeer- en tunnelgelden en dergelijke kunnen afzonderlijk gedeclareerd worden.
- d) Boetes voor verkeersovertredingen worden niet vergoed.

4. Vergoeding reisen/ overwerk CAO

- a) De reisen buiten de normale werktijd en overwerk gelden als meeruren en komen voor 100% vergoeding (geen franchise) in tijd of geld in aanmerking.
- b) Gehanteerd wordt de standaard benodigde reistijd voor een bepaalde reis. Voor de benodigde reistijd bij vliegen worden de vluchttijden gehanteerd. (Dus aanvangstijd vlucht en terugkomsttijd vlucht). Voor de benodigde reistijd met auto wordt FCS Control Systems – bestemming - FCS Control Systems gehanteerd.
- c) Ingeval van reisen op zaterdagen, zondagen of feestdagen wordt de woon-werk verkeervergoeding toegekend.

Vergoeding reisen / overwerk CAO-HP

Reisen buiten de normale werktijd en overwerk, komen niet voor (extra) vergoeding in aanmerking

Zie bijlage Q: "het convenant" van deze overeenkomst).

5. Verblijfskosten

De in redelijkheid gemaakte verblijfskosten anders dan de kosten bij gebruik van door of via de werkgever geboden faciliteiten, zullen worden vergoed onder overlegging van rekeningen.

Artikel 8.3 Lange dienstreis binnenland

1. Voorwaarden

- a) Het te werkstellen van een werknemer voor 40 dagen of meer, geschiedt uitsluitend in overleg met de afdeling Human Resources. De afdeling Human Resources draagt zorg voor de uitvoering van de voornaamste voorbereidingen en begeleidende maatregelen, waaronder het schriftelijk vastleggen van de voornaamste punten en voorwaarden.
De lange dienstreis heeft geen invloed op de beoordeling en / of het salaris en op de overeengekomen perspectieven van de werknemer.
- b) De reizen dienen te worden uitgevoerd op de voor de werkgever minst kostbare en meest doelmatige wijze. De declaratie voor reis- en verblijfskosten dienen behoorlijk te zijn gespecificeerd en vergezeld te gaan van de desbetreffende rekeningen en andere bescheiden, en ter parafering aan het verantwoordelijk management te worden aangeboden.

2. Vergoeding hotel en pensionkosten

- a) Indien in een hotel moet worden verbleven, worden de hotelkosten met ontbijt op declaratiebasis vergoed. Werknemers worden geacht te verblijven in hotels van middenklasse.
- b) Indien in een pension moet worden verbleven, worden de pension kosten inclusief ontbijt op declaratiebasis vergoed, in principe tot maximaal het bedrag van de kosten van een hotel van middenklasse.

3. Reiskosten

Het uitgangspunt voor de berekening van de reiskosten is de tijdelijke standplaats van de werknemer.

4. Openbaar vervoer:

Het reizen geschiedt per openbaar vervoer tenzij vooraf anders wordt overeengekomen. De werkelijke gemaakte reiskosten worden vergoed. Hieronder vallen ook de onkosten gemaakt voor fietsenstalling.

5. Eigen vervoer:

- a) **Reisafstand nagenoeg gelijk of minder dan de normale afstand woon- werkverkeer:**
Indien de reisafstand en/of de reis omstandigheden (b.v. carpoolen) nagenoeg gelijk zijn aan de reisafstand en omstandigheden welke dagelijks door de werknemer voor het woon- werkverkeer worden afgelegd, zal de werkgever de reiskosten vergoeden alsof de lange dienstreis plaats vindt op een standplaats van de werkgever. Dat wil zeggen dat de werknemer de gewone reiskosten vergoeding van de werkgever zal ontvangen welke in gelijke omstandigheden geldig waren toen de werknemer op een standplaats bij de werkgever werkzaam was.
- b) **Reisafstand groter dan de afstand woon- werkverkeer.**
Indien vaststaat dat de werknemer redelijkerwijs niet in staat is gebruik te maken van het openbaar vervoer kan hij reizen met een eigen vervoermiddel. De werkgever verstrekt dan een bruto vergoeding van 0,36 Eurocent per kilometer. Deze vergoeding zal uitsluitend via het salaris vergoed worden.
- c) **Vervoermiddel vanwege de werkgever verstrekt:**
De werkgever heeft de mogelijkheid om vervoer te organiseren. Dat kan in de vorm van een busdienst. Ook het tijdelijk ter beschikking stellen van een huur- of een lease auto behoort tot de mogelijkheden.
Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
 - I. Geen combinatie met kilometer vergoeding.
 - II. Verplichting tot samen reizen met collega's werkzaam op dezelfde locatie.
 - III. Geen privé gebruik van het ter beschikking gestelde vervoermiddel.
 - IV. Bijhouden van een sluitende "kilometer administratie"
 - V. Extra reistijd ontstaan door het ophalen van één of meer collega's leidt niet tot "meer reistijd".

Diversen

- I. Parkeer- en tunnelgelden en dergelijke kunnen afzonderlijk gedeclareerd worden.
- II. Boetes voor verkeersovertredingen worden niet vergoed.

6. Vergoeding reizen

Werkelijk gemaakte reizen kunnen voor vergoeding in aanmerking komen indien:

- a) Aanpassing van het werkpatroon niet tot significante vermindering van de reistijd leidt.
- b) Indien de reistijd enkele reis meer dan 1 uur bedraagt, wordt het meerdere boven 1 uur in geld vergoed. De maximale vergoeding bedraagt 1 uur per enkele reis; 2 uur per gewerkte dag.
- c) Indien de reistijd 1 uur of korter is danwel indien de nieuwe reistijd nagenoeg gelijk is aan de normale reistijd, vindt geen vergoeding plaats.
- d) Indien de reistijd meer dan 2 uur per enkele reis ligt is het raadzaam om gebruik te maken van hotelfaciliteiten e.d.

De gemiddelde duur van de reistijd (enkele reis) wordt aan het begin van de lange dienstreis in overleg met de afdeling Human Resources vastgelegd. Per werkelijk gereden dag wordt de toeslag op declaratie basis betaald.

7. Lunch en diner kosten

De werknemer kan, nadat dit vooraf is overeengekomen met de afdeling Human Resources de kosten voor lunch en diner declareren. De fiscaal verplichte eigen bijdrage zal hierop in mindering worden gebracht.

- a) Lunch: maximaal Euro 7,71 (*f* 17,-); eigen bijdrage Euro 1,36 (*f* 3,-); te declareren: Euro 6,35 (*f* 14,-)
- b) Diner: maximaal Euro 17,24 (*f* 38,-); eigen bijdrage Euro 2,72 (*f* 6,-); te declareren: Euro 14,52 (*f* 32,-)

8. Inconveniënten:

De werknemer kan, nadat dit vooraf is overeengekomen met de afdeling Human Resources, een bedrag van maximaal Euro 9,08 (*f* 20,-) bruto per werkdag op locatie declareren ongeacht de werkelijk gemaakte kosten.

Deze vergoeding kan uitsluitend via het salaris betaald worden.

Artikel 8.4: Verplaatsingen buitenland

1. Definities

a) Dienstreis:

Een verplaatsing gevolgd door een verblijf van tijdelijke aard (niet langer dan één maand) in het buitenland onder de verantwoordelijkheid van de leiding van de betrokken afdeling.

b) Detachering:

Een tijdelijke, niet definitieve, tewerkstelling van meer dan één maand in het buitenland.

2. Dienstreis naar het buitenland

a) Voorwaarden

Voor de reis en hotelboekingen, wijze van vervoer en reisklasse wordt verwezen naar het Travel Manual van FCS Control Systems B.V. Zie bijlage J van deze overeenkomst.

b) Verzekeringen

Bij overlijden € 45.378,- en blijvende invaliditeit € 90.756,- (indien door FCS Control Systems schuld overigens hogere limieten via Aansprakelijkheidsverzekering gedekt). FCS Control Systems is verzekerd voor repatriëringkosten. Niet voor goederen. Worden door FCS Control Systems vergoed. FCS personeel kan, los van bovenstaande dekking, FCS aanklagen voor hogere geleden schade (gedekt onder FCS' aansprakelijkheidsverzekering) indien FCS schuld heeft.

Voor de regeling "verzekeringen" wordt verwezen naar bijlage Q: het convenant van deze overeenkomst.

c) Vergoeding kledingkosten

Ter aanpassing van de persoonlijke garderobe aan klimatologische condities die aanmerkelijk verschillen van Nederland kan door de werkgever een vergoeding voor de noodzakelijke extra aanschaf van kleding worden verstrekt.

d) Vergoeding maaltijden en overige verblijfkosten

Voor de feitelijk gemaakte kosten van maaltijden en de overige verblijfkosten wordt een daggeldvergoeding verstrekt.

e) Transport op locatie

Vergoeding vindt plaats op declaratiebasis voor zover zakelijk nodig en verantwoord in het licht van lokale omstandigheden. Bewijsstukken dienen te worden overlegd.

f) Representatie

Voor zo ver nodig en redelijk in verband met uitoefening van de functie zijn representatiekosten declarabel. Bewijsstukken dienen te worden overlegd.

g) Vakantie

Conform regeling bij werkgever in Nederland.

h) Werktijden

Tijdens dienstreizen worden werktijden in acht genomen die in overeenstemming zijn met lokaal gebruik en de uit te voeren taken.

i) Compensatie reisen / overwerk

a. Vergoeding reisen / Overwerk CAO

De reisen en het overwerk in het buitenland gelden als meeruren en komen voor 100% vergoeding (geen franchise) in tijd of geld in aanmerking. Gehanteerd wordt de standaard benodigde reistijd voor een bepaalde reis.

Voor de benodigde reistijd bij vliegen worden de vluchttijden gehanteerd. (Dus aanvangstijd vlucht en terugkomsttijd vlucht).

Voor de benodigde reistijd met auto wordt FCS-bestemming-FCS gehanteerd.

b. Vergoeding reisen CAO-HP

De reisen binnen en buiten de normale werktijd en het overwerk, komen niet voor (extra) vergoeding in aanmerking.

Zie bijlage Q: het convenant van deze overeenkomst.

j) Weekendcompensatie:

Voor reizen buiten Europa wordt verplicht zodanig te reizen dat er een zaterdag bij is inbegrepen, indien er op reiskosten bespaard kan worden.

Voor vliegreizen binnen Europa geldt bovenstaande regel eveneens indien de besparing per saldo groter is dan € 225,-.

Alle werknemers ontvangen ter compensatie een vergoeding (extra t.o.v. de dagvergoeding) van een vrije dag, indien er gedurende zijn dienstreis een zaterdagavond is doorgebracht op verzoek van FCS.

De compensatie dient, indien mogelijk, binnen één week na afloop van de dienstreis te worden opgenomen. De werkgever zal de werknemer hiervoor in de gelegenheid stellen.

Uitzonderingen:

- spoedgevallen (bijv. klant vraagt onmiddellijke assistentie, of dringend garantiegeval).
- medewerker kan alleen de relatie op bijv. dinsdag, woensdag en/of donderdag bezoeken en kan ter plaatse op de andere dagen niet effectief worden ingezet.
- aangetoond kan worden dat het evenveel kosten oplevert indien er niet op zaterdag wordt gereisd.
- persoonlijke omstandigheden (i.o.m. leidinggever)

Daggeldvergoedingensysteem blijft van toepassing, tenzij men kan aantonen dat de vergoeding onvoldoende is (landenlijst waarbij als alternatief echte kosten mogen worden gedeclareerd). Zie bijlage Q: het convenant van deze overeenkomst.

3. Detachering in het buitenland

a) Voorwaarden

Voor de reis- en hotelboekingen, wijze van vervoer en reisklasse wordt verwezen naar het Travel Manual van FCS Control Systems. Zie bijlage J van deze overeenkomst.

b) Verzekeringen

Bij overlijden € 45.378,- en blijvende invaliditeit € 90.756,- (indien door FCS Control Systems schuld overigens hogere limieten via Aansprakelijkheidsverzekering gedekt). FCS Control Systems is verzekerd voor repatriëringkosten. Niet voor goederen. Worden door FCS Control Systems vergoed. FCS personeel kan, los van bovenstaande dekking, FCS aanklagen voor hogere geleden schade (gedekt onder FCS' aansprakelijkheidsverzekering) indien FCS schuld heeft.

Voor de regeling "verzekeringen" wordt verwezen naar bijlage Q: het convenant van dit CAO.

c) Extra bagage

Boven de door de luchtvaartmaatschappij gegeven vrijdom kan maximaal 20 kg. bagage voor rekening van de werkgever worden meegenomen.

d) Vergoeding kledingkosten

Ter aanpassing van de persoonlijke garderobe aan klimatologische condities die aanmerkelijk verschillen van Nederland kan door de werkgever een vergoeding voor de noodzakelijke extra aanschaf van kleding worden verstrekt.

e) Vergoeding maaltijden en overige verblijfkosten

Voor de feitelijk gemaakte kosten van maaltijden en de overige verblijfkosten wordt een daggeldvergoeding verstrekt.

f) Transport op locatie

Vergoeding vindt plaats op declaratiebasis voor zover zakelijk nodig en verantwoord in het licht van lokale omstandigheden. Bewijsstukken dienen te worden overlegd.

g) Representatie

Voor zo ver nodig en redelijk in verband met uitoefening van de functie zijn representatiekosten declarabel. Bewijsstukken dienen te worden overlegd.

h) Buitenlandtoelage

Over de termijn van het verblijf in het buitenland wordt per dag een bruto buitenlandtoelage ad. 20% van 1/28 van het brutoperiodejaarsalaris toegekend.

- i) Compensatie van weekends doorgebracht in het buitenland.**
Voor iedere vol weekend (zaterdag en zondag) in het buitenland doorgebracht geldt een halve werkdag compensatie, voor zover van toepassing te gebruiken voor gezinshereniging.
- j) Gezinshereniging faciliteiten**
Na iedere termijn van 6 weken aaneengesloten verblijf binnen West-Europa, respectievelijk 12 weken buiten West-Europa, wordt werknemer in de gelegenheid gesteld voor een kort verlof naar huis te gaan op kosten van werkgever.
Op te nemen verlof wordt in overleg met lokaal management en de werkgever bepaald, waarbij de volgende regels gelden:
- I. Tenminste een vol weekend.
De faciliteit geldt niet als een termijn vervalt in de drie weken voorafgaande aan de beëindiging van de uitzending.
 - II. De faciliteit kan ook worden gebruikt voor de overkomst van de echtgeno(o)te, in welk geval gedurende maximaal een week per keer:
 - a. Werkelijke meerkosten voor huisvesting op locatie geheel worden vergoed.
 - b. Het daggeld voor de medewerker wordt verhoogd met 75 %.
 - c. Deze faciliteit vervalt indien daarvan gedurende de detachering geen gebruik wordt gemaakt.
- k) Vakantie**
Conform regeling bij werkgever in Nederland.
- l) Werktijden**
Tijdens detacheringen worden werktijden in acht genomen die in overeenstemming zijn met lokaal gebruik en de uit te voeren taken.
- m) Compensatie reizen / overwerk**
- a. Vergoeding reizen / Overwerk CAO**
De reizen en het overwerk in het buitenland gelden als meeruren en komen voor 100% vergoeding (geen franchise) in tijd of geld in aanmerking. Gehanteerd wordt de standaard benodigde reistijd voor een bepaalde reis.
 - b. Vergoeding reizen CAO-HP**
De reizen binnen en buiten de normale werktijd en het overwerk, komen niet voor (extra) vergoeding in aanmerking.
- Zie bijlage Q: "het convenant" van deze overeenkomst).

HOOFDSTUK 9 WOON- WERKVERKEER REGELING

Artikel 9.1: Algemeen

De werkgever kent de werknemer een tegemoetkoming in de kosten van het woon- / werkverkeer toe. Deze tegemoetkoming is gerelateerd aan de fiscale wetgeving. Daarbij worden de navolgende uitgangspunten gehanteerd:

- a) De tegemoetkoming wordt verstrekt over een reisafstand enkele reis van meer dan 10 kilometer.
- b) Vergoed worden de reiskosten op basis van het Algemene reiskostenforfait tabel tussen de woonplaats en de standplaats Oude Meer.
- c) De tegemoetkomingen en inhoudingen genoemd in dit hoofdstuk zullen naar rato van het aantal parttime dagen worden berekend.
- d) Indien de reisafstand meer dan 35 kilometer bedraagt, stelt de werkgever de medewerker op diens verzoek een NS - jaartrajectkaart tweede klasse inclusief het benodigde sterabonnement ter beschikking. De reiskostentegemoetkoming en eventuele compensatieregeling komt alsdan te vervallen.
- e) De betaling van de tegemoetkoming vindt plaats per maand.
- f) Bij langdurig verzuim van meer dan 20 aaneengesloten werkdagen zal de vergoeding gedurende het verzuim worden stop gezet, c.q. zal, indien van toepassing, het vervoersbewijs door de werkgever worden ingenomen.
- g) Indien door de werkgever op andere wijze in vervoer wordt voorzien (b.v. lease-auto) is het gestelde in dit hoofdstuk niet van toepassing.
- h) Daar waarop de tegemoetkomingen, zoals die in dit hoofdstuk zijn beschreven zijn, de fiscale regelgeving en overige wetgeving van toepassing zijn, zullen deze als zodanig worden toegepast.
- i) Het verantwoordelijk management kan besluiten personeelsvervoer te organiseren.

Artikel 9.2: Afstandsbepaling.

De tegemoetkoming wordt berekend aan de hand van het aantal kilometers tussen de postcode van de woonplaats en de postcode van de standplaats middels de ANWB routebepaling (snelste route). Zie bijlage Q: het convenant van deze overeenkomst.

Artikel 9.3: Vaststelling Kilometerprijs woon-werkverkeer

Tabel 1: Algemene Reiskostenforfait 2003.

Enkele reisafstand Woon- werkverkeer In kilometers	Maximum fiscaal Vrijgestelde vergoeding In EUR per jaar	Tegemoetkoming in EUR per maand
0 – 10	0	0
11 – 15	780	65
16 – 20	1092	91
20 of meer	1560	130

- a) Bij verzuim van meer dan vier aaneengesloten kalenderweken zal de tegemoetkoming worden gestopt (1/260 deel per niet gewerkte dag).
- b) De tegemoetkoming wordt, in overleg met de sociale partners, gelijk met het algemene reiskostenforfait gewijzigd.

Artikel 9.4: NS-jaartrajectkaart.

Medewerkers woonachtig op meer dan 35 (postcode) kilometers van de standplaats worden door de werkgever in de gelegenheid gesteld om, tegen inlevering van hun tegemoetkoming in de reiskosten, een NS – jaartrajectkaart 2^{de} klas via de werkgever te verkrijgen. De kaart is inclusief het benodigde vervolgvervoer binnen de woon- c.q. standplaats voor bus; tram en metro. De treintaxi en andere vormen van aanvullend vervoer komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Artikel 9.5: Verhuizen / overplaatsen

a) Verhuizen

- I. Bij de werknemer die op een kleinere reisafstand van zijn standplaats gaat wonen, wordt de tegemoetkoming gebaseerd op de kleinere afstand. Ingaande op de datum van de feitelijke verhuizing
- II. Bij de werknemer die anders dan door overplaatsing op basis van de postcode tabel op een grotere reisafstand van zijn standplaats gaat wonen, blijft de tegemoetkoming gebaseerd op de oorspronkelijke afstand.
- III. Medewerkers in het bezit van een vervoersbewijs door de werkgever volgens art. 4 van dit hoofdstuk verstrekt, leveren dit vervoersbewijs op de eerst volgende werkdag na de feitelijke verhuizing in bij de werkgever.

b) Overplaatsing

Bij de werknemer die hetzij op verzoek van de werkgever hetzij door functie wisseling op een grotere reisafstand van zijn woonplaats gaat werken, worden alle kilometers op basis van de postcodetabel vergoed met inachtneming van het gestelde in art. 1, 2, 3 en 4 van dit hoofdstuk.

Artikel 9.6: Fiets project

De werknemer die geen reiskostenvergoeding ontvangt ten aanzien van woon werkverkeer (woonafstand < 10 kilometer) komt in aanmerking voor een fiets conform wettelijke bepalingen.

Tevens komt de medewerker in aanmerking voor samenhangende zaken van het fietsproject conform wettelijke bepalingen.

Zie bijlage Q: het convenant van deze overeenkomst.

Note: zie Fiets voor woon werkverkeer van de belastingdienst.

HOOFDSTUK 10 DIVERSE BEPALINGEN

Artikel 10.1 Bescherming personeelsvertegenwoordigers

1. De werknemer, die als vertegenwoordiger van het personeel is gekozen in een orgaan van de onderneming, zal van het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.
2. De werknemer, die meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bepaalde in het eerste lid, kan een beroep doen op de regeling als gedefinieerd in Artikel 10.9 (**let op: deze regeling is gebaseerd op de afspraken in de grootmetaal en is derhalve nog onderwerp van discussie!**)

Toelichting bij lid 1:

Hierbij is niet alleen gedacht aan ontslag, maar ook aan nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden.

Artikel 10.2 Sociaal beleid

1. De gegevens die de werkgever in het sociaal jaarverslag aan de ondernemingsraad verstrekt, worden ook aan de v.v. verstrekt; hierover zal, indien de v.v. de wens daartoe te kennen geeft een gesprek plaatsvinden.
2. Partijen bevelen werkgevers en werknemers aan te doen wat in hun vermogen ligt om conflictsituaties over gewetensbezwaren te voorkomen, onder meer door zo spoedig mogelijk, nadat de werknemer de gewetensbezwarende situatie kenbaar heeft gemaakt, met elkaar in overleg te treden.
3. Wanneer in een onderneming een vacature ontstaat, zullen de werknemers in de betreffende onderneming in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren. Wanneer een werknemer van deze interne sollicitatieprocedure gebruik maakt doch niet volledig aan de functie-eisen voldoet, zal de werkgever betrokkene zo mogelijk in de gelegenheid stellen door middel van scholing aan de gestelde functie-eisen te voldoen.

Artikel 10.3 Lidmaatschap van de vakverenigingen

Elk der v.v. zal, indien de wg. haar lijsten verstrekt van werknemers, bij een werkgever in dienst, hierop desgevraagd aangeven welke werknemers bij haar of bij de in het Landelijk Contactorgaan van Vakorganisaties voor Handelsvertegenwoordigers (L.C.H.) samenwerkende werknemersorganisaties zijn aangesloten en de lijsten vervolgens zo spoedig mogelijk weer aan de wg. doen toekomen.

Artikel 10.4 Aansprakelijkheid

1. De contracterende partijen staan er, onderling en elk voor zich tegenover elk der andere partijen, voor in dat zij deze overeenkomst getrouwelijk zullen nakomen.
2. Elk der contracterende partijen is bovendien aansprakelijk voor de gedragingen van haar leden, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze overeenkomst, tenzij deze gedragingen buiten haar voorkennis of toedoen dan wel in strijd met haar besluiten hebben plaatsgehad.

Artikel 10.5 Werkstaking en uitsluiting

1. Behoudens het bepaalde in de leden 3 en 5, zullen de v.v. en hun leden, die onder deze overeenkomst vallen, tijdens de looptijd van deze overeenkomst geen werkstaking of andere acties, om welke reden dan ook, toepassen, die het normaal functioneren van de onderneming(en) van de leden van de wg. belemmeren.
2. Indien bij een of meer v.v. het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, die het normaal functioneren van de onderneming belemmeren, geeft (geven) die v.v. daarvan kennis aan de wg. en de overige v.v.

Na deze kennisgeving zal tussen de partijen bij deze overeenkomst zo spoedig mogelijk overleg plaatshebben over het voornemen tot, de mogelijke gevolgen van, en de mogelijkheden tot het vermijden van, de werkstaking en andere acties. Tevens kan elk van de partijen aan een bemiddelingsinstantie bemiddeling en/of beoordeling verzoeken.

3. Het in lid 1 gestelde verbod vervalt:
 - a) indien het onderwerp van de voorgenomen werkstaking of andere acties een onderwerp betreft dat in of krachtens deze overeenkomst is geregeld, 4 weken na de datum waarop aan een bemiddelingsinstantie een verzoek om bemiddeling en/of beoordeling is gedaan;
 - b) indien het onderwerp van de voorgenomen werkstaking of andere acties niet een onderwerp betreft dat in of krachtens deze overeenkomst is geregeld, 4 weken na de in lid 2 bedoelde kennisgeving;
 - c) zodra de bemiddelingsinstantie binnen de hierboven genoemde termijnen schriftelijk haar oordeel heeft gegeven of schriftelijk heeft kennis gegeven geen oordeel te kunnen geven.
4. De wg. past tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting op de leden der v.v. toe zolang de v.v. of de leden der v.v. geen werkstaking of andere acties bij werkgever toepassen.
5. Indien de onderneming overweegt of heeft besloten:
 - a) een fusie aan te gaan;
 - b) het bedrijf of een bedrijfs onderdeel te sluiten en/of;
 - c) de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren en de v.v. daartegen zeer ernstige bezwaren hebben, kunnen de v.v. en hun leden werkstaking of andere acties, die het normaal functioneren van de onderneming belemmeren, toepassen tegenover de betreffende onderneming. In dat geval zullen de v.v. en hun leden werkstaking of andere acties niet toepassen dan na overleg daarover met de werkgever. Indien een dergelijke conflictsituatie zich heeft voorgedaan kan elk der daarbij betrokken partijen alsmede de wg. achteraf het oordeel van een bemiddelingsinstantie vragen.

Artikel 10.6 Bondswerk in de onderneming

1. Als de v.v. aan de onderneming meedelen dat zij het vakbondswerk binnen de onderneming willen effectueren en/of de delegatie voor het overleg over arbeidsvoorwaarden en alle andere voor de werknemers belangrijke zaken die met de v.v. plegen te worden geregeld, (mede) willen laten bestaan uit werknemersleden der v.v. uit de onderneming, zal over de consequenties hiervan met de werkgever overleg worden gepleegd. De v.v. kunnen zich in de onderneming laten vertegenwoordigen door een in die onderneming werkzaam kaderlid, tenzij anders is overeengekomen.
2. In het verband van het in lid 1 bepaalde zal de werkgever, ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de v.v. met hun leden in de onderneming, faciliteiten verlenen. Over de vraag welke faciliteiten alsmede over de mate en de vorm waarin deze faciliteiten worden verleend zal tussen werkgever en v.v. overleg worden gepleegd. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan:
 - a) het toestaan van aankondigingen op publicatieborden van bijeenkomsten van ledengroepen der v.v. per bedrijf;
 - b) het beschikbaar stellen - als regel buiten bedrijfstijd- van bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - c) het - alleen in dringende gevallen - beschikbaar stellen van bedrijfsruimte in bedrijfstijd voor contacten van leden van de v.v. met degenen die - al dan niet werkzaam bij de onderneming - een functie in de v.v. vervullen;
 - d) het aantal uren per jaar ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming.

Toelichting:

1. *Bij de bepaling van het aantal uren bedoeld onder artikel 10.6 lid 2.d kan rekening worden gehouden met het aantal georganiseerde in de onderneming.*
2. *Bij het gebruik maken van de gegeven faciliteiten zullen de in de onderneming geldende spelregels worden gevolgd.*

- a) *Indien het in lid 1 genoemde overleg heeft plaatsgehad en faciliteiten zijn verleend, zullen kaderleden der v.v. van de uitoefening van deze vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als werknemer, mits de namen van bedoelde werknemers door de v.v. van tevoren aan de onderneming schriftelijk zijn meegedeeld. Onder kaderleden worden verstaan: leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen alsmede in grote ondernemingen: leden van sectiebesturen vallende onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep en eventuele werknemersleden van een onderhandelingsdelegatie.*
- b) *Het kaderlid zal niet worden ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.*
- c) *Indien een werkgever voornemens is een kaderlid te ontslaan zal hij daar niet toe overgaan alvorens een gesprek te hebben met de bezoldigde bestuurder van de v.v. waar de werknemer kaderlid is. In dit gesprek zal geprobeerd worden een oplossing voor de gerezen problematiek te vinden.*

Een kaderlid dat meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bepaalde in de leden 3 a. en b. kan een beroep doen op de Bemiddelingsinstantie.

Indien de Bemiddelingsinstantie in geval van ontslag aan het eind van de ontslagtermijn nog geen uitspraak heeft gedaan wordt het eventueel ontslag opgeschort tot de Bemiddelingsinstantie uitspraak heeft gedaan.

In geval van ontslag wegens dringende reden ex. artikel 7: 678 B.W. zal het dienstverband worden geacht niet onderbroken te zijn geweest als de Bemiddelingsinstantie van oordeel is dat het ontslag van het kaderlid is gegeven omdat hij kaderlid is.

Toelichting bij lid 3:

Het is een beginsel van goed beleid dat een werknemer, gekozen of benoemd in binnen de onderneming fungerende organen of commissies, niet door de werkgever zal worden ontslagen of belemmerd zal worden in zijn mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat hij een dergelijke functie vervult. Hierbij is gedacht aan nadelige invloed op de beloning en promotiemogelijkheden. Dit beginsel is evenzeer van toepassing op de krachtens gemaakte afspraken daartoe aangewezen vakbondskaderleden. Algemene of bijzondere wettelijke voorzieningen ten aanzien van ontslagverlening zijn in de daarvoor in aanmerking komende gevallen normaal van toepassing.

Zoals voorgeschreven in het Reglement Bemiddelingsinstantie (zie bijlage B) dient het verschil van mening eerst aan de wederzijdse organisaties te worden voorgelegd alvorens de Bemiddelingsinstantie kan worden benaderd.

Artikel 10.7 Fusie, reorganisatie, sluiting; inschakeling van organisatiebureaus

1. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, overleg plegen met de ondernemingsraad en de v.v. inlichten ingeval daarbij werknemers zijn betrokken. De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg met de ondernemingsraad.
 2. De werkgever die overweegt een fusie aan te gaan zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
- a) In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, mede gezien het hierna volgende, de v.v. inlichten over de overwogen maatregelen. Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. In overleg met de v.v. kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever, de v.v. de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.

- b) Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de v.v., alsmede met de ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden. De werkgever zal de resultaten van dit beraad mededelen aan de Raad van Commissarissen dan wel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.
- 3. De werkgever die overweegt een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te wijzigen zal bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
 - a) Indien de werkgever verwacht dat bepaalde ontwikkelingen de omvang van de werkgelegenheid in de onderneming in ernstige mate in gevaar zullen brengen, zal hij de v.v. zo spoedig mogelijk hiervan op de hoogte brengen en voor een gesprek uitnodigen. In dat gesprek zal de werkgever de v.v. inzicht verschaffen in aard en mogelijke consequenties van die ontwikkelingen. Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. In overleg met de v.v. kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever, de v.v. de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.
 - b) Vervolgens zal met de v.v. worden besproken welke voorgenomen maatregelen tot aanpassing van de personeelsbezetting binnen welk tijdsbestek dienen te worden getroffen, waarbij met medewerking van de betrokkenen wat betreft om-, her- en bijscholing, over- en, herplaatsing, er naar zal worden gestreefd om gedwongen ontslagen te voorkomen. Hierbij zal o.m. worden gesproken over maatregelen die de herplaatsing hetzij binnen het bedrijf hetzij elders kunnen bevorderen en de wijze waarop e.e.a. zal plaatsvinden.
 - c) Voorts zal de werkgever de te treffen maatregelen bespreken met de ondernemingsraad teneinde deze in de gelegenheid te stellen zijn zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden. De werkgever zal de resultaten van dit beraad mededelen aan de Raad van Commissarissen dan wel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.
- 4. Indien de in de leden 2 en 3 genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten zal de werkgever in overleg met de v.v. en de wg. een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen. In verband hiermede zal, indien de v.v. zulks verzoeken, hierbij tevens het inzicht van het betreffende CWI worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers. Ingeval te verwachten is dat daarbij beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden in een omvang die gevolgen heeft voor de plaatselijke arbeidsmarkt, zal in het overleg tussen de werkgever, de v.v. en de wg. de vraag worden betrokken of het wenselijk is ter zake advies van de betreffende regionale raad voor de arbeidsmarkt te vragen.

Toelichting bij lid 3:

Partijen gaan er van uit dat de v.v. en de ondernemingsraad voldoende gelegenheid krijgen voor beraad met de werknemers over de te treffen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen.

Artikel 10.8 Behandeling van geschillen

1. Wanneer er een geschil bestaat betreffende de toepassing of nakoming van deze overeenkomst (waaronder begrepen: beweerde niet-nakoming van bij deze overeenkomst opgelegde verplichtingen), heeft elk der daarbij betrokken partijen, met inachtneming van het in lid 3 genoemde reglement, het recht zich bij gemotiveerd klaagschrift te wenden tot de Geschillencommissie.
2. Het in het vorige lid bepaalde geldt niet indien, resp. zodra, het geschil in verband met het gestelde in artikel 10.4 aan de Bemiddelingsinstantie ter beoordeling is resp. wordt voorgelegd. Indien er sprake is van een geschil dat reeds bij de Bemiddelingsinstantie aanhangig is gemaakt, zal de Geschillencommissie zich terstond na ontvangst van een in artikel 10.8 lid 2 bedoeld afschrift onthouden van (verdere) behandeling van het betreffende geschil.

3. De Geschillencommissie zal het geschil behandelen met inachtneming van het reglement voor de behandeling van geschillen.
4. De uitspraak van de Geschillencommissie heeft de kracht van een bindend advies.

Artikel 10.9 Bemiddelingsprocedure

1. Bij een klacht van een werknemer of van een groep van werknemers inzake de arbeidsverhouding kan deze alsmede de betrokken werkgever de klacht, met inachtneming van het gestelde in bijlage B, ter bemiddeling (doen) voorleggen aan de Bemiddelingsinstantie
2. Bij verschil van mening tussen één of meer werknemersvakverenigingen enerzijds en een werkgever anderzijds over het in de onderneming gevoerde of te voeren sociaal beleid, kan elk der daarbij betrokken partijen, alsmede de wg. het meningsverschil ter bemiddeling voorleggen aan de Bemiddelingsinstantie.
3. Tevens kan (kunnen) een of meer der werknemersvakverenigingen, alsmede de wg., schriftelijk aan de Bemiddelingsinstantie verzoeken te bemiddelen en/of een oordeel te geven met betrekking tot het in artikel 10.5 lid 5 bedoelde voornemen. Ook kunnen, in geval zich een in artikel 10.5 bedoelde conflictsituatie heeft voorgedaan, zowel de betrokken werkgever en/of de wg., als de v.v. achteraf de Bemiddelingsinstantie verzoeken een oordeel te geven.
4. Indien de aanleiding tot de klacht, het verschil van mening of het voornemen werkstaking of andere acties toe te passen is ontstaan tijdens de looptijd van deze overeenkomst wordt zowel in geval van voorlegging aan de Bemiddelingsinstantie vóór het einde van deze overeenkomst als in geval van voorlegging na het einde van deze overeenkomst, de behandeling van de klacht, het verschil van mening of het voornemen als bedoeld in artikel 10.4 door de Bemiddelingsinstantie voortgezet resp. aangevangen. Indien de aanleiding tot de klacht, het verschil van mening of het voornemen werkstaking of andere acties toe te passen is ontstaan na het einde van deze overeenkomst kan de klacht, het verschil van mening of het voornemen als bedoeld in artikel 10.4 aan de Bemiddelingsinstantie worden voorgelegd indien de bij deze CAO betrokken partijen daarmee instemmen.
5. De Bemiddelingsinstantie zal een verzoek zoals bedoeld in de leden 1 t/m 4 behandelen met inachtneming van het reglement Bemiddelingsinstantie.

Artikel 10.10 Loonontwikkeling

1. Tenzij anders overeengekomen tussen werkgever en v.v. wordt de loonontwikkeling van de CAO en CAO-HP Metalektro gevolgd
2. De feitelijke salarissen worden per 1 januari 2003 met 3,25% verhoogd.
3. Per 1 april 2004 worden de feitelijke salarissen met 2,75% verhoogd.

Artikel 10.11 Looptijd van de overeenkomst

Deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 november 2002 en eindigt op het moment van het aflopen van de Metalektro CAO 2002-2004 (31 juli 2004) zonder dat daarvoor opzegging nodig is. Een aantal regelingen met toepassing op FCS Control Systems gaan in met terugwerkende kracht tot 1 januari 2001 (zie bijlage Q "het convenant" van 10 december 2002 van FCS Control Systems).

Artikel 10.12 Tussentijdse wijzigingen.

In goed overleg tussen partijen is het mogelijk de overeenkomst tussentijds te wijzigen.

HOOFDSTUK 11 JUBILEA

Artikel 11.1 Algemeen

De dag waarop een werknemer gedurende 25, of 40 jaar in dienst van de werkgever is, wordt als bedrijfsjubileum gevierd.

Artikel 11.2 Uitkeringen

- Bij 25-jarig dienstverband: 1 maand salaris inclusief vakantietoeslag netto*
- Bij 40-jarig dienstverband: 1 maand salaris inclusief vakantietoeslag netto*

*voor zover op grond van fiscale wetgeving is toegestaan.

De werknemer die in enig jaar een bedrijfsjubileum viert heeft recht op één werkdag betaald verlof.

Artikel 11.3 Jubileum bij arbeidsongeschiktheid

Het vieren van een 25- of 40 jarig jubileum en het verstrekken van de jubileumuitkering zal normaal doorgang vinden indien dit jubileum valt binnen 2 jaar na aanvang van ziekte en volledige arbeidsongeschiktheid.

Artikel 11.4 Opbouw dienstjaren

1. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren voor een bedrijfsjubileum komen alle volle maanden dienstverband in aanmerking van alle tijdvlakken met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en opbepaalde tijd in dienst bij FCS Control Systems B.V. of diens rechtsvoorgangers te weten Fokker Aircraft B.V. en Fokker Space B.V. tot aan de verzelfstandiging van FCS Control Systems B.V. in 1999.
2. Niet in aanmerking voor jubilea komen tijdvlakken bij de werkgever doorgebracht o.a. als stagiair, uitzendkracht, inleenkracht, vakantiekracht, gedetacheerde e.d.

BIJLAGE A: BIJLAGE TER INFORMATIE

Hieronder zijn opgenomen een aantal relevante bepalingen van boek 7 van het B.W. betreffende de arbeidsovereenkomst alsmede artikel 6 van het BBA 1945.

Artikel 7: 610a B.W.

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende tenminste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

Artikel 7: 610b B.W.

Indien een arbeidsovereenkomst tenminste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

Artikel 7: 628 B.W.

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

Artikel 7: 628a B.W.

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 7: 667 B.W.

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegevene overeenkomst is bepaald;
 - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegevene overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegevene arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is beëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolgers te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegevene arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Artikel 7: 668 B.W.

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

Artikel 7: 668a B.W.

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegevene arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegaane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 7: 669 B.W.

Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

Artikel 7: 670 B.W.

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is ontvangen.
2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werkneemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij ingevolge de artikelen 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen recht op ziekengeld of recht op een uitkering heeft in verband met haar bevalling en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op die periode dan wel aansluitend op de periode, bedoeld in artikel 29a, zevende lid, van de Ziektewet of op de periode die aanvangt na een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap aansluitend op de dag, bedoeld in artikel 22, vierde lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die lid is van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad, van een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers, niet opzeggen. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op ouderschapsverlof geldend maakt.
8. Van de leden 1 en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 7: 670a B.W.

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden dan wel die korter dan twee jaar geleden krachtens die Wet is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c. korter dan twee jaar geleden lid is geweest van de Arbocommissie;
 - d. als mentor of als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 8, vijfde lid, onderscheidenlijk 17, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet werkzaam is.
2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

Artikel 7: 670b B.W.

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 7 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk in de opzegging toestemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werkneemster die recht heeft op ziekgeld in de periode als bedoeld in de artikelen 29a, eerste lid, van de Ziektewet of 22, eerste lid, van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen.

N.B.: Artikel 7: 671 B.W. is vervallen.

Artikel 7: 672 B.W.

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst, of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de termijn van opzegging, bedoeld in lid 2, verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken.
De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 7: 652 B.W.

1. Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
5. Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is geteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
6. Van de leden 4 onderdeel a. en 5 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
7. Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Artikel 7: 676 B.W.

1. Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
2. Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing.

Artikel 6 van Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945

1. De werkgever behoeft voor de opzegging van de arbeidsverhouding voorafgaande toestemming van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie.
2. De werkgever behoeft deze toestemming niet:
 - a. indien de opzegging onverwijld geschiedt om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de werknemer;
 - b. tijdens de proeftijd;
 - c. indien de opzegging geschiedt ten gevolge van faillissement van de werkgever of toepassing ten aanzien van hem van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.
3. Bij ministeriële regeling worden regels gesteld met betrekking tot de toestemming als bedoeld in het eerste lid.
4. Alvorens een beslissing inzake het verlenen van toestemming krachtens het eerste lid wordt genomen, hoort de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie vertegenwoordigers van de in aanmerking komende organisaties van werkgevers en werknemers, behoudens in bij ministeriële regeling bepaalde gevallen.
5. Onze Minister kan een Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie aanwijzingen geven met betrekking tot de uitoefening van de bevoegdheid tot het verlenen van toestemming als bedoeld in het eerste lid. Hij treedt daarbij niet in de besluitvorming in individuele gevallen.
6. Bij ministeriële regeling kunnen voorzieningen worden getroffen voor het geval een Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie zijn uit dit artikel voortvloeiende verplichtingen niet naar behoren nakomt.
7. De Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie brengt aan Onze Minister verslag uit over de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend. Bij ministeriële regeling worden hieromtrent nadere regels gesteld.
8. De Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie is verplicht aan Onze Minister desgevraagd binnen een daartoe gesteld termijn en op de aangegeven wijze kosteloos alle opgaven te verstrekken betreffende de wijze waarop de bevoegdheid tot het verlenen van de toestemming is uitgeoefend.
9. Van het eerste lid kan bij ministeriële regeling voor bepaalde werknemers of groepen van werknemers voorwaardelijk of onvoorwaardelijk ontheffing of vrijstelling worden verleend.
10. Tegen beslissingen van de Regionaal Directeur van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie inzake het verlenen van toestemming op grond van het eerste lid staat geen beroep open bij het College van Beroep voor het Bedrijfsleven.

BIJLAGE B: BIJLAGE TER INFORMATIE

Artikel 7: 674 B.W.

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

BIJLAGE C: BIJLAGE TER INFORMATIE

Vakantie en verlof

Artikel 7: 634 B.W.

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 7: 635 B.W.

1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
 - a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
 - c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
 - d. hij, anders dan ten gevolge van de arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
 - e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op ziekgeld in verband met haar bevalling.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk instituut sociale verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. De aanspraak, bedoeld in de leden 1, onder d, 2 en 3, vervalt indien de arbeidsovereenkomst door opzegging van de werknemer eindigt alvorens de arbeid is hervat.
5. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

Toelichting bij artikel 7: 635 B.W.

Voor de goede toepassing van artikel 635 wordt er op gewezen dat dit artikel (beperking opbouw vakantie bij ziekte) ook van toepassing is op werknemers die op therapiebasis werkzaam zijn. Daar staat echter tegenover dat indien deze werknemer in die periode op vakantie gaat geen dagen van zijn vakantietegoed mogen worden afgeschreven.

BIJLAGE D: BIJLAGE TER INFORMATIE

Algemene Dagloonregeling Ziektewet

Artikel 1

1. Voor de toepassing van deze regelen wordt onder loon verstaan het loon in de zin van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, met dien verstande dat:
 - a. niet in geld genoten loon als bedoeld in artikel 8, tweede lid van de Coördinatiewet Sociale Verzekering - het zogenaamde loon in natura - wordt gewaardeerd op de bedragen genoemd in de beschikking van de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid d.d. 4 januari 1982, nr. 56984, zoals deze beschikking thans luidt of nader zal komen te luiden, of in een beschikking die daarvoor in de plaats treedt;
 - b. hetgeen niet of niet geheel is uitbetaald eveneens tot het loon behoort.
2. In afwijking van het bepaalde in het eerste lid worden geacht tot het loon te behoren:
 - a. het werknemersaandeel in de pensioenpremie, tenzij deze premie door het Landelijke Instituut Sociale Verzekeringen ingevolge een Algemene Maatregel van Bestuur, als bedoeld in artikel 59 van de Ziektewet, ten behoeve van de werknemer geheel of gedeeltelijk naast het ziekgeld wordt verstrekt;
 - b. het rechtens geldende loon, voor zover dit niet is genoten;
 - c. bijdragen strekkende tot betaling van premie van een door of voor de werknemer afgesloten particuliere ziektekostenverzekering, tenzij op de werkgever de verplichting rust deze ook tijdens ziekte te verstrekken.
 - d. bedragen, welke zijn ingehouden als bijdrage voor aanspraken die naar aard en strekking overeenkomen met aanspraken ingevolge sociale verzekeringswetten of als bijdrage voor aanspraken op uitkeringen wegens overlijden of invaliditeit ten gevolge van een ongeval.
3. In afwijkingen van het bepaalde in het eerste lid worden geacht niet tot het loon te behoren:
 1. aanspraken uit een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 4, tweede lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekeringen;
 2. bedragen, welke de hoogte van het rechtens geldende loon te boven gaan;
 3. bedragen, strekkende tot vergoeding van te maken onkosten, ook al zijn deze niet in een afzonderlijke onkostenvergoeding vastgelegd;
 4. gratificaties, tantièmes, uitkeringen ingevolge winstdeling, uitkeringen in de vorm van aandelen en andere dergelijke uitkeringen;
 5. vakantietoeslag, loon bestemd voor vakantiedagen, niet zijnde vakantietoeslag, alsmede vergoeding voor niet-genoten vakantie;
 6. feestdagtoeslag, tenzij in het desbetreffende beroep onder normale omstandigheden in de bedrijfstak arbeid op feestdagen wordt verricht;
 7. prestatie- en productiepremie, voor zover deze een incidenteel of uitzonderlijk karakter dragen;
 8. vergoeding van reizen, voor zover door het in aanmerking nemen van deze uren de normale wekelijkse arbeidsduur volgens arbeidsovereenkomst en toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst zou worden overschreden;
 9. afzonderlijke bijdragen, strekkende tot betaling van premie van een door of voor de werknemer afgesloten verzekering;
 10. uitkeringen en verstrekkingen uit fondsen;
 11. uitkeringen en verstrekkingen tot dekking van kosten ter zake van ziekte, invaliditeit, bevalling en sterfgeval;
 12. vrije uniform- en andere kleding;
 13. kindertoelagen;
 14. afzonderlijke bijdragen, strekkende tot tegemoetkoming in de betaling van de rente van een hypotheek, rustende op de woning van de werknemer, alsmede het voordeel, dat de werknemer heeft van aan hem, vanwege zijn werkgever, verstrekte geldleningen waarvoor hem geen of een lagere rente, dan wel geen of een lagere afsluitprovisie in rekening wordt gebracht;

15. bedragen, uitbetaald als beloning voor overwerk;
16. het voordeel dat voor de werknemer is gelegen in het gebruik voor privé-doeleinden van een auto en/of telefoon, waarvan de kosten geheel of gedeeltelijk door de werkgever worden gedragen;
17. uitkeringen die het karakter hebben van een 13de maandloon of een eindejaarsuitkering;
18. uitkeringen en verstrekkingen op grond van sociale verzekeringswetten, waaronder begrepen toeslagen op grond van de Toeslagenwet;
19. periodieke uitkeringen, die naar aard en strekking overeenkomen met uitkeringen op grond van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Werkloosheidswet;
20. uitkeringen over tijdvakken, waarin de werknemer geen arbeid verricht, indien die uitkeringen minder bedragen dan de helft van zijn loon;
21. het voordeel dat voor de werknemer is gelegen in een door de werkgever ter beschikking gesteld recht op vrij reizen met Nederlands openbaar vervoer;
22. de waarde van door de werkgever verstrekte aandelenoptierechten;
23. het voordeel dat voor de werknemer, werkzaam in de geestelijke en/of lichamelijke gezondheid- en welzijnszorg, is gelegen in het gebruiken van de maaltijd in de werktijd tezamen met de hem toevertrouwde patiënten, pupillen of bewoners, indien hiertoe op basis van de arbeidsovereenkomst of aanstelling een verplichting bestaat op grond van opvoedkundige of therapeutische overwegingen of anderszins overwegingen van resocialiserende aard;
24. het voordeel dat voor de werknemer is gelegen in kinderopvang, welke door of vanwege de werkgever wordt verzorgd, alsmede een vergoeding van de werkgever in de kosten van kinderopvang;
25. niet in geld genoten loon in de vorm van producten uit het bedrijf van de werkgever, waarvan de hoeveelheid niet uitgaat boven hetgeen in een gezin als dat van de werknemer pleegt te worden geconsumeerd, behoudens voor zover het bedrag van de integrale kostprijs voor de werkgever meer bedraagt dan de bijdrage van de werknemer;
26. het voordeel dat voor de werknemer van een dagbladuitgeversbedrijf is gelegen in een gratis abonnement op een dagblad uitgegeven door dat bedrijf.

BIJLAGE E: Uitvoering REGELING KINDEROPVANG

Als de Wet Basisvoorziening Kinderopvang in werking treedt (de datum is nog niet precies bekend) wijzigt onderstaande regeling. Hoe de regeling dan komt te luiden, wordt te zijner tijd bekend gemaakt..

1. Toepassing

De regeling is van toepassing op de werknemer in dienst van FCS Control Systems die valt onder de werkingssfeer van de CAO die ten behoeve van hun kind(eren) in de leeftijd van 0-4 jaar en 4 jaar tot en met het laatste jaar van de basisschool, gebruik willen maken van een kindplaats. Dit kan gerealiseerd worden door middel van één van de volgende vormen van kinderopvang:

- a) Dagopvang: opvang van kinderen in de leeftijd van 0-4 jaar gedurende hele en/of halve dagen in een daartoe erkend kindercentrum;
- b) Buitenschoolse opvang: opvang van kinderen in de leeftijd van 4 jaar tot en met het laatste jaar van de basisschool. Buitenschoolse opvang betekent de opvang voor en na de basisschooltijden;
- c) Gastouderopvang: opvang van kinderen van 0 jaar tot en met het laatste jaar van de basisschool. Gastouderopvang betekent kinderopvang in de gezinssituatie van de gastouder, waarbij de plaatsing tot stand komt via een gastouderbureau.

1. Uitvoering

Deze regeling wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van FCS Control Systems. De uitvoering is feitelijk opgedragen aan Kinent-kinderopvang voor bedrijven.

2. Inhoud van de regeling

Via Kinent zal aan werknemers, die in aanmerking willen komen voor één van de genoemde vormen van kinderopvang, een kindplaats worden aangeboden waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.

3. U en uw eventuele partner moeten buitenshuis werkzaam zijn.

2. De financiën

De kosten worden gedeeld door drie partijen: de werknemer betaalt een ouderbijdrage, de overheid draagt bij in de vorm van een fiscale kortingsregeling en de werkgever betaalt de overige kosten.

3. Budget

Het budget dat door de onderneming beschikbaar wordt gesteld voor bijdragen aan de kosten van kinderopvang is afhankelijk van de loonsom. Voor 2003 en 2004 bedraagt het budget 0,3% van de Coördinatie Loonsom Sociale Verzekeringen per jaar.

4. Ouderbijdrage

De kosten van de kinderopvang (feitelijke opvang, bemiddelingskosten e.d.) worden door FCS Control Systems – al dan niet samen met de werkgever van de partner - betaald. Om fiscale redenen dient de werkgever bij de werknemer een ouderbijdrage in rekening te brengen. Deze ouderbijdrage wordt vastgesteld aan de hand van de Adviestabel Ouderbijdragen van het Ministerie van VWS en is afhankelijk van het belastbaar gezinsinkomen en het aantal dagdelen. De tabel bevat tevens afzonderlijke tarieven voor hele of halve dagopvang, en voor eerste of tweede (e.v.) kinderen. De ouderbijdrage wordt vastgesteld, berekend en maandelijks geïnd door Kinent. Als u een werkende partner heeft, wordt om het aantal dagdelen te bepalen, van u beiden het kleinste dienstverband aangehouden.

- 5. Bijdrage van de werkgever en van de werkgever van de partner**
FCS Control Systems betaald 50% werkgeversbijdrage per kind met een maximum van twee kinderen per werknemer. Kintent zal bij de werkgever van de partner nagaan of deze de overige 50% van de kosten van de kinderopvang voor haar rekening wil nemen. Is de werkgever van uw partner daartoe niet bereid, of wil hij maar een gedeelte van het bedrag vergoeden, dan wordt uw ouderbijdrage verhoogd met het bedrag dat nog niet gedekt is.
- 6. Kintent**
Kintent-Kinderopvang regelt de afhandeling van de kinderopvangplaats, zoals de aanmelding, het vaststellen en innen van de ouderbijdrage.
- 7. Informatie**
Alle informatie met betrekking tot kinderopvang zijn op te vragen bij HR.
- 8. Aanvraag voor kostenvergoeding**
Je kunt een aanvraag indienen voor vergoeding van een deel van de kosten van kinderopvang door FCS Control Systems middels een formulier dat je kunt ophalen bij HR. Vervolgens krijg je bericht of er voldoende budgetruimte is voor vergoeding van de kosten. Is er op het moment van je aanvraag geen budgetruimte, dan wordt je op een wachtlijst geplaatst. Op dat moment wordt je aanvraag dus ook niet doorgestuurd naar Kintent en vindt via dat kanaal geen aanmelding plaats bij de gewenste kinderdagverblijven.
- 9. Wachtlijst**
Als er niet voldoende budget is om aan alle aanvragen tegemoet te komen, is er sprake van een wachtlijst. Bij het afhandelen van de wachtlijst worden de volgende criteria afgehandeld en wel in de genoemde volgorde:
- Plaatsing van 2de en volgende kinderen bij eenzelfde kinderdagverblijf / gastouder als het 1e kind.
 - Plaatsing op volgorde van startdatum van de aanvraag (vroegste startdatum eerst).
 - Plaatsing op volgorde van leeftijd (oudste kind eerst).
- 10. Mutaties**
Alle mutaties moeten door de ouder worden doorgegeven aan Kintent.
- 11. Beëindiging van de plaatsing**
Wanneer de plaatsing - om welke reden dan ook - wordt beëindigd, is een opzegtermijn van 2 maanden van toepassing. Opzegging vindt plaats middels het doorgeven door de ouder bij Kintent. Let op: dit geldt ook als het kind vier jaar wordt en naar school / naschoolse opvang gaat (ook al staat er op de bevestiging van inschrijving een einddatum vermeld)!
- 12. Uitsluiting van de ouder**
Indien de werknemer zelf of de nieuwe werkgever het contract met het kinderdagverblijf niet overneemt, is de opzegtermijn van 2 maanden van kracht. Vanaf de datum uitsluiting komen de kosten van kinderopvang voor rekening van de werknemer. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de opzegging.

Ouderbijdragetabel Kinderopvang 2003

Ouderbijdrage per maand, periode 1 april 2003 tot 1 april 2004

Kintent

bruto gezinsinkomen in Euro per jaar		OUDERBIJDRAGETABEL KINDEROPVANG 2003																								BSO					
		Ouderbijdrage in EURO per maand, periode 1 april 2003 tot 1 april 2004																								1E KIND	2E E.V.				
		HELE-DAGOPVANG												HALVE-DAGOPVANG												%	%				
		EERSTE KIND						TWEDE EN VOLGENDE KIND						EERSTE KIND						TWEDE EN VOLGENDE KIND						opvang- kosten	opvang- kosten				
aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		aantal dagen per week		%	%				
5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	4,9%	4,9%
<=	12684																														
12685	13556	52	41	31	21	10	52	41	31	21	10	30	24	18	12	6	30	24	18	12	6	30	24	18	12	6	4,9%	4,9%			
13557	14424	67	54	40	27	13	60	48	36	24	12	39	31	23	16	8	35	28	21	14	7	35	28	21	14	7	6,4%	5,7%			
14425	15598	82	65	49	33	16	60	48	36	24	12	47	38	28	19	9	35	28	21	14	7	35	28	21	14	7	7,7%	5,7%			
15599	16806	97	78	58	39	19	60	48	36	24	12	56	45	34	23	11	35	28	21	14	7	35	28	21	14	7	9,2%	5,7%			
16807	17983	112	89	67	45	22	60	48	36	24	12	65	52	39	26	13	35	28	21	14	7	35	28	21	14	7	10,6%	5,7%			
17984	19171	127	102	76	51	25	60	48	36	24	12	74	59	44	30	15	35	28	21	14	7	35	28	21	14	7	12,1%	5,7%			
19172	20350	143	114	86	57	29	60	48	36	24	12	83	66	50	33	17	35	28	21	14	7	35	28	21	14	7	13,5%	5,7%			
20351	21564	157	126	94	63	31	60	48	36	24	12	91	73	55	36	18	35	28	21	14	7	35	28	21	14	7	14,9%	5,7%			
21565	22787	174	139	104	70	35	60	48	36	24	12	101	81	60	40	20	35	28	21	14	7	35	28	21	14	7	16,5%	5,7%			
22788	23965	188	151	113	75	38	60	48	36	24	12	109	87	66	44	22	35	28	21	14	7	35	28	21	14	7	17,8%	5,7%			
23966	25175	205	164	123	82	41	60	48	36	24	12	119	95	71	48	24	35	28	21	14	7	35	28	21	14	7	19,4%	5,7%			
25176	26533	219	175	132	88	44	66	53	40	26	13	127	102	76	51	25	38	31	23	15	8	35	28	21	14	7	20,8%	6,3%			
26534	27598	235	188	141	94	47	70	56	42	28	14	136	109	82	54	27	41	32	24	16	8	35	28	21	14	7	22,2%	6,6%			
27599	28843	249	199	150	100	50	74	59	44	30	15	145	116	87	58	29	43	34	26	17	9	35	28	21	14	7	23,6%	7,0%			
28844	30036	265	212	159	106	53	79	63	47	32	16	154	123	92	61	31	46	37	27	18	9	35	28	21	14	7	25,1%	7,5%			
30037	31200	280	224	168	112	56	83	66	50	33	17	163	130	98	65	33	48	39	29	19	10	35	28	21	14	7	26,6%	7,9%			
31201	32390	296	237	178	118	59	88	70	53	35	18	172	137	103	69	34	51	41	31	20	10	35	28	21	14	7	28,0%	8,3%			
32391	33576	311	249	187	125	62	94	75	56	38	19	181	144	108	72	36	55	44	33	22	11	35	28	21	14	7	29,5%	8,9%			
33577	34947	326	261	196	130	65	98	78	59	39	20	189	151	113	76	38	57	45	34	23	11	35	28	21	14	7	30,9%	9,3%			
34948	36294	349	279	209	140	70	104	83	62	42	21	202	162	121	81	40	60	48	36	24	12	35	28	21	14	7	33,1%	9,9%			
36295	37895	380	304	228	152	76	114	91	68	46	23	220	176	132	88	44	66	53	40	26	13	35	28	21	14	7	36,0%	10,8%			
37896	39665	411	329	247	164	82	123	98	74	49	25	238	191	143	95	48	71	57	43	29	14	35	28	21	14	7	38,9%	11,7%			
39666	41591	441	353	265	176	88	132	106	79	53	26	256	205	153	102	51	77	61	46	31	15	35	28	21	14	7	41,8%	12,5%			
41592	43576	472	378	283	189	94	142	114	85	57	28	274	219	164	110	55	82	66	49	33	16	35	28	21	14	7	44,7%	13,5%			
43577	45624	502	402	301	201	100	150	120	90	60	30	291	233	175	116	58	87	70	52	35	17	35	28	21	14	7	47,6%	14,2%			
45625	47745	533	426	320	213	107	159	127	95	64	32	309	247	185	124	62	94	74	55	37	18	35	28	21	14	7	50,5%	15,1%			
47746	49946	563	450	338	225	113	169	135	101	68	34	327	261	196	131	65	98	78	59	39	20	35	28	21	14	7	53,3%	16,0%			
49947	52246	592	474	355	237	118	178	142	107	71	36	343	275	206	137	69	109	83	62	41	21	35	28	21	14	7	56,1%	16,9%			
52247	54647	622	498	373	249	124	187	150	112	75	37	361	289	216	144	72	108	87	65	43	22	35	28	21	14	7	58,9%	17,7%			

AMSTD/EBAR#zob08358/F148/8

Bijlage F: Salaristabellen

Salarisschalen voor Jeugdigen CAO

Geldig per: **1 januari 2003**

EURO's AO verhoging in %: 3,25%

Beoordeling	Leeftijd op peildatum (1.4.jj of 1.10.jj)											Beoordeling	Salaris klasse
	18,0	18,5	19,0	19,5	20,0	20,5	21,0	21,5	22,0	22,5	23,0		
H	12.938,40	13.713,35	14.490,64	15.266,05	15.962,75	16.785,96	17.623,21	18.442,67	19.276,18	19.980,85	20.700,51	H	J5
G	12.717,73	13.480,96	14.245,13	15.006,49	15.693,82	16.501,09	17.324,76	18.129,69	18.949,15	19.640,23	20.333,65	G	
F	12.498,45	13.247,63	13.996,81	14.747,86	15.424,41	16.218,10	17.024,90	17.816,72	18.620,71	19.300,55	19.982,25	F	
E	12.278,72	13.012,90	13.751,77	14.487,83	15.153,13	15.932,30	16.726,45	17.501,40	18.294,62	18.960,39	19.633,67	E	
D	12.058,51	12.780,04	13.505,32	14.228,26	14.882,79	15.646,50	16.427,53	17.189,83	17.967,58	18.620,71	19.292,11	D	
H	13.359,61	14.161,26	14.961,98	15.762,69	16.500,62	17.306,02	17.996,63	18.839,05	19.700,67	20.529,96	21.374,72	H	J6
G	13.107,54	13.895,61	14.680,86	15.468,92	16.192,33	16.981,33	17.658,35	18.488,12	19.329,59	20.143,43	20.956,32	G	
F	12.858,28	13.629,01	14.399,27	15.172,34	15.882,16	16.654,30	17.319,61	18.134,85	18.961,80	19.759,23	20.549,64	F	
E	12.606,68	13.362,89	14.120,03	14.876,70	15.571,53	16.330,55	16.983,67	17.780,17	18.592,13	19.372,70	20.153,74	E	
D	12.356,02	13.098,17	13.838,91	14.579,66	15.261,36	16.006,32	16.645,87	17.427,84	18.223,40	18.987,10	19.767,67	D	
H	14.015,55	14.857,03	15.698,50	16.540,45	17.311,64	18.157,34	18.880,28	19.765,79	20.668,18	21.540,58	22.423,29	H	J7
G	13.736,77	14.561,85	15.386,46	16.209,67	16.968,68	17.797,98	18.505,45	19.291,64	20.258,22	21.111,41	21.951,48	G	
F	13.458,94	14.268,09	15.074,42	15.883,10	16.625,72	17.434,87	18.132,50	18.817,02	19.848,72	20.683,64	21.500,75	F	
E	13.181,10	13.973,38	14.763,32	15.553,73	16.280,88	17.074,57	17.756,75	18.342,41	19.438,76	20.256,81	21.067,36	E	
D	12.903,73	13.677,74	14.451,28	15.225,29	15.936,98	16.716,14	17.383,33	17.866,85	19.030,20	19.829,05	20.643,82	D	

Human Resources; januari 2003

Salarisschalen voor volwassen CAO, FCS Control Systems

Salarisschalen voor volwassenen CAO										1 januari 2003		
Perspectiefjaren										EURO's		
Beoordeling	08	07	06	05	04	03	02	01	00	Beoordeling	Salaris klasse	Norm verhoging (gemiddeld F-lijn)
I									25.063	I	06	
H				21.449	22.078	22.708	23.337	23.967	24.594	H		
G				21.029	21.661	22.291	22.919	23.549	24.178	G		
F				20.621	21.252	21.880	22.510	23.140	23.769	F		630
E				20.223	20.854	21.483	22.113	22.741	23.372	E		
D				19.836	20.465	21.095	21.725	22.355	22.985	D		
I									26.808	I	07	
H			22.501	23.132	23.767	24.399	25.030	25.663	26.296	H		
G			22.028	22.660	23.293	23.927	24.558	25.190	25.823	G		
F			21.575	22.209	22.839	23.473	24.105	24.737	25.369	F		632
E			21.140	21.773	22.404	23.038	23.670	24.303	24.934	E		
D			20.715	21.347	21.979	22.611	23.245	23.877	24.509	D		
I									29.607	I	08	
H			24.853	25.528	26.203	26.879	27.554	28.229	28.905	H		
G			24.286	24.960	25.636	26.312	26.987	27.663	28.338	G		
F			23.745	24.420	25.096	25.772	26.447	27.122	27.797	F		675
E			23.233	23.909	24.585	25.261	25.936	26.611	27.287	E		
D			22.742	23.418	24.093	24.768	25.444	26.120	26.796	D		
I									32.355	I	09	
H		26.552	27.270	27.989	28.709	29.428	30.148	30.866	31.586	H		
G		25.931	26.648	27.368	28.087	28.806	29.525	30.243	30.964	G		
F		25.336	26.056	26.773	27.494	28.213	28.932	29.651	30.371	F		719
E		24.776	25.494	26.214	26.932	27.651	28.371	29.089	29.809	E		
D		24.246	24.965	25.685	26.405	27.123	27.843	28.562	29.280	D		

Salarisschalen voor volwassenen CAO										1 januari 2003		
Perspectiefjaren										EURO's		
Beoordeling	08	07	06	05	04	03	02	01	00	Beoordeling	Salaris klasse	Norm verhoging (gemiddeld F-lijn)
I									34.927	I	10	
H	28.052	28.816	29.579	30.341	31.105	31.868	32.632	33.394	34.155	H		
G	27.416	28.179	28.942	29.704	30.468	31.231	31.993	32.758	33.520	G		
F	26.806	27.568	28.330	29.094	29.857	30.619	31.383	32.146	32.909	F		763
E	26.221	26.985	27.748	28.511	29.274	30.037	30.800	31.562	32.326	E		
D	25.661	26.424	27.187	27.949	28.712	29.476	30.239	31.003	31.764	D		
I									37.467	I	11	
H	30.094	30.911	31.728	32.546	33.364	34.182	35.000	35.818	36.635	H		
G	29.414	30.231	31.050	31.866	32.685	33.502	34.321	35.138	35.956	G		
F	28.775	29.595	30.411	31.230	32.046	32.864	33.682	34.500	35.318	F		818
E	28.172	28.988	29.806	30.624	31.443	32.260	33.077	33.895	34.713	E		
D	27.598	28.417	29.234	30.053	30.869	31.687	32.506	33.323	34.141	D		

Salarisschalen voor CAO – HP, FCS Control Systems

FCS Control Systems				EURO'S 2003							
Salarisschalen voor CAO-HP											
MINIMUM			MAXIMUM SALARIS BIJ BEOORDELING								
			Voldoende		Normaal / Goed		Zeer goed		Uitzonderlijk		
KLASSE	RSP	SALARIS	RSP	SALARIS	RSP	SALARIS	RSP	SALARIS	RSP	SALARIS	
18	80	73.398	90	82.573	100	91.747	109	100.005	118	108.262	
17	80	62.582	90	70.405	100	78.227	108	84.486	116	90.744	
16	80	54.751	90	61.594	100	68.438	107	73.229	114	78.019	
15	80	47.954	90	53.949	100	59.942	106	63.539	112	67.136	
14	80	42.175	90	47.446	100	52.718	105	55.354	110	57.990	
13	80	36.936	90	41.552	100	46.169	104	48.016	108	49.863	
12	80	32.427	90	36.481	100	40.534	103	41.750	106	42.966	
Human Resources; 1 januari 2003											

SALARISGROEITABELLEN CAO-HP

EURO'S

Geldig per: 1 jan. 2003

Salaris klasse 12; 100% RSP =

40.533

RSP van: tot:	Salaris van: tot:	onvoldoende %% EURO	voldoende %% EURO	normaal / goed %% EURO	zeer goed %% EURO	uitzonderlijk %% EURO
80 < 85	32.426 < 34.453	0 0	3 1.216	4 1.621	5 2.027	6 2.432
85 < 90	34.453 < 36.480	0 0	2 811	3 1.216	4 1.621	5 2.027
90 < 95	36.480 < 38.506	0 0		2,5 1.013	3 1.216	4 1.621
95 < 100	38.506 < 40.533	0 0		2 811	2,5 1.013	3 1.216
100 < 103	40.533 < 41.749	0 0			2 811	3 1.013
103 =< 104	41.749 =< 42.154	0 0				3 1.013

Salaris klasse 13; 100% RSP =

46.168

RSP van: tot:	Salaris van: tot:	onvoldoende %% EURO	voldoende %% EURO	normaal / goed %% EURO	zeer goed %% EURO	uitzonderlijk %% EURO
80 < 85	36.935 < 39.243	0 0	3 1.385	4 1.847	5,5 2.539	7 3.001
85 < 90	39.243 < 41.552	0 0	2 923	3 1.385	4,5 2.078	6 2.539
90 < 95	41.552 < 43.860	0 0		2,5 1.154	3,5 1.616	5 2.078
95 < 100	43.860 < 46.168	0 0		2 923	2,5 1.154	4 1.616
100 < 104	46.168 < 48.015	0 0			2 923	3 1.385
104 =< 108	48.015 =< 49.862	0 0				2 923

SALARISGROEITABELLEN CAO-HP

EURO'S

Geldig per: 1 jan. 2003

Salaris klasse 14; 100% RSP =

52.718

RSP van: tot:	Salaris van: tot:	onvoldoende %% EURO	voldoende %% EURO	normaal / goed %% EURO	zeer goed %% EURO	uitzonderlijk %% EURO
80 < 85	42.174 < 44.810	0 0	3 1.582	4 2.109	5,5 2.899	7 3.690
85 < 90	44.810 < 47.446	0 0	2 1.054	3 1.582	4,5 2.372	6 3.163
90 < 95	47.446 < 50.082	0 0		2,5 1.318	3,5 1.845	5 2.636
95 < 100	50.082 < 52.718	0 0		2 1.054	3 1.582	4 2.109
100 < 105	52.718 < 55.353	0 0			2,5 1.318	3 1.582
105 =< 110	55.353 =< 57.989	0 0				3 1.318

Salaris klasse 15; 100% RSP =

59.942

RSP van: tot:	Salaris van: tot:	onvoldoende %% EURO	voldoende %% EURO	normaal / goed %% EURO	zeer goed %% EURO	uitzonderlijk %% EURO
80 < 85	47.954 < 50.951	0 0	3 1.798	4 2.398	6 3.597	8 4.496
85 < 90	50.951 < 53.948	0 0	2 1.199	3 1.798	5 2.997	6 3.597
90 < 95	53.948 < 56.945	0 0		2,5 1.499	4 2.398	5 2.997
95 < 100	56.945 < 59.942	0 0		2 1.199	3 1.798	4 2.398
100 < 106	59.942 < 63.539	0 0			2,5 1.499	4 2.098
106 =< 112	63.539 =< 67.135	0 0				3 1.798

SALARISGROEITABELLEN CAO-HP

EURO'S

Geldig per: 1 jan. 2003

Salaris klasse 16; 100% RSP =

68.437

RSP van: tot:	Salaris van: tot:	onvoldoende %% EURO	voldoende %% EURO	normaal / goed %% EURO	zeer goed %% EURO	uitzonderlijk %% EURO
80 < 85	54.750 < 58.172	0	0	4	6	8
85 < 90	58.172 < 61.593	0	3	3	5	7
90 < 95	61.593 < 65.015	0	2	2,5	4	6
95 < 100	65.015 < 68.437	0	0	2	3,5	5
100 < 107	68.437 < 73.228	0	0		3	4
107 =< 114	73.228 =< 78.018	0	0			4

Salaris klasse 17; 100% RSP =

78.227

RSP van: tot:	Salaris van tot	onvoldoende %% EURO	voldoende %% EURO	normaal / goed %% EURO	zeer goed %% EURO	uitzonderlijk %% EURO
80 < 85	62.582 < 66.493	0	3	4	6,5	9
85 < 90	66.493 < 70.405	0	2	3	5,5	7
90 < 95	70.405 < 74.316	0	0	2,5	4,5	6
95 < 100	74.316 < 78.227	0	0	2	3,5	5
100 < 105	78.227 < 82.139	0	0		3	5
105 < 108	82.139 < 84.486	0	0		2	4
108 < 112	84.486 < 87.615	0	0			4
112 =< 116	87.615 =< 90.744	0	0			3

SALARISGROEITABELLEN CAO-HP

EURO'S

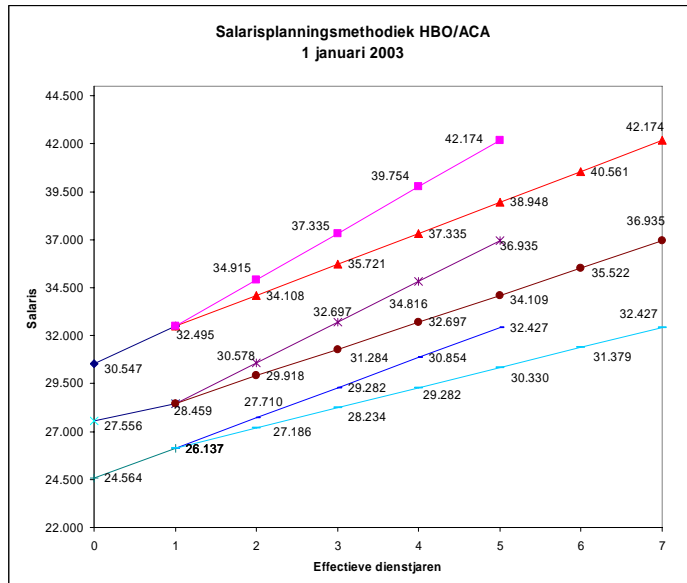
Geldig per: 1 jan 2003

Salaris klasse 18; 100% RSP =

91.747

RSP van: tot:		onvoldoende %% EURO	voldoende %% EURO	normaal / goed %% EURO	zeer goed %% EURO	uitzonderlijk %% EURO
80 < 85	73.398 < 77.985	0	3	4	6,5	9
85 < 90	77.985 < 82.572	0	2	3	5,5	8
90 < 95	82.572 < 87.160	0	0	2,5	4,5	7
95 < 100	87.160 < 91.747	0	0	2	4	6
100 < 105	91.747 < 96.334	0	0		3	5
105 < 109	96.334 < 100.004	0	0		2,5	5
109 =< 118	100.004 =< 108.261	0	0			4

Salarisplanningsmethodiek HBO/ACA, FCS Control Systems



Effectieve dienstjaren	Groei naar 14			Groei naar 13			Groei naar 12					
	max-lijn	gemid.	min-lijn	max-lijn	gemid.	min-lijn	max-lijn	gemid.	min-lijn			
0	30.547			27.556			24.564					
1	32.495	32.495	32.495	28.459	28.459	28.459	26.137	26.137	26.137			
2		34.915	34.108		30.578	29.918		27.710	27.186			
3		37.335	35.721		32.697	31.284		29.282	28.234			
4		39.754	37.335		34.816	32.697		30.854	29.282			
5		42.174	38.948		36.935	34.109		32.427	30.330			
6			40.561			35.522			31.379			
7			42.174			36.935			32.427			
Delta	1.948	2.420	2.016	1.613	903	2.119	1.766	1.413	1.573	1.572	1.310	1.048

Human resources; januari 2003

BIJLAGE G: Pensioenreglement van Interpolis vs. FCS Control Systems

Onder voorbehoud. T.z.t. zullen hierover aangepaste teksten kunnen worden aangeboden door de wetwijziging van 1 januari 2002. Interpolis heeft een nieuw pensioenreglement opgemaakt waar het management van FCS Control Systems B.V. zich nog over beraadt.

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk 1 DEELNAME AAN DE PENSIOENREGELING

- Artikel 1 Deelnemers
- Artikel 2 Start en einde deelname

Hoofdstuk 2. DE OPBOUW VAN HET PENSIOEN

- Artikel 3 De basis van de pensioenopbouw

Hoofdstuk 3. DE SOORTEN PENSIOEN BINNEN DE REGELING

- Artikel 4 Pensioenen binnen de regeling
- Artikel 5 Ouderdomspensioen
- Artikel 6 Overbruggingspensioen
- Artikel 7 Nabestaandenpensioen
- Artikel 8 Nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat)
- Artikel 9 Wezenpensioen
- Artikel 10 Arbeidsongeschiktheidspensioen
- Artikel 11 WAO-hiaatpensioen

Hoofdstuk 4. GEBEURTENISSEN DIE INVLOED HEBBEN OP DE OPBOUW VAN HET PENSIOEN

- Artikel 12 Beëindiging arbeidsovereenkomst vóór de pensioendatum
- Artikel 13 Inbreng van waarde bij start deelname
- Artikel 14 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid
- Artikel 15 Echtscheiding of beëindiging geregistreerd partnerschap

Hoofdstuk 5. KEUZEMOGELIJKHEDEN BIJ PENSIONERING

- Artikel 16 Keuzemogelijkheden bij pensionering
- Artikel 17 Vervroegen van het volledige ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen
- Artikel 18 Uitstellen van het volledige ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen
- Artikel 19 Vervroegen of uitstellen van een gedeelte van het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen
- Artikel 20 Uitrui nabestaandenpensioen
- Artikel 21 Hoog-laagregeling

Hoofdstuk 6. MET PENSIOEN

- Artikel 22 Pensioenuitkering

Hoofdstuk 7. KOSTEN, FINANCIERING EN VERZEKERING VAN DE PENSIOENREGELING

- Artikel 23 Pensioenverzekering
- Artikel 24 Kosten en financiering van de pensioenregeling

Hoofdstuk 8. OVERGANGSBEPALINGEN

- Artikel 25 Overgangsbepalingen

Hoofdstuk 9. ONVOORZIENE GEVALLEN EN OVERIG

- Artikel 26 Onvoorziene gevallen
- Artikel 27 Recht op wijziging van het reglement of verlaging van de premiebetaling door de werkgever
- Artikel 28 Slotbepaling

Hoofdstuk 10. BIJLAGE FLEXIBILISERING

- Flexibiliseringmogelijkheden bij 62 jaar

Hoofdstuk 1 DEELNAME AAN DE PENSIOENREGELING

Artikel 1 Deelnemers

1.1 Voor wie geldt deze pensioenregeling?

Deze pensioenregeling geldt voor alle werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben met een looptijd van ten minste twee maanden.

Deelname aan het overbruggingspensioen vindt plaats vanaf 25 jaar.

1.2a Wat is de verplichting van de deelnemer?

De (gewezen) deelnemer is verplicht om aan de werkgever en aan Interpolis alle informatie te verstrekken die nodig is voor de uitvoering van dit reglement.

1.2b Wat gebeurt er als de deelnemer zijn verplichting niet nakomt?

Als de (gewezen) deelnemer deze verplichting niet nakomt, kan dit tot gevolg hebben dat het pensioen dat uit dit reglement voortvloeit niet of slechts gedeeltelijk is verzekerd. In dat geval heeft de werknemer slechts recht op dit (gedeeltelijk) verzekerde pensioen.

Artikel 2 Start en einde deelname

2.1 Wanneer start deelname aan de pensioenregeling?

De deelname begint op de datum indiensttreding indien de werknemer aan de in artikel [1](#), lid 1 gestelde voorwaarden voldoet, maar niet eerder dan de datum waarop dit reglement in werking treedt.

2.2 Wanneer eindigt deelname aan de pensioenregeling?

De deelname eindigt:

door overlijden van de deelnemer op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de deelnemer overlijdt;

op de pensioendatum;

bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voordat de pensioendatum is bereikt, anders dan om reden van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

2.3 Welke aanspraken heeft de deelnemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór de pensioendatum?

Bij beëindiging van de deelname door beëindiging van de arbeidsovereenkomst anders dan om reden van arbeidsongeschiktheid, verkrijgt de deelnemer premievrije aanspraken op ouderdoms-, overbrugging-, nabestaanden- en wezenpensioen voor zover die tot dat moment zijn opgebouwd. De premievrije aanspraken worden geïndexeerd volgens het gestelde in artikel [22](#), lid 3b.

Hoofdstuk 2. DE OPBOUW VAN HET PENSIOEN

Artikel 3 De basis van de pensioenopbouw

3.1a Wat is de pensioengrondslag?

De pensioengrondslag vormt de basis voor de berekening van de hoogte van de pensioenen. De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend salaris van de deelnemer, verminderd met de franchise.

3.1b Wat is het pensioengevend salaris?

Het pensioengevend salaris bedraagt het bruto periode jaarsalaris inclusief de vakantietoeslag en vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen als gevolg van demotie. Maximaal conform salarisklasse 18 (100% RSP) verhoogd met vakantietoeslag, jaarlijks vastgesteld op 1 januari, met een maximum van € 85.896,-.(2001).

3.1c Wat is de franchise?

Bij de opbouw van het pensioen wordt al rekening gehouden met de vanaf de 65-jarige leeftijd te ontvangen AOW-uitkering. Over een gedeelte van het inkomen hoeft daarom geen pensioen te worden opgebouwd. Het deel van het inkomen waarover geen pensioenopbouw plaatsvindt, wordt franchise genoemd.

3.1d Hoe hoog is de franchise?

De franchise is voor deze pensioenregeling op het moment van inwerkingtreding van de regeling vastgesteld op € 12.923,- (2002). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de ontwikkeling van de afgeleide consumentenprijsindex werknemersgezinnen laag zoals opgegeven door het Centraal Bureau voor de Statistiek met referentiedatum 1 juli. De franchise zal nooit minder bedragen dan het op grond van de fiscale regelgeving verplicht te hanteren minimumbedrag.

3.2 Wanneer wordt de pensioengrondslag vastgesteld?

De pensioengrondslag van de deelnemer wordt vastgesteld bij opname in de pensioenregeling en vervolgens jaarlijks per 1 januari. De pensioengrondslag blijft gedurende het jaar onveranderd.

3.3 Wat is de pensioengrondslag bij een deeltijd dienstbetrekking?

Voor de vaststelling van de pensioengrondslag van de deelnemer met een deeltijd dienstbetrekking wordt het pensioengevend salaris herleid naar een pensioengevend salaris op basis van een voltijd dienstbetrekking.

3.4 Hoe worden de deelnemersjaren berekend bij een deeltijd dienstverband?

Voor de berekening van de deelnemersjaren worden in de periode(n) dat de deeltijd dienstbetrekking van toepassing is deze periode(n) vermenigvuldigd met het over die periode(n) geldende percentage deeltijd.

Hoofdstuk 3. DE SOORTEN PENSIOEN BINNEN DE REGELING

Artikel 4 Pensioenen binnen de regeling

4.1 In welke pensioenen voorziet de pensioenregeling?

De (gewezen) deelnemer heeft, met inachtneming van de bepalingen in dit reglement, recht op:

- ouderdomspensioen
- overbruggingspensioen
- nabestaandenpensioen
- nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat)
- wezenpensioen
- arbeidsongeschiktheidspensioen
- WAO-hiaatpensioen

4.2 Hoe blijft de deelnemer op de hoogte van zijn pensioenopbouw?

De deelnemer ontvangt jaarlijks een pensioenoverzicht waarin de hoogte van de tot dat jaar opgebouwde pensioenrechten, de hoogte van de op de pensioendatum te bereiken pensioenrechten en de jaarlijkse pensioenaangroei worden vermeld.

Op verzoek van de (gewezen) deelnemer verstrekt Interpolis binnen drie maanden een opgave van de hoogte van de opgebouwde rechten. Interpolis kan hiervoor aan de (gewezen) deelnemer een vergoeding vragen.

Artikel 5 Ouderdomspensioen

5.1 Wat is het ouderdomspensioen?

Het ouderdomspensioen is de levenslange uitkering die de deelnemer ontvangt vanaf zijn pensionering. Het ouderdomspensioen wordt uitgekeerd in maandelijkse termijnen.

5.2 Wanneer begint en wanneer eindigt het ouderdomspensioen?

Het ouderdomspensioen gaat in op de pensioendatum. Het wordt uitgekeerd tot en met de laatste dag van de maand waarin de rechthebbende overlijdt.

5.3 Hoe wordt het ouderdomspensioen opgebouwd?

De deelnemer bouwt over ieder deelnemersjaar een gedeelte van het ouderdomspensioen op. Het binnen deze pensioenregeling jaarlijks op te bouwen ouderdomspensioen bedraagt 2% van de jaarlijks vast te stellen pensioengrondslag. Het ouderdomspensioen is daarmee een afspiegeling van de gemiddeld tijdens de deelname geldende pensioengrondslag (middelloonregeling).

5.4 In hoeverre zijn de aanspraken op het ouderdomspensioen welvaartsvast?

Ieder jaar worden de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemer voorwaardelijk verhoogd op basis van de loonindex met referentiedatum 1 juli volgens de CAO voor de Grootmetaal. Deze indexatie van de opgebouwde rechten vindt plaats bij de vaststelling van de pensioengrondslag zijnde 1 januari. De werkgever behoudt zich het recht voor de opgebouwde aanspraken niet te indexeren indien de winstdeling dit niet toelaat.

Artikel 6 Overbruggingspensioen

6.1 Wat is het overbruggingspensioen?

Het overbruggingspensioen is een uitkering die dient ter compensatie van het nog niet ontvangen van een AOW-uitkering in de periode tussen de pensioendatum en het bereiken van de 65-jarige leeftijd en het verschil in premie volksverzekeringen voor en na de 65-jarige leeftijd.

6.2 Wanneer begint en wanneer eindigt het overbruggingspensioen?

Het overbruggingspensioen gaat in zodra het ouderdompensioen ingaat. Het wordt uitgekeerd tot de eerste dag van de maand waarin de gewezen deelnemer de 65-jarige leeftijd bereikt of tot en met de laatste dag van de maand van diens eerdere overlijden.

6.3 Hoe wordt het overbruggingspensioen opgebouwd?

De deelnemer bouwt ieder deelnemersjaar een gedeelte van het overbruggingspensioen op. Deze opbouw is gelijk aan $(100/37)\%$ van de som van :
70% van de AOW-franchise bepaald in deze pensioenregeling, en
een bedrag ter grootte van het verschil in premie volksverzekeringen over het ouderdompensioen voor en na 65-jarige leeftijd voor dat deelnemersjaar.
Voor de deelnemer met een deeltijddienstbetrekking wordt bij de opbouw per deelnemersjaar het AOW-bedrag vermenigvuldigd met de desbetreffende deeltijdfactor. Deze deeltijdfactor wordt berekend op de manier als beschreven in artikel 3 lid 3.

6.4 In hoeverre zijn de aanspraken op het overbruggingspensioen welvaartsvast?

Ieder jaar worden de opgebouwde pensioenaanspraken van de actieve deelnemer verhoogd op basis van de loonindex met referentiedatum 1 juli volgens de CAO voor de Grootmetaal. Deze indexatie van de opgebouwde rechten vindt plaats per dezelfde datum als de doorvoering van de salarisverhoging. De werkgever behoudt zich het recht voor de opgebouwde aanspraken niet te indexeren indien de winstdeling dit niet toelaat.

Artikel 7 Nabestaandenpensioen

7.1 Wat is het nabestaandenpensioen?

Het nabestaandenpensioen is een uitkering aan de partner van de (gewezen) deelnemer die wordt uitgekeerd na het overlijden van de (gewezen) deelnemer.

7.2a Voor wie wordt nabestaandenpensioen opgebouwd?

Voor iedere deelnemer aan deze pensioenregeling wordt nabestaandenpensioen opgebouwd.

7.2b Wie heeft recht op een uitkering van nabestaandenpensioen?

Recht op nabestaandenpensioen heeft degene met wie de (gewezen) deelnemer: gehuwd is of een geregistreerd partnerschap is aangegaan; samenwoont, mits:

de (gewezen) deelnemer en de partner beiden ongehuwd zijn en geen geregistreerd partnerschap zijn aangegaan met een derde;

de partner geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn is van de (gewezen) deelnemer;

de (gewezen) deelnemer en de partner gedurende ten minste een half jaar aantoonbaar een gezamenlijke huishouding voeren en ten overstaan van een notaris een samenlevingsovereenkomst hebben getekend.

7.2c Wanneer is er geen recht op nabestaandenpensioen?

Er ontstaat geen recht op nabestaandenpensioen indien het huwelijk is gesloten, het geregistreerd partnerschap is aangegaan of de samenwoning is begonnen na de dag dat het ouderdompensioen volledig is ingegaan.

7.3 Wanneer begint en wanneer eindigt het nabestaandenpensioen?

Het nabestaandenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt. Het wordt uitgekeerd tot en met de laatste dag van de maand waarin de (gewezen) partner overlijdt.

7.4 Hoe hoog is het nabestaandenpensioen:

7.4a Bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum?

Bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum is het nabestaandenpensioen gelijk aan 70% van het ouderdompensioen waarop de deelnemer recht zou hebben gehad indien hij tot de pensioendatum ouderdompensioen zou hebben opgebouwd. Het nabestaandenpensioen vanaf de overlijdensdatum wordt gebaseerd op de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag met inachtneming van de bepalingen in artikel [3](#).

7.4b Bij overlijden van de gewezen deelnemer vóór de pensioendatum?

Bij overlijden van de gewezen deelnemer vóór de pensioendatum is het nabestaandenpensioen gelijk aan 70% van het op de dag van het eindigen van de deelname opgebouwde en volgens artikel [22](#) lid [3b](#) geïndexeerde recht op ouderdompensioen.

7.4c Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer op of ná de pensioendatum?

Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer op of ná de pensioendatum is het nabestaandenpensioen gelijk aan 70% van het op de overlijdensdatum geldende ouderdompensioen, inclusief de daarop volgens artikel [22](#) lid [3b](#) geldende indexeringsstoeslagen.

7.5 Op welk deel van het nabestaandenpensioen heeft de partner recht?

Op de uitkering van het nabestaandenpensioen aan de partner van de overleden (gewezen) deelnemer wordt in mindering gebracht het gedeelte van het nabestaandenpensioen waarop volgens artikel [15](#) van dit reglement gewezen partners recht hebben. Deze inhoudingen vinden ook plaats indien de gewezen partner(s) inmiddels zelf is (zijn) overleden.

Artikel 8 Nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat)

8.1 Wat is het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat)?

Het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) is een risicoverzekering die een tijdelijke uitkering uitkeert aan de partner van de deelnemer na het overlijden van de deelnemer.

8.2 Wie heeft recht op het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat)?

Deelname aan de nabestaandenoverbruggingspensioenverzekering is vrijwillig.

Recht op het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) heeft degene met wie de deelnemer: gehuwd is of een geregistreerd partnerschap is aangegaan; samenwoont, mits:
de deelnemer en de partner beiden ongehuwd zijn en geen geregistreerd partnerschap zijn aangegaan met een derde;
de partner geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn is van de deelnemer;
de deelnemer en de partner gedurende ten minste een half jaar aantoonbaar een gezamenlijke huishouding voeren en ten overstaan van een notaris een samenlevingsovereenkomst hebben getekend.

8.3 Wanneer begint en wanneer eindigt het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat)?

Het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin de deelnemer is overleden als er op dat moment geen minderjarige kinderen zijn. Als er wel één of meer minderjarige kinderen zijn gaat de uitkering in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de kalendermaand waarin het jongste kind 18 jaar wordt dan wel dit jongste kind voor het bereiken van de 18-jarige leeftijd overlijdt en er verder geen minderjarige kinderen zijn. Het wordt uitgekeerd tot en met de laatste dag van de maand waarin de partner overlijdt, maar uiterlijk tot de 65-jarige leeftijd van de partner.

8.4 Hoe wordt het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) verzekerd?

Het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) wordt verzekerd op basis van een tijdelijke risicoverzekering. Dit wil zeggen dat het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) is verzekerd zolang de werknemer in dienst is.

8.5 Hoe hoog is het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat)?

De jaarlijkse uitkering van het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) bedraagt de wettelijke ANW-uitkering. Dit bedrag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast aan het wettelijk bedrag.

8.6 Wat zijn de bijzondere bepalingen?

De hoofdstukken 4 en 5 van dit pensioenreglement zijn niet van toepassing op het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) behoudens de artikelen [14](#) en [17](#). Voor het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) gelden tevens de algemene voorwaarden Anw-Hiaatpensioen (model 30801).

Artikel 9 Wezenpensioen

9.1 Wat is het wezenpensioen?

Het wezenpensioen is een uitkering voor kinderen van de (gewezen) deelnemer, die wordt uitgekeerd na het overlijden van de (gewezen) deelnemer.

9.2a Wie heeft recht op wezenpensioen?

Recht op wezenpensioen hebben kinderen die in familierechtelijke betrekking staan tot de (gewezen) deelnemer. Dit geldt ook voor stiefkinderen die door de deelnemer als eigen kinderen worden onderhouden en opgevoed. Ook een kind dat wordt geboren binnen 307 dagen na het overlijden van de (gewezen) deelnemer heeft recht op wezenpensioen.

9.2b Wanneer is er geen recht op wezenpensioen?

Er ontstaat geen recht op wezenpensioen voor een kind dat wordt geboren na 307 dagen nadat het ouderdompensioen volledig is ingegaan. Kinderen die zijn of worden geadopteerd nadat het ouderdompensioen volledig is ingegaan hebben evenmin aanspraak op wezenpensioen.

9.3 Wanneer begint en wanneer eindigt het wezenpensioen?

Het wezenpensioen gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt. Voor een kind dat wordt geboren binnen 307 dagen na het overlijden van de (gewezen) deelnemer, gaat het wezenpensioen in op de eerste dag van de maand waarin het kind wordt geboren.

Het wezenpensioen wordt uitgekeerd tot en met de laatste dag van de maand waarin het kind de 27-jarige leeftijd bereikt, of tot en met de laatste dag van de maand van diens eerder overlijden.

9.4 Hoe hoog is het wezenpensioen:

9.4a Bij overlijden van de deelnemer vóór de pensioendatum?

Het wezenpensioen is gelijk aan 14% van het ouderdompensioen waarop de deelnemer recht zou hebben gehad indien hij tot de pensioendatum ouderdompensioen zou hebben opgebouwd. Het pensioen vanaf de overlijdensdatum wordt gebaseerd op de laatstelijk vastgestelde pensioengrondslag met inachtneming van de bepalingen in artikel [3](#).

9.4b Bij overlijden van de gewezen deelnemer vóór de pensioendatum?

Bij overlijden van de gewezen deelnemer is het wezenpensioen gelijk aan 14% van het op de dag van het eindigen van de deelname opgebouwde en volgens artikel [22](#), lid [3b](#), geïndexeerde recht op ouderdompensioen.

9.4c Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer op of ná de pensioendatum?

Bij overlijden van de (gewezen) deelnemer op of ná de pensioendatum is het wezenpensioen gelijk aan 14% van het op de overlijdensdatum geldende ouderdompensioen, inclusief de daarop volgens artikel [22](#), lid [3b](#), geldende indexeringstoelagen.

9.4d Als beide ouders zijn overleden?

Het wezenpensioen waarop recht bestaat op grond van artikel 9.4a tot en met c wordt verdubbeld vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het kind volledig ouderloos wordt. In dit verband wordt onder ouder verstaan de ouder die in een familierechtelijke betrekking staat tot het kind.

Artikel 10 Arbeidsongeschiktheidspensioen

10.1 Wat is het arbeidsongeschiktheidspensioen?

Het arbeidsongeschiktheidspensioen is een uitkering die bedoeld is om inkomensachteruitgang van de deelnemer door arbeidsongeschiktheid te beperken.

10.2 Wanneer heeft de deelnemer recht op arbeidsongeschiktheidspensioen?

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitgekeerd aan de deelnemer die tijdens de deelname aan de pensioenregeling arbeidsongeschikt wordt en een uitkering op grond van de WAO ontvangt. De deelnemer die al een gedeeltelijke WAO-uitkering geniet op het moment waarop de deelname aanvangt, heeft recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen over de vermeerdering van de arbeidsongeschiktheid.

10.3 Wanneer gaat het arbeidsongeschiktheidspensioen in?

Het arbeidsongeschiktheidspensioen gaat in op de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer het recht verkrijgt op een uitkering op grond van de WAO.

10.4 Tot wanneer wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen uitgekeerd?

Het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitgekeerd tot het eerste van de hierna volgende tijdstippen: de pensioendatum; de eerste dag van de maand volgend op die waarin het recht op een uitkering op grond van de WAO eindigt; de eerste dag van de maand volgend op die waarin de (gewezen) deelnemer overlijdt.

10.5 Hoe wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen berekend?

Voor de berekening van het arbeidsongeschiktheidspensioen wordt uitgegaan van: de vastgestelde grondslag van het arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP-grondslag); dit is het laatste per 1 januari vastgestelde pensioengevend salaris vóór ingang van de WAO-uitkering; het vastgestelde grensbedrag van het arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP-grensbedrag); dit is een bedrag ter grootte van 261 maal het op 1 januari van dat jaar geldende maximumdagloon voor de uitkering op grond van de WAO (2002: € 41.757,39).

Indien de AOP-grondslag hoger is dan het AOP-grensbedrag, dan bedraagt het arbeidsongeschiktheidspensioen 70% van het gedeelte van de AOP-grondslag dat uitkomt boven het AOP-grensbedrag.

10.6 Wat is de hoogte van het te ontvangen arbeidsongeschiktheidspensioen:

10.6a Algemeen?

De arbeidsongeschikte deelnemer ontvangt een percentage van het volgens lid 5 van dit artikel berekende arbeidsongeschiktheidspensioen. Dit percentage wordt gebaseerd op de mate van arbeidsongeschiktheid zoals die volgens de WAO wordt vastgesteld. Hierbij geldt de onderstaande tabel.

Mate van arbeidsongeschiktheid in procenten	Uitkeringspercentage
Minder dan 15	0
15 tot 25	20
25 tot 35	30
35 tot 45	40
45 tot 55	50
55 tot 65	60
65 tot 80	75
80 of meer	100

Voor de deelnemer die bij aanvang van de dienstbetrekking reeds gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, wordt de mate van arbeidsongeschiktheid verminderd met de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de deelname.

10.6b Bij vermeerdering van de arbeidsongeschiktheid?

Bij vermeerdering van de arbeidsongeschiktheid van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte deelnemer wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen verhoogd. Deze verhoging wordt als volgt bepaald: het pensioengevend salaris dat de deelnemer genoot op 1 januari voorafgaande aan de vermeerdering van de arbeidsongeschiktheid wordt herleid tot het salaris dat zou gelden als geen sprake zou zijn van arbeidsongeschiktheid; de uitkomst hiervan wordt gehanteerd als AOP-grondslag voor het berekenen van een arbeidsongeschiktheidspensioen volgens de in lid 5 van dit artikel beschreven systematiek; het aldus verkregen arbeidsongeschiktheidspensioen wordt vermenigvuldigd met het percentage waarmee de arbeidsongeschiktheid is vermeerderd. De uitkomst vormt de verhoging van het arbeidsongeschiktheidspensioen.

10.6c Bij vermindering van de arbeidsongeschiktheid?

Bij vermindering van de arbeidsongeschiktheid wordt het arbeidsongeschiktheidspensioen vermenigvuldigd met de factor x/y . Hierbij is x gelijk aan het nieuwe uitkeringspercentage en y gelijk aan het oude uitkeringspercentage uit de in lid 6a van dit artikel opgenomen tabel.

Artikel 11 WAO-hiaatpensioen

11.1 Wat is het WAO-hiaatpensioen?

Het WAO-hiaatpensioen geeft compensatie voor het verschil tussen de WAO-loondervingsuitkering van 70% van het WAO-dagloon en de WAO-vervolguitkering van 70% van het WAO-vervolgdagloon.

11.2 Wanneer heeft de deelnemer recht op WAO-hiaatpensioen?

De deelnemer heeft recht op een WAO-hiaatpensioen als hij hiervoor aangemeld is. De rechten van de deelnemer die aangemeld is voor het WAO-hiaatpensioen worden beschreven in de voorwaarden "collectief WAO-hiaatpensioen" die integraal deel uitmaakt van dit pensioenreglement.

11.3 Wat zijn de bijzondere bepalingen?

De hoofdstukken 4, 5 en 6 van dit pensioenreglement zijn niet van toepassing op het WAO-hiaatpensioen.

Hoofdstuk 4. GEBEURTENISSEN DIE INVLOED HEBBEN OP DE OPBOUW VAN HET PENSIOEN

Artikel 12 Beëindiging arbeidsovereenkomst vóór de pensioendatum

12.1 Wat gebeurt er bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór de pensioendatum eindigt de deelname aan deze pensioenregeling. De deelnemer behoudt echter aanspraken op ouderdoms-, overbruggings-, nabestaanden- en wezenpensioen. Voor het ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioen wordt daarbij uitgegaan van de laatst vastgestelde pensioengrondslag (zie artikel 3 lid 2). Deze aanspraken worden geïndexeerd zoals is aangegeven in artikel 22 lid 3b van dit reglement.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen de door de gewezen deelnemer opgebouwde rechten: worden overgedragen (zie lid 2 van dit artikel: waardeoverdracht) worden afgekocht (zie lid 3 van dit artikel: afkoop)

12.2a Wat is uitgaande waardeoverdracht?

Uitgaande waardeoverdracht houdt in dat de deelnemer een afkoopsom ter waarde van zijn bij zijn vorige pensioenuitvoerder opgebouwde pensioenrechten meeneemt naar de pensioenuitvoerder van zijn nieuwe werkgever. De nieuwe pensioenuitvoerder vertaalt de afkoopsom in extra pensioen volgens de regels die daarvoor gelden in de nieuwe regeling.

12.2b Wanneer vindt uitgaande waardeoverdracht plaats?

Uitgaande waardeoverdracht vindt plaats op verzoek van de gewezen deelnemer die deelnemer wordt in de pensioenregeling van een nieuwe werkgever. De uitgaande waardeoverdracht wordt uitgevoerd volgens de wettelijk vastgestelde procedures.

12.3a Wat is afkoop?

Bij afkoop van pensioen wordt de aanspraak op pensioen omgezet in een geldsom (de afkoopsom). Met de uitbetaling van die geldsom koopt Interpolis de verplichting tot het doen van pensioenuitkeringen af.

12.3b Wanneer vindt afkoop plaats?

Afkoop vindt uitsluitend plaats indien:

het aan de gepensioneerde deelnemer, diens partner, zijn wezen of zijn gewezen partner toekomstige pensioen op de ingangsdatum het bedrag als genoemd in artikel 32 lid 5 eerste volzin PSW niet te boven gaat (2002: € 332,29);

de gewezen deelnemer, diens partner, zijn wezen of zijn gewezen partner, zich in het buitenland heeft/hebben gevestigd en het pensioen of de rechten op pensioen op het tijdstip van afkoop niet meer bedraagt of bedragen dan het bedrag als bedoeld in artikel 32 lid 5 tweede volzin PSW (2002: € 664,58).

Behalve in de hierboven genoemde gevallen kunnen de rechten op pensioenen niet worden afgekocht. Verder kunnen de rechten op pensioenen niet worden vervreemd of prijsgegeven en evenmin formeel of feitelijk tot voorwerp van zekerheid dienen.

Artikel 13 Inbreng van waarde bij start deelname

13.1 Wat is inkomende waardeoverdracht?

Waardeoverdracht houdt in dat de deelnemer de waarde van zijn bij zijn vorige pensioenuitvoerder opgebouwde pensioenrechten overdraagt aan Interpolis ter verwerving van aanspraken op pensioen op grond van dit reglement.

13.2 Hoe vindt inkomende waardeoverdracht plaats?

Als de nieuwe deelnemer elders pensioenrechten heeft opgebouwd, dan kan hij die rechten inbrengen in deze pensioenregeling. Inkomende waardeoverdracht vindt plaats volgens de wettelijk vastgestelde procedures.

Artikel 14 Pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid

14.1a Voor wie geldt de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid?

Dit artikel is van toepassing op de deelnemer die bij aanvang volledig arbeidsgeschikt is. Voor de deelnemer die bij aanvang deelname een WAO-uitkering ontvangt, heeft dit artikel betrekking op het arbeidsgeschikte deel.

14.1b Wat gebeurt er met de pensioenopbouw bij het ontstaan van volledige arbeidsongeschiktheid?

Als de deelnemer volledig arbeidsongeschikt wordt en een WAO-uitkering ontvangt, dan eindigt daarmee de normale opbouw van het ouderdoms-, overbruggings-, nabestaanden- en wezenpensioen. De verzekering voor het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) wordt wel voortgezet. Om pensioenverlies te voorkomen, wordt in plaats daarvan de opbouw van deze pensioenen voortgezet volgens de leden 2 en 5 van dit artikel. De deelnemer heeft recht op deze verdere opbouw wegens arbeidsongeschiktheid op voorwaarde dat de arbeidsongeschiktheid is ontstaan na aanvang van de dienstbetrekking. Als de deelnemer bij aanvang van de dienstbetrekking reeds gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, geldt het bovenstaande slechts voor de vermeerdering van de arbeidsongeschiktheid na aanvang van de dienstbetrekking.

14.1c Wat gebeurt er met de pensioenopbouw bij het ontstaan van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid?

Als de deelnemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt en een WAO-uitkering ontvangt, dan kunnen twee situaties worden onderscheiden:

De deelnemer blijft in loondienst bij de werkgever

De verdere pensioenopbouw wordt gesplitst in twee delen. Voor het deel dat de deelnemer in loondienst blijft, wordt ook de opbouw van het ouderdoms-, overbruggings-, nabestaanden- en wezenpensioen voortgezet. Dit gebeurt op de normale manier volgens de bepalingen van dit reglement uitgaande van het salaris dat nog uit dienstbetrekking wordt genoten. Om pensioenverlies te voorkomen, wordt voor het arbeidsongeschikte deel de opbouw van het ouderdoms-, overbruggings-, nabestaanden- en wezenpensioen voortgezet volgens de leden 2, 4 en 5 van dit artikel.

De deelnemer blijft niet meer in loondienst bij de werkgever

In het geval dat de deelnemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt raakt en hij geen werkzaamheden in loondienst meer blijft verrichten, wordt om pensioenverlies te voorkomen voor het arbeidsongeschikte deel de opbouw van het ouderdoms-, overbruggings-, nabestaanden- en wezenpensioen voortgezet volgens de leden 2, 4 en 5 van dit artikel.

In beide situaties heeft de deelnemer recht op deze verdere opbouw wegens arbeidsongeschiktheid op voorwaarde dat de arbeidsongeschiktheid is ontstaan na aanvang van de dienstbetrekking. Over reeds bestaande arbeidsongeschiktheid bij aanvang van deelname aan deze pensioenregeling vindt dus géén opbouw wegens arbeidsongeschiktheid plaats.

14.2 Wanneer gaat de pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid in?

De pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid gaat in per de eerste dag van de maand waarin de deelnemer een WAO-uitkering ontvangt. De opbouw van het ouderdoms-, overbruggings-, nabestaanden- en wezenpensioen gebeurt op basis van de laatst geldende pensioengrondslag vóór aanvang van de WAO-uitkering. Deze pensioengrondslag wordt vermenigvuldigd met een voortzettingpercentage dat is gerelateerd aan de mate van arbeidsongeschiktheid volgens de WAO. Deze voortzettingpercentages zijn weergegeven in de onderstaande tabel.

<u>Mate van arbeidsongeschiktheid in procenten</u>	<u>Voortzettingpercentage</u>
Minder dan 15	0
15 tot 25	20
25 tot 35	30
35 tot 45	40
45 tot 55	50
55 tot 65	60
65 tot 80	75
80 of meer	100

Voor de deelnemer die bij aanvang van de dienstbetrekking reeds gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, wordt de mate van arbeidsongeschiktheid verminderd met de mate van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de deelname.

14.3 In hoeverre zijn de opgebouwde pensioenen bij arbeidsongeschiktheid waardevast?

De tot aan de arbeidsongeschiktheid opgebouwde pensioenaanspraken en de tijdens de arbeidsongeschiktheid nog volgens de leden 2, 4 en 5 van dit artikel op te bouwen pensioenaanspraken worden geïndexeerd. De indexatie gebeurt op de wijze zoals is beschreven in artikel [22](#), lid [3b](#), van dit reglement. De eerste indexatie vindt plaats op 1 juli van het kalenderjaar na het jaar waarin de WAO-uitkering is ingegaan.

14.4 Wat zijn de gevolgen van vermeerdering van de arbeidsongeschiktheid voor de pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid:

14.4a Als de dienstbetrekking van de deelnemer na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid is voortgezet?

Als de deelnemer na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid in loondienst is blijven werken, wordt de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid vanaf dat moment aangepast aan het nieuwe percentage arbeidsongeschiktheid. Reeds bestaande arbeidsongeschiktheid op het moment waarop de deelname is aangevangen, maakt geen deel uit van dit percentage. Voor het bepalen van de grondslag waarover de pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet, wordt aangesloten bij de laatst geldende pensioengrondslag vóór vermeerdering van de arbeidsongeschiktheid.

14.4b Als de dienstbetrekking van de deelnemer na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid is beëindigd?

Als de dienstbetrekking van de deelnemer na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid is beëindigd, dan leidt vermeerdering van arbeidsongeschiktheid niet tot een verhoging van de pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid.

[14.5](#) Wat zijn de gevolgen van vermindering van de arbeidsongeschiktheid voor de pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid?

Een vermindering van de mate van arbeidsongeschiktheid leidt tot verlaging van de pensioenopbouw wegens arbeidsongeschiktheid per de eerste van de maand waarin de vermindering van kracht is. Voor het bepalen van de voort te zetten pensioenopbouw wordt de oorspronkelijk volgens lid 2 van dit artikel voortgezette pensioenopbouw vermenigvuldigd met de factor x/y . Hierbij is x gelijk aan het nieuwe voortzettingspercentage en y gelijk aan het oude voortzettingspercentage uit de in lid 2 van dit artikel opgenomen tabel.

Artikel 15 Echtscheiding of beëindiging geregistreerd partnerschap

[15.1](#) Wat wordt in dit artikel verstaan onder partner?

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder partner verstaan degene met wie de (gewezen) deelnemer is gehuwd of een geregistreerd partnerschap is aangegaan.

15.2 Op welke pensioenrechten behoudt de partner aanspraak na echtscheiding of beëindiging van het geregistreerd partnerschap?

Als het huwelijk eindigt door echtscheiding of wordt ontbonden na scheiding van tafel en bed, of als het geregistreerd partnerschap wordt beëindigd anders dan door overlijden, dan behoudt de gewezen partner van de (gewezen) deelnemer aanspraak op een premievrij nabestaandenpensioen.

De hoogte van dit premievrije nabestaandenpensioen is gelijk aan het nabestaandenpensioen waarop recht zou bestaan als de deelname zou zijn geëindigd anders dan om reden van arbeidsongeschiktheid. Ingeval de deelname reeds is geëindigd, is het nabestaandenpensioen gelijk aan het nabestaandenpensioen waarop recht is ontstaan bij beëindigen van de deelname, inclusief de daarop inmiddels verleende toeslagen.

Dit lid is niet van toepassing indien de (gewezen) partners bij huwelijkse voorwaarden of in een schriftelijke overeenkomst met het oog op de echtscheiding, ontbinding van het huwelijk of de beëindiging van het geregistreerde partnerschap anders overeenkomen. Die overeenkomst is slechts geldig indien er een verklaring van Interpolis aan is gehecht dat deze bereid is een uit de afwijking voortvloeiend pensioenrisico te dekken.

15.3 Verevening ouderdomspensioen

De ex-partner van de (gewezen) deelnemer heeft recht op de helft van het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen die tijdens het huwelijk of geregistreerd partnerschap zijn opgebouwd. Verevening vindt plaats volgens de Wet verevening pensioenrechten bij scheiding. Van de wettelijke voorschriften kan worden afgeweken voor zover dat in de huwelijkse voorwaarden of in de partnerschapsvoorwaarden dan wel in het echtscheidingsconvenant is bepaald. Het bepaalde in dit lid is niet van toepassing op partners met een samenlevingsovereenkomst.

15.4 Welke datum geldt als datum van de echtscheiding?

Als datum van echtscheiding, ontbinding van het huwelijk na scheiding van tafel en bed, of beëindiging van het geregistreerd partnerschap anders dan door de dood of vermissing, geldt de datum waarop de beschikking tot echtscheiding, ontbinding of beëindiging is ingeschreven in de registers van de burgerlijke stand. Als datum van scheiding van tafel en bed geldt het moment dat de beschikking is ingeschreven in het huwelijksgoederenregister.

Hoofdstuk 5. KEUZEMOGELIJKHEDEN BIJ PENSIONERING

Artikel 16 Keuzemogelijkheden bij pensionering

16.1 Welke keuzemogelijkheden heeft de deelnemer bij pensionering?

Bij pensionering heeft de (gewezen) deelnemer de volgende keuzemogelijkheden:

- vervroegen van het volledige ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen;
- uitstellen van het volledige ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen;
- vervroegen of uitstellen van gedeelte van het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen;
- uitruil nabestaandenpensioen
- gebruikmaken van de hoog-laagregeling.

De verzekering voor het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) en WAO-hiaat vervalt op de standaard pensioendatum of, bij volledige vervroeging van het pensioen, op de eerdere pensioendatum.

De ruilvoeten die bij deze keuzemogelijkheden behoren worden in de bijlage van dit reglement vermeld en kunnen door Interpolis worden gewijzigd.

16.2 Hoe maakt de deelnemer zijn keuzes kenbaar?

Als de deelnemer gebruik wil maken van de mogelijkheden als bedoeld in dit artikel, dient hij uiterlijk zeven maanden voor de gewenste ingangsdatum van zijn pensioen, doch bij uitstel uiterlijk zeven maanden voor de reglementaire pensioendatum, een schriftelijk verzoek in bij Interpolis via de werkgever. De gewezen deelnemer dient het verzoek rechtstreeks in bij Interpolis onder vermelding van het verzekeringsnummer.

16.3 Kunnen gemaakte keuzes worden gewijzigd?

Als de (gewezen) deelnemer eenmaal gebruik heeft gemaakt van een keuzemogelijkheid binnen dit pensioenreglement en hij wil deze keuze op een later moment wijzigen, dan is dat mogelijk mits dit past binnen de eventueel aan de keuzemogelijkheid gekoppelde termijn. Interpolis heeft het recht om bij wijziging van gemaakte keuzes waarborgen te vragen met betrekking tot de gezondheidstoestand van de (gewezen) deelnemer.

Artikel 17 Vervroegen van het volledige ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen

17.1 Tot wanneer kunnen het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen worden vervroegd?

De (gewezen) deelnemer kan, op zijn vroegst vanaf de 55-jarige leeftijd, het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen eerder dan de pensioendatum laten ingaan indien hij op dat moment stopt met werken.

17.2 Welk deel van het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen kan niet worden vervroegd?

Indien er sprake is van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, dan kunnen het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen niet worden vervroegd voor dat deel dat vrijgesteld is van premiebetaling.

17.3 Wat is de basis voor de berekening van vervroegd pensioen?

De pensioenen die eerder dan de pensioendatum ingaan, worden berekend op basis van de waarde van de rechten die op de vervroegde pensioendatum zijn opgebouwd. Deze berekening vindt plaats op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. Het nabestaanden- en wezenpensioen blijven ongewijzigd gebaseerd op het op de oorspronkelijke pensioendatum te bereiken ouderdomspensioen.

Artikel 18 Uitstellen van het volledige ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen

18.1 Tot wanneer kunnen het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen worden uitgesteld?

Standaard wordt de ingangsdatum van het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen uitgesteld tot de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer de 70-jarige leeftijd bereikt. Indien het ouderdomspensioen het pensioengevend salaris eerder gaat overstijgen, zal het pensioen vanaf dat moment ingaan. In beide gevallen behoudt de (gewezen) deelnemer het recht de opnieuw vastgestelde pensioendatum geheel of gedeeltelijk te vervroegen volgens het gestelde in artikel [17](#), en/of artikel [19](#).

Het overbruggingspensioen kan tot uiterlijk 65-jarige leeftijd worden uitgesteld.

18.2 Welk deel van het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen kan worden uitgesteld?

Voor zover hij nog een dienstbetrekking heeft, kan de deelnemer de pensioendatum uitstellen door het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen later te laten ingaan. Indien er sprake is van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan het ouderdomspensioen niet worden uitgesteld voor dat deel dat vrijgesteld is van premiebetaling.

[18.3](#) Wat gebeurt er met de pensioenopbouw bij uitstel van de pensioendatum?

In de periode van uitstel wordt vanaf de oorspronkelijke pensioendatum geen pensioen meer opgebouwd.

[18.4](#) Wat is de basis voor de berekening van uitgesteld pensioen?

De pensioenen die later dan de oorspronkelijke pensioendatum ingaan (ouderdomspensioen en overbruggingspensioen), worden berekend op basis van de waarde van de opgebouwde rechten op de oorspronkelijke pensioendatum en de vanaf de uitgestelde datum resterende looptijd. Deze berekening vindt plaats op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. Het nabestaanden- en wezenpensioen blijven ongewijzigd gebaseerd op het op de oorspronkelijke pensioendatum te bereiken ouderdomspensioen.

Bij uitstel van het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen, wordt het overbruggingspensioen verhoogd. Indien door deze verhoging de fiscale grenzen worden overschreden, wordt het meerdere opgebouwde niet tot uitkering gekomen overbruggingspensioen aangewend voor het verhogen van het krachtens in artikel [5](#) in hoofdstuk [3](#) opgebouwde ouderdomspensioen. Eventueel kan dit worden toegevoegd aan het krachtens artikel [7](#) opgebouwde nabestaandenpensioen.

Artikel 19 Vervroegen of uitstellen van een gedeelte van het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen

19.1 Tot wanneer kunnen het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen gedeeltelijk worden vervroegd of uitgesteld?

Indien men gedeeltelijk vervroegt of gedeeltelijk uitstelt, geldt voor het vervroegde of uitgestelde deel het bepaalde in artikel [17](#) en artikel [18](#). Gewezen deelnemers hebben niet het recht een gedeelte van het ouderdomspensioen en het overbruggingspensioen te vervroegen of uit te stellen.

19.2 Wat gebeurt er met de pensioenopbouw bij gedeeltelijke vervroeging of uitstel?

Bij gedeeltelijke vervroeging geldt dat voor het deel dat niet vervroegd wordt, de pensioenopbouw wordt voortgezet, waarbij wordt uitgegaan van een deeltijd dienstbetrekking. Het deel dat vervroegd wordt, wordt altijd gerelateerd aan het percentage dat de werknemer minder gaat werken.

Bij gedeeltelijke uitstel vindt, voor het deel dat uitgesteld wordt, vanaf de oorspronkelijke pensioendatum geen verdere opbouw plaats. Het deel dat uitgesteld wordt, wordt altijd gerelateerd aan het percentage dat de werknemer blijft werken.

19.3 Wat is de basis voor de pensioenberekening bij gedeeltelijke vervroeging?

Bij het bepalen van de pensioengrondslag gedurende de periode vóór de pensioendatum waarin reeds gedeeltelijk ouderdomspensioen wordt genoten, wordt uitgegaan van het pensioengevend salaris gebaseerd op het met de deelnemer overeengekomen percentage kortere arbeidsduur.

Artikel 20 Uitrust nabestaandenpensioen

20.1 Wat is uitrust nabestaandenpensioen?

Uitrust van nabestaandenpensioen is het recht van de (gewezen) deelnemer om (een gedeelte van) het opgebouwde recht op nabestaandenpensioen om te zetten in een hoger recht op ouderdomspensioen. Het tot 1 januari 2002 opgebouwde recht op nabestaandenpensioen komt niet voor uitrust in aanmerking.

20.2 Wanneer kan uitrust van nabestaandenpensioen plaatsvinden?

De omzetting van nabestaandenpensioen in hoger ouderdomspensioen kan eenmalig worden uitgevoerd op de dag dat het ouderdomspensioen volledig ingaat. De verhoging van het ouderdomspensioen wordt berekend op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid. Als de (gewezen) deelnemer een partner heeft wiens rechten door deze uitrust worden verlaagd, dient deze partner met deze verlaging schriftelijk in te stemmen.

20.3 Hoeveel nabestaandenpensioen kan worden uitgeruild?

Voor uitrust komt een nabestaandenpensioen in aanmerking van ten hoogste 50% van de pensioengrondslag. De gewezen deelnemer dient bij indiening van het verzoek tot uitrust een opgave te doen van de laatst geldende pensioengrondslag. Het nabestaandenpensioen dat op grond van artikel 15 (chtscheiding of beëindiging geregistreerd partnerschap) toekomt aan de ex-partner van de (gewezen) deelnemer, komt niet voor uitrust in aanmerking.

Artikel 21 Hoog-laagregeling

21.1 Wat is de hoog-laagregeling?

De (gewezen) deelnemer heeft op de pensioendatum eenmalig de mogelijkheid om te kiezen voor een ouderdomspensioen waarvan de uitkeringen gedurende een bepaalde periode hoger of lager zijn dan de uitkeringen na afloop van die periode.

21.2 Wanneer kan gebruik worden gemaakt van de hoog-laagregeling?

De keuzemogelijkheid hoog/laag kan eenmalig worden benut en is van toepassing op de dag dat het ouderdomspensioen volledig ingaat.

21.3 Hoe lang kan de eerste uitkeringsperiode zijn?

Naar keuze loopt de eerste periode:
vanaf de pensionering tot de eerste van de maand waarin men 65 jaar wordt;
tot vijf jaar na de pensionering;
tot tien jaar na de pensionering.

21.4 Wat is de verhouding tussen hoog en laag?

De hoogste uitkering mag niet meer dan 33 1/3% hoger zijn dan de laagste uitkering. De hoogte van beide pensioenuitkeringen wordt vastgesteld op basis van collectieve actuariële gelijkwaardigheid.

Hoofdstuk 6. MET PENSIOEN

Artikel 22 Pensioenuitkering

22.1 Hoe wordt het pensioen uitgekeerd?

Alle pensioenen die uit deze pensioenregeling voortvloeien, worden uitgekeerd in maandelijkse termijnen aan het einde van iedere kalendermaand.

22.2 Welke inhoudingen vinden plaats op de pensioenuitkering?

De pensioenen worden uitgekeerd onder vermindering van de wettelijk opgelegde inhoudingen. Op pensioenuitkeringen die de deelnemer ontvangt vóór de 65-jarige leeftijd worden in mindering gebracht op de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die hij in dezelfde periode ontvangt. Het gaat hierbij om WAO-uitkeringen en andere uitkeringen uit wettelijke geregelde arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen. De aftrek van deze wettelijke uitkeringen vindt plaats voor zover het ouderdoms- en overbruggingspensioen samen met de wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen meer bedragen dan 80% van het laatstgenoten pensioengevend salaris. Het gekorte bedrag komt ten goede aan de werkgever.

22.3a In hoeverre blijven ingegane pensioenen waardevast?

Interpolis streeft ernaar om de ingegane pensioenen en de aanspraken van arbeidsongeschikte deelnemers en gewezen deelnemers jaarlijks per 1 juli te indexeren ter voorkoming van verlies aan koopkracht. Interpolis voert de indexatie uitsluitend door indien en voor zover de beschikbare middelen binnen de pensioenverzekering dit toelaten.

22.3b Op welke manier worden de pensioenen geïndexeerd?

Indexatie vindt in beginsel plaats op basis van het 'Consumentenprijsindexcijfer werknemersgezinnen met een laag inkomen, afgeleid' zoals vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Dit laat onverlet dat door de Raad van Commissarissen van Interpolis jaarlijks een hoger of lager indexeringspercentage kan worden vastgesteld. De eerste indexatie die volgt op ontslag of de datum waarop het pensioen ingaat is mede afhankelijk van het tijdstip waarop dat ontslag of die pensioeningang plaatsvindt. De indexatie vindt dus in het eerste jaar pro rata plaats.

Hoofdstuk 7. KOSTEN, FINANCIERING EN VERZEKERING VAN DE PENSIOENREGELING

Artikel 23 Pensioenverzekering

23.1 Hoe is de pensioentoezegging verzekerd?

Ter uitvoering van de in dit reglement omschreven pensioentoezegging is door de werkgever bij Interpolis een verzekeringsovereenkomst gesloten als bedoeld in artikel 2 lid 4 sub B van de PSW.

23.2 Wat zijn de bijzondere verzekeringsvoorwaarden?

Voor het pensioengedeelte exclusief WAO-hiaat- en nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) gelden geen verzekeringsvoorwaarden. Voor het WAO-hiaatpensioen zijn de verzekeringsvoorwaarden WH01 of de voorwaarden die daarvoor in de plaats treden van toepassing. Deze voorwaarden worden toegevoegd aan de polis van het WAO-hiaatpensioen. Voor het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) zijn de verzekeringsvoorwaarden model 30901 of de voorwaarden die daarvoor in de plaats treden van toepassing. Deze voorwaarden worden toegevoegd aan de polis van het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat).

Artikel 24 Kosten en financiering van de pensioenregeling

24.1 Hoe wordt de pensioenregeling gefinancierd?

De financiering van deze pensioenregeling is gebaseerd op het systeem van stortingskoopsommen. De tijdsevenredig op te bouwen aanspraken op pensioen zullen aan het eind van ieder kalenderjaar volledig worden gefinancierd. Voor zover de stortingskoopsommen daartoe niet toereikend zijn zal Interpolis aanvullende koopsommen aan de werkgever in rekening brengen. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voordat de pensioendatum is bereikt worden de tijdsevenredig opgebouwde aanspraken op pensioen direct door de werkgever gefinancierd.

Het WAO-hiaatpensioen wordt gefinancierd tegen betaling van een leeftijdsafhankelijke premie en bedraagt voor mannen en vrouwen een gelijk percentage per € 1.000,- verzekerd WAO-hiaatpensioen.

24.2 Wat is de bijdrage van de deelnemer?

De deelnemer draagt bij in de kosten van deze pensioenregeling. Deze eigen bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage en wordt berekend door een jaarlijks door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld percentage van de totale kosten van de pensioenregeling te delen door de som van de pensioengrondslagen van alle deelnemers gezamenlijk. De eigen bijdrage per deelnemer wordt bepaald door het aldus verkregen percentage te vermenigvuldigen met diens pensioengrondslag. De werkgever houdt de bijdrage in op het aan de deelnemer verschuldigde salaris in dezelfde termijnen als waarin het salaris wordt uitbetaald.

De werkgever draagt zorg voor afdracht van de totale premie aan Interpolis.

De werkgever kan aan de werknemer een eigen bijdrage vragen in de premie voor het WAO-hiaat. De eigen bijdrage is uitgedrukt in een voor ieder gelijk percentage van de premie. De werkgever houdt de bijdrage in op het aan de deelnemer verschuldigde salaris in dezelfde termijnen als waarin het salaris wordt uitbetaald.

Hoofdstuk 8. OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 25 Overgangsbepalingen

25.1 Wat houden de overgangsbepalingen in?

De reglementaire pensioenaanspraken opgebouwd per 31 december 2002, uit de voorafgaande regeling, worden in zijn geheel in de nieuwe pensioenregeling opgenomen.

Deelnemers die op 1 januari 2002 geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn kunnen slechts aanspraak maken op uitruil conform artikel 20 van dit reglement voor de vanaf 1 januari 2002 op te bouwen aanspraken op nabestaandenpensioen die niet vrijgesteld zijn van premiebetaling.

Als deelnemersjaren in dit reglement worden ook in aanmerking genomen, de tot en met 31 december 2002 doorgebrachte deelnemersjaren, die onder de werking van de vorige pensioenregeling(en) bij deze werkgever vallen.

Hoofdstuk 9. ONVOORZIENE GEVALLEN EN OVERIG

Artikel 26 Onvoorziene gevallen

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever na overleg met Interpolis.

Artikel 27 Recht op wijziging van het reglement of verlaging van de premiebetaling door de werkgever

27.1a Wanneer heeft de werkgever recht op wijziging van het reglement?

Indien op enig moment de wettelijke basisvoorzieningen ter verzorging van de deelnemer bij arbeidsongeschiktheid, ouderdom en/of ter verzorging van de nabestaanden van de deelnemer structureel worden gewijzigd, heeft de werkgever het recht om dit reglement aan deze nieuwe voorzieningen aan te passen. Het gaat hierbij niet om reguliere periodieke aanpassingen van de wettelijke regelingen, zoals indexeringen. De werkgever heeft dit recht ook als hij op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet BPF 2000) verplicht wordt deel te nemen in een bedrijfstakpensioenfonds.

27.1b Wanneer heeft de werkgever recht op wijziging van het reglement en/of verlaging van de premiebetaling?

Bij een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht dit reglement aan te passen aan deze omstandigheden. De werkgever kan ook besluiten de betaling van de door hem verschuldigde pensioenpremies te verminderen of te beëindigen en zodoende de uit deze regeling voortvloeiende pensioenaanspraken te verminderen. Van een ingrijpende wijziging van omstandigheden is bijvoorbeeld sprake als de werkgever komt te verkeren in de toestand van financieel onvermogen.

27.2 Welke voorwaarden gelden voor wijziging van het reglement of verlaging van de premiebetaling?

Een vermindering of beëindiging van de premiebetaling door de werkgever of aanpassing van het reglement kan uitsluitend leiden tot een vermindering van de pensioenaanspraken die nog moeten worden opgebouwd na het moment van vermindering of beëindiging van de premiebetaling. Indien de werkgever voornemens is om gebruik te maken van het recht om de premiebetaling te verminderen of van het recht het reglement aan te passen, is hij verplicht om dit onmiddellijk kenbaar te maken aan de deelnemers en aan Interpolis.

Artikel 28 Slotbepaling

Dit reglement treedt in werking op 01-01-2003.

Hoofdstuk 10. BIJLAGE FLEXIBILISERING

Flexibiliseringmogelijkheden bij 62 jaar

Vervroegen van ouderdomspensioen

In onderstaande tabel staat de hoogte van het opgebouwde ouderdomspensioen, indien de deelnemer het pensioen wil vervroegen tot minimaal 55 jaar. Het nabestaandenpensioen wijzigt niet.

OP 62	61	60	59	58	57	56	55
Perc.	92,0	84,8	78,4	72,7	67,5	62,8	58,5

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op leeftijd 61 te stoppen met werken, dan zal zijn ouderdomspensioen 92,0% van het opgebouwde ouderdomspensioen bedragen. Dus was het opgebouwde ouderdomspensioen op 61-jarige leeftijd € 10.000,-, dan zal op leeftijd 61 levenslang € 9.200,- worden uitgekeerd. Het nabestaandenpensioen wijzigt niet en bedraagt 70% van het oorspronkelijke ouderdomspensioen van € 10.000,-, ofwel € 7.000,-.

Vervroegen van tijdelijk ouderdomspensioen

In onderstaande tabel staat de hoogte van het opgebouwde tijdelijke ouderdomspensioen, indien de deelnemer het pensioen wil vervroegen tot minimaal 55 jaar.

TOP6265	61	60	59	58	57	56	55
Perc.	72,8	56,5	45,7	38,1	32,4	28,0	24,5

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op leeftijd 61 te stoppen met werken, dan zal zijn tijdelijke ouderdomspensioen 72,8% van het opgebouwde tijdelijke ouderdomspensioen bedragen. Dus was het opgebouwde tijdelijke ouderdomspensioen € 10.000,-, dan zal op leeftijd 61 tot 65 € 7.280,- worden uitgekeerd.

Uitstellen van ouderdomspensioen

Onderstaande tabel geeft de toename van de hoogte van het ouderdomspensioen, indien de deelnemer op 62 jaar besluit door te werken tot maximaal 70 jaar. Het nabestaandenpensioen wijzigt niet.

Bij uitstellen van het pensioen vindt geen opbouw meer plaats. Dit betekent dus ook geen premiebetaling meer.

OP62	63	64	65	66	67	68	69	70
Perc.	109,0	119,2	130,7	143,8	158,8	176,1	196,0	219,2

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op pensioenleeftijd 62 nog één jaar door te werken, dan zal zijn ouderdomspensioen 10,9% van het oorspronkelijke ouderdomspensioen bedragen. Dus was het ouderdomspensioen op leeftijd 65 € 10.000,-, dan zal dit op leeftijd 63 levenslang € 1.090,- zijn. Het nabestaandenpensioen wijzigt niet en bedraagt 70% van het oorspronkelijke ouderdomspensioen. Dit is $70\% \times € 10.000,-$, ofwel € 7.000,-.

Uitstellen van tijdelijk ouderdomspensioen en omzetten in tijdelijk ouderdomspensioen

Onderstaande tabel geeft de toename van de hoogte van het tijdelijk ouderdomspensioen, indien de deelnemer op 62 jaar besluit het tijdelijke ouderdomspensioen uit te stellen tot en met maximaal 64 jaar.

Bij uitstellen van het pensioen vindt geen opbouw meer plaats.

TOP6265 in TOPxx65	63	64
Perc	154,7	319,3

Hierbij moet rekening worden gehouden met bovenmatigheid. Als het tijdelijk ouderdomspensioen bovenmatig wordt, dan moet het bovenmatige tijdelijk ouderdomspensioen worden omgezet in extra ouderdomspensioen.

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op pensioenleeftijd 62 nog één jaar door te werken, dan zal zijn tijdelijke ouderdomspensioen 154,7% van het oorspronkelijke tijdelijke ouderdomspensioen bedragen. Dus was het tijdelijke ouderdomspensioen op leeftijd 62 € 10.000,-, dan zal dit op leeftijd 63 tot 65 € 15.470,- zijn.

Uitstellen van tijdelijk ouderdomspensioen en omzetten in ouderdomspensioen

Onderstaande tabel geeft de toename van de hoogte van het tijdelijk ouderdomspensioen, indien de deelnemer op 62 jaar besluit het tijdelijke ouderdomspensioen uit te stellen en om te zetten in levenslang ouderdomspensioen.

Bij uitstellen van het pensioen vindt geen opbouw meer plaats.

TOP6265 in Opxx	62	63	64	65	66	67	68	69	70
Perc.	22,7	24,7	27,0	29,7	32,6	36,0	40,0	44,5	49,8

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op pensioenleeftijd 62 nog één jaar door te werken, dan zal zijn extra levenslange ouderdomspensioen 24,7% van het oorspronkelijke tijdelijke ouderdomspensioen bedragen. Dus was het tijdelijke ouderdomspensioen op leeftijd 62 € 10.000,-, dan zal vanaf leeftijd 63 levenslang extra € 2.470,- bedragen. Het nabestaandenpensioen wordt hierin niet meegenomen.

Uitruilen van nabestaandenpensioen voor ouderdomspensioen

Er is 1 ruilvoet bepaald die geldt voor alle pensioenleeftijden. Als ruilvoet nemen we het gemiddelde van pensioenleeftijd 60 t/m 65. De ruilvoet wordt dan 0,35.

Voor elke € 1.000,- nabestaandenpensioen die uitgeruild wordt, wordt € 350,- ouderdomspensioen verkregen.

Stel het ouderdompensioen en het nabestaandenpensioen verhouden zich als 100:70. Indien op 62-jarige leeftijd gekozen wordt voor uitruil van het volledige nabestaandenpensioen voor ouderdompensioen, dan neemt het ouderdompensioen toe met $70\% \times 0,35 = 24,5\%$. Was de oorspronkelijke situatie dat de verzekerde op de pensioendatum recht had op een ouderdompensioen van € 10.000,- en een nabestaandenpensioen van € 7.000,-, dan geldt na uitruil een ouderdompensioen van € 12.450,- en geen nabestaandenpensioen. Wordt er voor gekozen om 50% van het nabestaandenpensioen uit te ruilen, dan neemt het ouderdompensioen toe met $35 \times 0,35 = 12,25\%$ tot € 11.225,-. Het nabestaandenpensioen is in dit geval € 3.500,-.

Fluctuatie in uitkering

Het ouderdompensioen kan in plaats van het oorspronkelijke ouderdompensioen ook via hoog/laag-uitkering danwel laag/hoog-uitkering uitgekeerd worden.

Hoog/laag uitkering

Het ouderdompensioen kan in plaats van het oorspronkelijke (gelijkblijvende) ouderdompensioen ook via hoog/laag-uitkering uitgekeerd worden. Dit wil zeggen dat gedurende een bepaalde periode een hoge uitkering wordt uitgekeerd en vervolgens levenslang een lagere uitkering. Er zijn 3 mogelijkheden, conform de modelregeling:

- de hoge uitkering tot 65 jaar en vanaf 65 jaar de lage uitkering;
- de hoge uitkering wordt 5 jaar uitgekeerd;
- de hoge uitkering wordt 10 jaar uitgekeerd.

Bij de berekening is verondersteld dat de hoge uitkering 133,33% van het lage uitkering bedraagt. Dit is fiscaal gezien het maximaal mogelijke. Verder is het nabestaandenpensioen niet meegenomen in de hoog/laag-uitkering, m.a.w. het nabestaandenpensioen blijft 70% van de oorspronkelijke uitkering.

Hoge uitkering tot 65-jarige leeftijd

Onderstaande tabel geeft het percentage hoge respectievelijk lage uitkering van de oorspronkelijke gelijkblijvende uitkering van het ouderdompensioen.

Pensioftd	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
% Hoog	114,0	115,1	116,3	117,7	119,2	120,8	122,7	124,9	127,3	130,1
% Laag	85,5	86,3	87,2	88,2	89,4	90,6	92,0	93,7	95,5	97,6

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op pensioenleeftijd 55 tot 65-jarige leeftijd een hoge uitkering te ontvangen en vervolgens een levenslange lage uitkering, dan zal de hoge uitkering 114,0% van het oorspronkelijke ouderdompensioen bedragen en de lage uitkering 85,5% van de oorspronkelijke uitkering. Dus was het oorspronkelijke ouderdompensioen op leeftijd 55 € 10.000,-, dan zal tot 65 jaar € 11.400,- worden uitgekeerd en vanaf leeftijd 65 wordt € 8.550,- uitgekeerd. In de berekening is de veronderstelling gemaakt dat het nabestaandenpensioen 70% van het oorspronkelijke ouderdompensioen bedraagt, ofwel € 7.000,-.

Hoge uitkering gedurende 5 jaar

Onderstaande tabel geeft het percentage hoge resp. lage uitkering van de oorspronkelijke gelijkblijvende uitkering van het ouderdomspensioen.

Pensleeftijd	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
% Hoog	121,8	121,6	121,4	121,2	121,0	120,8	120,6	120,4	120,2	119,9	119,7	119,4	119,2	118,9	118,6	118,3
% Laag	91,3	91,2	91,1	90,9	90,8	90,6	90,5	90,3	90,1	90,0	89,8	89,6	89,4	89,2	89,0	88,7

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op pensioenleeftijd 60 gedurende 5 jaar een hoge uitkering te ontvangen en vervolgens een levenslange lage uitkering, dan zal de hoge uitkering 120,8% van het oorspronkelijke ouderdomspensioen bedragen en de lage uitkering 90,6% van de oorspronkelijke uitkering. Dus was het oorspronkelijke ouderdomspensioen op leeftijd 60 € 10.000,-, dan zal gedurende 5 jaar € 12.080,- worden uitgekeerd en vanaf leeftijd 65 wordt € 9.060,- uitgekeerd. In de berekening is de veronderstelling gemaakt dat het nabestaandenpensioen 70% van het oorspronkelijke ouderdomspensioen bedraagt, ofwel € 7.000,-.

Hoge uitkering gedurende 10 jaar

Onderstaande tabel geeft het percentage hoge resp. lage uitkering van de oorspronkelijke gelijkblijvende uitkering van het ouderdomspensioen.

Pensleeftijd	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
% Hoog	114,0	113,8	113,5	113,3	113,0	112,7	112,4	112,2	111,8	111,5	111,2	110,8	110,4	110,0	109,6	109,1
% Laag	85,5	85,3	85,2	85,0	84,8	84,6	84,3	84,1	83,9	83,7	83,4	83,1	82,8	82,5	82,2	81,8

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op pensioenleeftijd 62 gedurende 10 jaar een hoge uitkering te ontvangen en vervolgens een levenslange lage uitkering, dan zal de hoge uitkering 112,2% van het oorspronkelijke ouderdomspensioen bedragen en de lage uitkering 84,1% van de oorspronkelijke uitkering. Dus was het oorspronkelijke ouderdomspensioen op leeftijd 62 € 10.000,-, dan zal gedurende 10 jaar € 11.220,- worden uitgekeerd en vanaf leeftijd 72 wordt € 8.410,- uitgekeerd. In de berekening is de veronderstelling gemaakt dat het nabestaandenpensioen 70% van het oorspronkelijke ouderdomspensioen bedraagt, ofwel € 7.000,-.

Laag/hoog-uitkering

Het ouderdomspensioen kan in plaats van het oorspronkelijke ouderdomspensioen ook via laag/hoog-uitkering uitgekeerd worden. Dit wil zeggen dat gedurende een bepaalde periode een lage uitkering wordt uitgekeerd en vervolgens levenslang een hogere uitkering. Er zijn 3 mogelijkheden:

de lage uitkering tot 65 jaar en vanaf 65 jaar de hoge uitkering;

de lage uitkering wordt 5 jaar uitgekeerd;

de lage uitkering wordt 10 jaar uitgekeerd.

Bij de berekening is verondersteld dat de hoge uitkering 133,33% van het lage uitkering bedraagt. Dit is fiscaal gezien het maximaal mogelijke. Verder is het nabestaandenpensioen niet meegenomen in de hoog/laag-uitkering, m.a.w. het nabestaandenpensioen blijft 70% van de oorspronkelijke uitkering.

Lage uitkering tot 65-jarige leeftijd

Onderstaande tabel geeft het percentage lage respectievelijk hoge uitkering van de oorspronkelijke gelijkblijvende uitkering van het ouderdompensioen.

Penslftd	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
% Laag	87,9	87,0	86,1	85,2	84,1	82,9	81,6	80,2	78,6	76,9
% Hoog	117,2	116,1	114,9	113,5	112,1	110,5	108,8	106,9	104,8	102,5

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op pensioenleeftijd 55 tot 65-jarige leeftijd een lage uitkering te ontvangen en vervolgens een levenslange hoge uitkering, dan zal de hoge uitkering 117,2% van het oorspronkelijke ouderdompensioen bedragen en de lage uitkering 87,9% van de oorspronkelijke uitkering. Dus was het oorspronkelijke ouderdompensioen op leeftijd 55 € 10.000,-, dan zal tot 65 jaar € 8.790,- worden uitgekeerd en vanaf leeftijd 65 wordt € 11.720,- uitgekeerd. In de berekening is de veronderstelling gemaakt dat het nabestaandenpensioen 70% van het oorspronkelijke ouderdompensioen bedraagt, ofwel € 7.000,-.

Lage uitkering gedurende 5 jaar

Onderstaande tabel geeft het percentage lage respectievelijk hoge uitkering van de oorspronkelijke gelijkblijvende uitkering van het ouderdompensioen.

Penslft d	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
% Laag	81,7	81,9	82,2	82,4	82,6	82,9	83,2	83,5	83,8	84,2	84,5	84,9	85,3	85,8	86,3	86,7
% Hoog	109,0	109,3	109,5	109,9	110,2	110,5	110,9	111,3	111,7	112,2	112,7	113,2	113,8	114,4	115,0	115,6

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op pensioenleeftijd 60 gedurende 5 jaar een lage uitkering te ontvangen en vervolgens een levenslange hoge uitkering, dan zal de hoge uitkering 110,5% van het oorspronkelijke ouderdompensioen bedragen en de lage uitkering 82,9% van de oorspronkelijke uitkering. Dus was het oorspronkelijke ouderdompensioen op leeftijd 60 € 10.000,-, dan zal gedurende 5 jaar € 8.290,- worden uitgekeerd en vanaf leeftijd 65 wordt € 11.050,- uitgekeerd. In de berekening is de veronderstelling gemaakt dat het nabestaandenpensioen 70% van het oorspronkelijke ouderdompensioen bedraagt, ofwel € 7.000,-.

Lage uitkering gedurende 10 jaar

Onderstaande tabel geeft het percentage lage respectievelijk hoge uitkering van de oorspronkelijke gelijkblijvende uitkering van het ouderdomspensioen.

Pensleeftijd	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70
% Laag	87,9	88,2	88,6	89,0	89,4	89,9	90,3	90,8	91,3	91,8	92,3	92,8	93,3	93,8	94,3	94,8
% Hoog	117,2	117,6	118,1	118,7	119,2	119,8	120,4	121,1	121,7	122,4	123,1	123,7	124,4	125,0	125,7	126,4

In woorden:

Als de verzekerde besluit om op pensioenleeftijd 62 gedurende 10 jaar een lage uitkering te ontvangen en vervolgens een levenslange hoge uitkering, dan zal de lage uitkering 90,8% van het oorspronkelijke ouderdomspensioen bedragen en de hoge uitkering 121,1% van de oorspronkelijke uitkering. Dus was het oorspronkelijke ouderdomspensioen op leeftijd 62 € 10.000,-, dan zal gedurende 10 jaar € 9.080,- worden uitgekeerd en vanaf leeftijd 72 wordt € 12.110,- uitgekeerd. In de berekening is de veronderstelling gemaakt dat het nabestaandenpensioen 70% van het oorspronkelijke ouderdomspensioen bedraagt, ofwel € 7.000,-.

Begripsomschrijvingen

In dit reglement wordt verstaan onder:

AOW

Uitkering die iedere Nederlandse ingezetene vanaf zijn 65e maandelijks vanuit de Algemene Ouderdomswet (AOW) ontvangt.

Arbeidsongeschiktheid

Tijdelijk of blijvend niet in staat zijn om te werken waarbij voor de werkgever een verplichting bestaat tot doorbetaling van het loon, of arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt uitgedrukt in percentages: tot 80% is er sprake van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, bij 80% of meer van volledige arbeidsongeschiktheid.

Arbeidsongeschiktheidspensioen

Uitkering die de deelnemer bij arbeidsongeschiktheid volgens de WAO naast zijn WAO-uitkering ontvangt.

Collectieve actuariële gelijkwaardigheid

Dit wil zeggen dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen de levenskansen van een mannelijke deelnemer en een vrouwelijke deelnemer.

Deelnemer

De werknemer die volgens de bepalingen van dit reglement aan de pensioenregeling deelneemt en de ex-werknemer voor wie op basis van dit reglement de pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid (voor een deel) wordt voortgezet.

Deelnemersjaren

De periode gelegen tussen de datum waarop dit reglement in werking treedt of de latere datum van indiensttreding van de deelnemer en de pensioendatum, uitgedrukt in jaren en dagen nauwkeurig. Als eerste dag van deelname geldt de feitelijke datum van indiensttreding.

Voor het overbruggingspensioen bedragen de deelnemersjaren de periode gelegen tussen de datum waarop dit reglement in werking treedt of de latere datum van deelname aan het overbruggingspensioen van de deelnemer en de pensioendatum.

Het maximum aantal deelnemersjaren waarin het overbruggingspensioen wordt opgebouwd bedraagt 37 jaar.

(Echt)scheiding

Ontbinding van een huwelijk of geregistreerd partnerschap. De ex-partner van de deelnemer heeft recht op een deel van het opgebouwde pensioen, tenzij anders is overeengekomen.

Franchise

Na 65 jaar bestaat het inkomen in principe uit een ouderdomspensioen en een AOW-uitkering. Bij de opbouw van het pensioen wordt al rekening gehouden met deze AOW-uitkering door het gebruik van een franchise. De franchise is het deel van het inkomen waarover geen pensioen wordt opgebouwd in verband met de vanaf 65-jarige leeftijd te ontvangen AOW-uitkering.

Gewezen deelnemer

Persoon van wie de deelname aan de pensioenregeling is beëindigd wegens beëindiging van de dienstbetrekking met de werkgever, anders dan om reden van arbeidsongeschiktheid.

Interpolis

N.V. Interpolis BTL te Tilburg.

Kind

Het kind dat in familierechtelijke betrekking staat tot de (gewezen) deelnemer, alsmede stiefkinderen die door de deelnemer als eigen kinderen worden onderhouden en opgevoed.

Loonindex

De index CAO-lonen particuliere bedrijven, inclusief bijzondere beloningen, zoals vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Peildatum is 1 oktober van het voorafgaande jaar.

Nabestaandenpensioen

Periodieke uitkering aan de partner van de (gewezen) deelnemer die wordt uitgekeerd na het overlijden van de (gewezen) deelnemer.

Nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat)

Het nabestaandenoverbruggingspensioen (ANW-hiaat) is een tijdelijke uitkering aan de partner van de deelnemer die wordt uitgekeerd na het overlijden van de deelnemer voor de pensioendatum. Als er geen kinderen onder de 18 jaar zijn gaat de uitkering direct na overlijden in. Als er wel kinderen onder de 18 jaar zijn gaat de uitkering in op het moment dat het jongste kind 18 jaar wordt. De uitkering eindigt op de 65-jarige leeftijd van de partner of bij eerder overlijden.

Ouderdompensioen

Maandelijkse uitkering die de deelnemer vanaf zijn pensioendatum tot zijn overlijden ontvangt.

Overbruggingspensioen

Het overbruggingspensioen is een uitkering die dient ter compensatie van het nog niet ontvangen van een AOW-uitkering in de periode tussen de pensioendatum en het bereiken van de 65-jarige leeftijd.

Partner

- Degene met wie de (gewezen) deelnemer:
- gehuwd is of een geregistreerd partnerschap is aangegaan;
- samenwoont, mits:
 - de (gewezen) deelnemer en de partner beiden ongehuwd zijn en geen geregistreerd partnerschap zijn aangegaan met een derde;
 - de partner geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn is van de (gewezen) deelnemer;
 - de (gewezen) deelnemer en de partner gedurende ten minste een half jaar aantoonbaar een gezamenlijke huishouding voeren en ten overstaan van een notaris een samenlevingsovereenkomst hebben getekend.

Pensioenaangroei

Onder pensioenaangroei wordt verstaan de op een kalenderjaar betrekking hebbende toename van de pensioenaanspraken, vanwege een toeneming van de diensttijd.

Pensioendatum

Datum waarop het pensioen standaard ingaat; de eerste dag van de maand waarin de (gewezen) deelnemer de 62-jarige leeftijd bereikt.

Pensioengevend salaris

De bestanddelen van het inkomen die meetellen bij het berekenen van het pensioen van de deelnemer: het bruto periode jaarsalaris inclusief de vakantietoeslag en vermeerderd met eventuele persoonlijke toeslagen als gevolg van demotie. maximaal conform salarisklasse 18 (100% RSP) verhoogd met vakantietoeslag, jaarlijks vastgesteld op 1 januari, met een maximum van €85.896,-.(2001).

Pensioengrondslag

De basis voor de berekening van de hoogte van de pensioenen: het pensioengevend salaris minus de franchise.

Pensioenoverzicht

Jaarlijks overzicht van alle pensioenrechten en -bedragen die de deelnemer tot dan toe heeft opgebouwd en nog gaat opbouwen binnen de pensioenregeling.

Premie

Periodieke storting bestemd voor de opbouw van het pensioen, gebaseerd op het salaris van de deelnemer.

Prijsindex

De index vindt plaats op basis van het 'Consumentenprijsindexcijfer werknemersgezinnen met een laag inkomen afgeleid', zoals vastgesteld door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Peildatum is 1 oktober van het voorafgaande jaar.

Uitruil nabestaandenpensioen

Het recht om (een deel van) het nabestaandenpensioen in te ruilen voor een hoger ouderdompensioen.

Variëren pensioen/hoog-laag

Mogelijkheid om te kiezen voor een ouderdompensioen dat, naar keuze tot 65 jaar of gedurende vijf of tien jaar, hoger of lager is dan de daaropvolgende periode. De hoogste uitkering mag niet meer dan 33 1/3% hoger zijn dan de laagste uitkering.

Waardeoverdracht

Het inbrengen van een eerder (bij een vorige werkgever) opgebouwd pensioen in de regeling van een nieuwe werkgever.

Waardevast

Aanpassing aan de stijging van de prijzen (Zie ook "prijsindex").

WAO

Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

WAO-hiaatpensioen

Uitkering die de deelnemer bij arbeidsongeschiktheid volgens de WAO ontvangt als aanvulling op zijn WAO-uitkering tot maximaal 70% van het WAO-(vervolg)dagloon.

Welvaartsvast

Aanpassing aan de stijging van de lonen.

Werkgever

FCS Control Systems B.V. te SCHIPHOL.

Werknemer

Degene die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan.

Wezenpensioen

Uitkering die de kinderen van de (gewezen) deelnemer ontvangen na het overlijden van deze (gewezen) deelnemer.

BIJLAGE H: FCS Control Systems Bedrijfsprocedure inzake Ziekteverzuimbegeleiding

1. Uitgangspunten van het beleid

Het verzuimbeleid moet voldoen aan de wettelijke bepalingen van de Ziektewet, de Wet Terugdringing Ziekteverzuim (TZ), de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingverplichting bij Ziekte (WULBZ), de Wet Verbetering Poortwachter en de Arbowet-1998. Het verzuimbeleid staat niet op zichzelf maar is deel van het arbeidsomstandighedenbeleid dat weer onderdeel is van het sociaal (personeels-) beleid.

Het verzuimbeleid is enerzijds preventief gericht op het voorkomen van gezondheidsschade in het werk en arbeidsongeschiktheid door het optimaliseren van arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Anderzijds is het beleid gericht op het beperken van schade en het behoud en herstel van de mate van arbeidsgeschiktheid.

Het ziekteverzuimbeleidingsbeleid rust op vier pijlers:

Een zorgvuldige registratie van verzuimdata en gegevens en gebruik van analyses uit deze data en gegevens voor het sturen van beleid.

De tweede is een op de aard van het ziekteverzuim afgestemd controlesysteem.

De derde is de sociaal-medische begeleiding door de verpleegkundige en de bedrijfsarts van de Arbeidsdienst

De vierde is de bedrijfsbegeleiding door de direct leidinggevenden en/of de HRM.

De belangrijkste operationele doelstellingen van de verzuimbegeleiding zijn gedragsbeïnvloeding en – verandering in de zin van verhogen van de verzuimdrempel en het verlagen van de terugkeerdrempel.

2. Bedrijfsprocedure ziek en herstelmeldingen

Op de eerste dag van ongeschiktheid wegens ziekte moet de medewerker(ster) zich vóór 09.00 uur ziek melden bij de direct leidinggevende én de HRM. Indien deze niet aanwezig zijn meld je je bij het Office Management (020-6054570). De Office Manager neemt de boodschap aan. De Office Manager geeft de boodschap door aan de direct leidinggevende en aan de HRM en de direct leidinggevende en/of de HRM belt meteen terug op het moment van aanwezigheid.

Vanuit de wet is de werkgever verantwoordelijk voor de controle en begeleiding bij ziekte. Dit is de reden voor de dubbele ziekmelding (bij de direct leidinggevende en bij afdeling HR). De leidinggevende verzorgt de begeleidingstaken en de afdeling HR verzorgt de administratieve en financiële afhandeling.

Als je niet op je eigen adres verblijft moet opgegeven worden waar je te bereiken bent.

Ziekmelding gebeurd door de medewerker(ster) zelf; ziekmelding door een ander moet altijd met opgave van een geldige reden waarom je jezelf niet kan ziekmelden. Dit onder andere in verband met het overdragen van werk.

Te late melding of onjuiste melding is in strijd met de bedrijfsprocedure en kan onder een sanctiebeleid vallen te bepalen door werkgever.

De leidinggevende of de HRM vraagt naar de aard en ernst van de klachten, naar wat men eraan denkt te doen en of de termijn van terugkeer al aan te geven is.

Herstelmeldingen en gedeeltelijke werkhervatting moeten eveneens vóór 09.00 uur worden doorgegeven aan de direct leidinggevende of de HRM.

FCS Control Systems B.V. is verplicht zich in het verzuimbeleid te laten bijstaan door een gecertificeerde Arbo-dienst. FCS Control Systems B.V. heeft de medische beoordeling- en begeleidingsaspecten gedelegeerd aan deze Arbo-dienst.

De HRM zorgt voor de melding bij de Arbo-dienst.

Arbeidsongeschiktheid door schuld van derden, bijvoorbeeld bij een verkeersongeval, dient zo spoedig mogelijk gemeld te worden bij het bedrijf en de Arbo-dienst (in verband met het terugvorderen van door de werkgever betaald ziektegeld bij de schuldige veroorzaker).

Bij ziekmelding tijdens vakantie moet men in Nederland handelen als gebruikelijk. Verblijft u in het buitenland dan meldt u zich binnen 24 uur bij de werkgever.

In de FCS CAO zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd ten aanzien van het sanctiebeleid.

- Langdurig zieken ondervinden enige effecten.
- Regelmatig zieken kunnen de effecten direct merken.
- Werknemers met geen tot weinig ziekteverzuim: geen gevolgen.

Ingevuld:

Bij langdurige ziekte (zijnde ziekte langer dan 1 maand) wordt, met ingangsdatum de datum van ziek worden de verdere reguliere opbouw van 3,2 vrije dagen per maand gekort met 1,5 dag per maand totdat een minimum van 20 dagen zijn opgebouwd, daarna stopt de verdere opbouw. Reeds bestaande rechten blijven dus bestaan.

Regelmatig zieken worden intensief begeleid, vanuit leidinggever, HR en de Arbo-dienst, conform de wettelijke regels.

Artsbezoek, tandarts e.d. altijd in eigen tijd plannen, aangezien werktijden bij FCS Control Systems B.V. hier de ruimte voor bieden.

Afwijkingen met voorafgaande toestemming van leidinggever.

3. Bedrijfsvoorschriften bij arbeidsongeschiktheid (ziekte):

- Op de eerste dag van ongeschiktheid wegens ziekte moet u zich ziek melden zoals aangegeven bij de procedure ziekmelding.
- U moet zich bij ziekte binnen een redelijk termijn onder behandeling van een arts stellen en u moet de door die arts gegeven voorschriften opvolgen.
- Als u door de Arbo-dienst opgeroepen wordt moet u aan die oproep voldoen. Als u niet op het spreekuur kunt verschijnen moet u dat met vermelding van de reden tijdig aan de bedrijfsarts of verpleegkundige laten weten. Ook als u op de dag van de oproep weer aan het werk gaat moet u dit laten weten.
- U moet na ziekmelding bereikbaar zijn voor contact met en bezoek door de bedrijfsarts of arbo-verpleegkundige van de Arbo-dienst en voor contact met leidinggevenden van het bedrijf. Zo nodig moet u hiervoor bijzondere maatregelen nemen, bijvoorbeeld als de deurbel defect is of als u zelf de deur niet kunt openen. U moet er bijvoorbeeld ook voor zorgen dat post, zoals van het bedrijf of de Arbo-dienst, in goede orde kan worden ontvangen.
- U dient op uw verpleegadres aanwezig te zijn gedurende de eerste week tussen 10.00-17.00 uur tot het eerste bezoek van de Arbo-dienst heeft plaatsgevonden. Gedurende de aangegeven tijden mag u alleen het huis uit voor bezoek aan de behandeld arts of anderszins voor behandeling, nadat u dit aan de Arbo-dienst heeft gemeld. In die tijden mag u anders alleen van huis voor bezoek aan de bedrijfsarts of om het werk te hervatten. Na de eerste week hoeft u alleen thuis te blijven op tijden die door de Arbo-dienst worden aangegeven in verband met controle of begeleiding.
- Als tijdens de arbeidsongeschiktheid het (verpleeg-) adres verandert, moet u dat binnen 24 telefonisch of schriftelijk opgeven aan de persoon die verantwoordelijk is voor de ziekmeldingen in het bedrijf. Dit geldt ook voor tijdelijke veranderingen, zoals bij opname in een ziekenhuis of terugkeer naar huis. Het bedrijf geeft de veranderingen dagelijks door aan de Arbo-dienst. Het niet (tijdig) opgeven van (verpleeg) adresveranderingen kan de controle belemmeren en kan leiden tot een sanctie.
- Het is als regel niet toegestaan om verlof/vakantie op te nemen tijdens of in aansluiting aan een ziekteperiode gedurende 4 weken, in verband met de beoordeling van de arbeid(on)geschiktheid.
- Voor op vakantie of op reis gaan is goedkeuring van de Arbo-dienst en toestemming van de werkgever nodig.
- Men dient zich te onthouden van gedragingen waardoor de genezing zou kunnen worden vertraagd of belemmerd.
- Voor het verrichten van (passende) werkzaamheden tijdens uw arbeidsongeschiktheid is toestemming van de bedrijfsarts nodig. U bent wettelijk verplicht op aanwijzing van de werkgever en op advies van de Arbo-dienst passende werkzaamheden in of buiten het bedrijf te verrichten. Niet nakomen van deze verplichting heeft consequenties voor de loondoorbetaling
- Bij herstel moet u uit eigen beweging zo spoedig mogelijk uw werk hervatten. Hiervoor is geen toestemming of opdracht nodig.
- De bedrijfsarts beslist wanneer u weer arbeidsgeschikt bent. Als u het met deze beslissing niet eens bent, moet u op de dag van geschikt verklaring de bedrijfsarts hiervan in kennis stellen en, tenzij de bedrijfsarts dit niet nodig acht, zelf spontaan en onmiddellijk voor de eerstvolgende gelegenheid van het spreekuur van de bedrijfsarts afspreken.
- Als de bedrijfsarts u toch geschikt acht gaat de werkgever ervan uit dat u geen recht heeft op doorbetaling van salaris ingevolge de wet WULBZ. Bent u het er nog steeds niet mee eens dan kunt u dat schriftelijk melden bij het bedrijf. U kunt bij de uitvoeringsinstelling (UWV) binnen twee weken (voor eigen kosten) om een tweede geneeskundig onderzoek, een zogenaamd deskundigenoordeel of second opinion vragen. De werkgever is echter niet gebonden aan de uitslag van dit onderzoek.
- Indien u van mening blijft arbeidsongeschikt wegens ziekte te zijn, kunt u een loonvordering instellen bij de arrondissementsrechtbank, maar pas nadat er een second opinion onderzoek uitgevoerd is.

- Als u het werk niet hervat of als u binnen 3 dagen na hervatten na een ziekteperiode opnieuw het werk staakt moet u:
 - zich opnieuw bij uw bedrijf ziek melden
 - zelf spontaan en onmiddellijk voor het eerstvolgende spreekuur van de bedrijfsarts afspreken. Als u dat niet kunt moet u dat laten weten, zoals onder punt 3 staat.
- Als u deze voorschriften niet nauwkeurig opvolgt overtreedt u de bedrijfsvoorschriften en leidt dit tot uitvoering van een sanctiebeleid te bepalen door werkgever.

4. Sanctiebeleid

De medewerkers zijn verplicht zich te houden aan de bedrijfsprocedure ziek- en herstelmeldingen, aan de bedrijfsvoorschriften bij arbeidsongeschiktheid (ziekte) een aan de overige wettelijke regelingen ten aanzien van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

De werkgever moet overtuigd zijn van de ongeschiktheid tot werken wegens ziekte voordat er een loondoorbetalingverplichting geldt. In geval van te laat of onjuist ziek melden en indien op enigerlei wijze de controle op het ziekteverzuim en de beoordeling van arbeid- (on)geschiktheid door ziekte onmogelijk wordt gemaakt, bestaat die overtuiging niet. Dat betekent dat de loondoorbetaling wordt geschorst zolang deze situatie voortduurt. Nadat de betrokken medewerker zich deugdelijk bij de werkgever gemeld heeft, zich heeft laten beoordelen voor wat betreft de arbeid(on)geschiktheid en de arbeidsongeschiktheid is vastgesteld, volgt alsnog doorbetaling van loon.

In deze gevallen echter kan vervolgens wel een sanctie worden ingesteld, nadat de betreffende medewerker door de werkgever in de gelegenheid is gesteld de eigen mening omtrent het verloop uiteen te zetten.

Aan het sanctiebeleid zijn onderworpen:

De bepalingen uit de procedure ziek- en herstelmelding, zoals vermeld, namelijk te late melding of onjuiste melding, zoals bijvoorbeeld opgave door een ander dan de medewerker zelf zonder een geldige (medische) reden.

Alle bepalingen uit het CAO bij arbeidsongeschiktheid (Ziekte).

Het niet opvolgen van deze bepalingen wordt beschouwd als een voor in sanctie aanmerking komende overtreding van een dwingend bedrijfsvoorschrift. De bepaling van de zwaarte van de sanctie is aan de werkgever, met inachtneming van redelijkheidsnormen en van verzwaring bij herhaalde overtreding.

De sanctie bij eerste overtreding kan, afhankelijk van de aard en de omstandigheden van de overtreding variëren van een schriftelijke waarschuwing tot een halve of een hele dag inhouding van loon of van een verlofdag.

Bij een tweede overtreding kan dit variëren van een tweede ernstige waarschuwing tot inhouding van een halve dag, een hele dag of twee dagen. Bij een derde overtreding volgt inhouding van een dag of meer (max.5).

De werkgever kan naast de sancties voor deze overtreding(en) stappen ondernemen inzake de arbeidsovereenkomst.

5. Open arbeidsomstandigheden spreekuur

De werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen gebruik te maken van het open arbeidsomstandighedenspreekuur.

6. Toestemming bij vakantie

In alle gevallen moet een werknemer aan de werkgever toestemming vragen voor het gaan met vakantie. De medewerker moet dit ook als hij/zij ziek is, bij de werkgever aanvragen. De bedrijfsarts moet er alert op zijn dat de medewerker veelal denkt van de arts toestemming te krijgen. Dit is echter niet het geval. De bedrijfsarts geeft alleen advies. De Arbo-dienst wijst de werknemer er in alle gevallen op, dat men naast het advies van de arts, toestemming moet hebben van de werkgever.

Indien een medewerker ziek met vakantie gaat geeft de bedrijfsarts aan de werkgever een verklaring af van geen bezwaar, als er op medische gronden geen bezwaar bestaat tegen het op vakantie gaan (geen belemmering van herstel of reïntegratie)

7. Wet Verbetering Poortwachter

Vanaf 1 april 2002 krijgen werknemer en werkgever te maken met nieuwe regels rond ziekte en verzuim. De Wet Verbetering Poortwachter moet zieke werknemer sneller aan het werk helpen en de toeloop op de WAO beperken. Daartoe zijn de rechten en plichten van zowel werknemer als werkgever aanzienlijk aangescherpt. Zo moeten beide partijen een reïntegratieverslag opstellen en indienen bij de uitvoeringsinstelling. Daarin staat wat er is gebeurd in de periode voor een eventuele WAO-aanvraag. Een werkgever die naar het oordeel van de uitvoeringsinstelling te laks is geweest, moet maximaal een jaar langer het loon doorbetalen. Maar ook werknemer kunnen forse straffen krijgen als zij ten onrechte niet meewerken aan herstel. In het uiterste geval kan stopzetting van het loon of ontslag volgen.

In het eerste jaar wordt de volgende procedure gehanteerd:

- | | |
|----------|---|
| Dag 1: | Ziek en betermeldingen binnen 24 uur melden bij de werkgever (leidinggevende en HRM). |
| Week 1: | Ziekmelding bij de arbodienst door de werkgever. |
| Week 6: | Arbodienst stelt probleemanalyse (de arbodienst brengt advies uit over de te nemen stappen. Werkgever en werknemer krijgen hiervan een exemplaar. |
| Week 8: | Werkgever & werknemer: plan van aanpak opstellen. Daarin moet staan wie wat en wanneer doet, wie de voortgang bewaakt en op welke momenten wordt geëvalueerd (minimaal 6 weken). Eventueel bijstellen. |
| Week 13: | Werkgever moet zorgen voor de ziekmelding bij UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen). Deze organisatie neemt o.m. de taken van de 5 uitvoeringsinstellingen over. Zaken als premieheffing en -inning, de claimbeoordeling voor Ziektewet/WAO en werkloosheidswet, de uitkeringsverstrekking, de second opinion in het eerste ziektejaar etc...
Gedurende deze periode procesbewaking |
| Week 35: | De werknemer ontvangt WAO aanvraag van het UWV.
Arbodienst, werkgever & werknemer evalueren reïntegratieplan
Werkgever en werknemer komen met reïntegratieverslag |
| Week 39: | De werknemer stuurt de WAO aanvraag & reïntegratie verslag naar UWV.
In de loop der weken oordeelt de UWV over reïntegratieinspanningen e.d. |
| Week 52: | UWV zorgt voor WAO uitkering of treft sancties tegen werkgever en/of werknemer. |

Er wordt een verzuimkaart bijgehouden door de HRM. Aan het einde van het jaar wordt het ziekteverzuim per persoon in kaart gebracht.

6. Rapport

Rapportage direct leidinggevende/ de HRM in geval van zieke medewerk(st)er.

Naam medewerker:

Werkmaatschappij:

Ziek per:

Contact opgenomen: telefonisch/bezocht

Datum:

Verwachtingen ziektebeeld/terugkomst:.....

Advies:

Bezoek HRM medewerker
Telefonisch contact HRM
Spoedcontrole door HRM
Spoedcontrole bedrijfsarts
Spoedoproep door bedrijfsarts

Volgende contact gepland op:.....

Eventuele aanvullende informatie:

.....

.....

.....

Ingevuld door:

Datum:

Handtekening:

Datum	1 ^e verzuim	2 ^e verzuim	3 ^e verzuim
Door medewerker Verwachte hersteldatum			
Afspraak over werkoverdracht			
Overleg met Arbo- dienst (datum)			
Aangepast werk (per datum, evt. Met percentages			
Datum hersteld / bijzonderheden terugkeergesprek			
Opmerkingen/notities			

Verzuimhistorie afgelopen jaar (in te vullen door de HRM):

Ziekteverzuim (aantal dagen per jaar):

Aantal ziekmeldingen per jaar:

BIJLAGE I: GSM Beleid FCS Control Systems

De GSM's die door FCS Control Systems B.V. ter beschikking wordt gesteld zijn bedoeld voor zakelijk gebruik.

De leidinggever bepaald of een medewerker in aanmerking komt voor een GSM van FCS.
In principe vanaf HAY-klasse 16.

Het kan voorkomen dat de GSM privé wordt gebruikt. EUR 5,- wordt toegestaan om privé te bellen.

De medewerker geeft per nota aan wat zijn privé-verbruik is en dient dit aan te geven op de afrekening.

Het privé-gebruik boven EUR 5,- wordt, per maand, verrekend met het salaris.

De grens van EUR 5,- is vastgesteld op basis van wat de fiscus acceptabel vindt voor FCS Control Systems.

Bijlage J: FCS Control Systems Travel Manual (verkorte versie)

De dienstreis dient te worden uitgevoerd op de voor de werkgever minst kostbare en meest doelmatige wijze.

De korte dienstreis (< dan 1 maand):

Wordt geboekt door Human Resources bij TQ3 Travel Solutions. De HRM krijgt een bevestiging. Deze wordt gestuurd naar de reizende medewerker. De reizende medewerker zorgt voor een ordernummer en een handtekening van de leidinggevende. Deze bevestiging met ordernummer en handtekeningen lever je weer in bij HR. De HRM zorgt voor de afhandeling. De reisbescheiden liggen klaar bij de TQ3 Travel Solution balie op Schiphol (de westhal).

Binnen de regelgeving ten aanzien van klasse van reizen, en met in achtnaam van kortingsafspraken of andere commerciële relaties tussen FCS en de luchtvaartmaatschappijen zal het reisbureau steeds de gunstigste vluchten aanbieden. De reiziger is verplicht dit advies op te volgen.

De medewerker reist standaard Economy.

De reis wordt geboekt met cancellation mogelijkheid. Hierin kan worden afgeweken met toestemming van de leidinggevendenden.

Voor buitenlandse dienstreizen dient de reiziger in het bezit te zijn van een geldig paspoort (Let op: geldigheidsdatum paspoort), eigen ziekteverzekeringpapieren, de juiste visa alsmede de juiste gezondheidspapieren en eventueel benodigde inentingen en medicijnen. Deze informatie wordt doorgegeven door het reisbureau.

Wijziging van vluchtreservering voor vertrek kan in overleg met de HRM of met de 24 uur dienst (tel: 020-6034300) geregeld worden. Zie nummers op reisbescheiden.

Voor reizen buiten Europa wordt verplicht zodanig te reizen dat er een zaterdag bij is inbegrepen, zodat op reiskosten bespaard wordt.

Voor vliegtrips binnen Europa geldt bovenstaande regel eveneens indien de besparing per saldo groter is dan € 225,-.

Alle werknemers ontvangen ter compensatie een vergoeding (extra t.o.v. dagvergoeding) van een vrije dag, indien er gedurende zijn dienstreis een zaterdagavond is doorgebracht op verzoek van FCS.

"Indien er geen zaterdagavond is doorgebracht zal er van compensatie van gemaakte uren in het weekend dus ook geen sprake zijn, (tenzij anders afgesproken met de direkt-leidinggevende)"

De uren van compensatie en/of reistijd dienen geboekt te worden op het project waar je voor op reis bent. De compensatie dient bij voorkeur aansluitend aan de dienstreis opgenomen te worden. Indien anders, in overleg met leidinggevendenden.

Uitzonderingen:

- Bij spoedgevallen (bijv. de klant vraagt om onmiddellijke assistentie, of een dringend garantiegeval).
- De medewerker kan de relatie alleen op bijv. dinsdag, woensdag en/of donderdag bezoeken en kan ter plekke op de andere dagen niet effectief worden ingezet.
- Er aangetoond kan worden dat het evenveel kosten oplevert dan wanneer er een zaterdagavond in zit.
- Door persoonlijke omstandigheden (i.o.m. leidinggevendenden)

Vergoeding reizen:

- Salarisklasse 12 en >: geen compensatie voor reizen en overwerk in het buitenland.
- Salarisklasse 11 en <: 100% compensatie voor reis- of werktijd, in tijd of geld, op basis van de standaard benodigde reistijd voor een bepaalde reis.

Voor de benodigde reistijd bij vliegen worden de vluchttijden gehanteerd. (Dus aanvangstijd vlucht en terugkomst tijd vlucht)

Voor de benodigde reistijd met auto wordt FCS-bestemming-FCS gehanteerd.

De lange dienstreis (> dan 1 maand < dan 1 jaar):

Bij dienstreizen welke langer dan 1 maand duren zullen vooraf individuele afspraken worden gemaakt conform het FCS Control Systems handboek reizen en de FCS CAO.

De privé-zakenkaart (Creditcard):

Iedere medewerker die reist krijgt een privé zakenkaart van FCS (aan te vragen bij Human Resources). Indien de medewerker tijdig declareert zal FCS eerder geld op zijn/haar privé-bank of girorekening hebben overgemaakt dan door de creditmaatschappij wordt afgeschreven. FCS werkt over het algemeen samen met Eurocard/Mastercard.

De declaratie:

De zakelijke uitgaven welke met creditkaart worden gedaan dienen gedeclareerd te worden met een "buitenlands" of "binnenlands" declaratieformulier. Deze liggen bij het secretariaat.

De declaratie van gemaakte reiskosten- en verblijfkosten dient behoorlijk te zijn gespecificeerd, vergezeld van de desbetreffende rekeningen en andere bescheiden, Dit laat je ondertekenen door je leidinggevende en lever je in bij de financiële administratie die vervolgens uitkeert.

Let op: creditcard afrekeningen en pinpas-afrekeningen kunnen niet gebruikt worden als bon (wordt niet toegestaan door de belastingdienst).

Visa en inentingen/medicijnen kunnen worden gedeclareerd.

Daggeldvergoedingen:

De daggeldvergoedingenlijst is te verkrijgen bij de HRM en staat tevens op intranet. Is gebaseerd op KLM grondpersoneel.

Het kopje "diversen" mag altijd gedeclareerd worden.

Het hotel plus ontbijt worden op basis van de desbetreffende rekening vergoed.

Lunch en diner worden vergoed conform de daggeldvergoeding van het betreffende land en na overleg van de bon.

Echter, wanneer de medewerker een lunch of diner krijgt aangeboden (door de klant of de agent), kan daarvoor geen vergoeding worden gedeclareerd.

Tijdens de reisdagen (heen en terugreis) mag je lunch en diner declareren. Hierbij dienen de volgende regels in acht genomen te worden;

- Lunch en diner te declareren indien vertrek van huis vóór 14.00 uur
- Diner te declareren indien vertrek van huis vóór 20.00 uur
- Lunch te declareren indien aankomst thuis na 14.00 uur
- Lunch en diner te declareren indien aankomst thuis na 20.00 uur

De koers van vreemde valuta: de dag van vertrek is bepalend, indien dit in het weekend valt, dan neem je de dichtstbijzijnde datum. De koers van vreemde valuta is op te vragen bij de afdeling Financiën.

In bepaalde landen zijn de daggeldvergoedingen (lunch en diner) hoogstwaarschijnlijk niet toereikend. Vooralsnog lijken Engeland, Duitsland en Italië en Spanje (alléén Madrid) de probleemgevallen. Indien de dagvergoeding, aantoonbaar niet toereikend is kan de rest, na overleg van de bonnen, gewoon gedeclareerd worden.
Dit geldt voorlopig alléén voor de bovengenoemde landen!!!!

Reiskosten:

Van openbaar vervoer worden werkelijke kosten vergoed. Hieronder valt ook de treintaxi. Taxikosten worden vergoed. Men dient een taxi te nemen indien dit goedkoper is dan parkeren op Schiphol of een auto te huren op bestemming.

Bij het reizen per eigen auto worden de gereisde kilometers vergoed (ANWB afstanden worden gehanteerd) op basis van de zakelijke kilometervergoeding (wettelijk maximum = 0,28 eurocent).

Boetes voor verkeersovertredingen worden niet vergoed.

Negatief reisadvies:

In principe wordt er niet gereisd naar landen waarvan het Ministerie van Buitenlandse Zaken een zogenaamd "negatief reisadvies" uitgeeft. Uitzonderingen hierop zijn mogelijk in geval van een zwaarwegend zakelijk belang van FCS, echter alleen na uitdrukkelijke instemming van de reizende persoon of personen, en met toestemming van directie FCS/CS.

Voordelige tickets:

Easyjet, Basiqair en andere goedkope luchtvaartmaatschappijen genieten de voorkeur indien de vluchten van deze maatschappijen overeenkomen met de dienstresttijden, indien daadwerkelijk op de reiskosten bespaart wordt en met toestemming van de leidinggevende.

E-ticketing mag maar is niet verplicht. Indien de werknemer E-ticketing prettig vindt omdat het mogelijk is in tijd kan schelen kan deze om een E-ticket vragen. Qua kosten zijn er geen verschillen met een gewoon ticket.

Huurauto

Het gebruik van een huurauto dient zorgvuldig afgewogen te worden tegen het gebruik van taxi's of openbaar vervoer. Het reisbureau zorgt voor de huur van een auto op de reisbestemming. In principe wordt uitgegaan van een auto in de B-categorie. Huurauto + verzekeringen worden ter plaatse betaald d.m.v. de creditcard.

Momenteel moet de medewerker ter plaatse de verzekering voor de autohuur regelen.

Onderstaand een overzicht van de meest voorkomende begrippen en de richtlijn omtrent het al dan niet afsluiten van de verzekering en risico dekking:

- CDW: Collision Damage Waiver: Mogelijkheid voor huurder om in geval van aanrijding, zijn eigen risico voor schade aan de auto af te kopen.
VERPLICHT
- LDW: Loss Damage Waiver: Idem, maar ook schaden t.g.v. diefstal of vandalisme.
VERPLICHT
- TP: Theft Protection: Extra verzekering tegen diefstal.
VERPLICHT
- LIS; Liability Insurance: Extra verzekering voor aansprakelijkheid aan derden bij een verkeersongeval.
VERPLICHT
- PEP: Personal Effects: Deze verzekering dekt de persoonlijke eigendommen van de medewerker.
NIET AFSLUITEN (deze verzekering stelt in de praktijk niets voor – weinig waarde.
FCS betaalt persoonlijke schade of verlies.)
- PAI: Personal Accident Insurance: een verzekering voor persoonlijke kosten (ziekte, extra vervoer etc) t.g.v. ongeval met huurauto.
Deze verzekering dekt de bestuurder en alle inzittenden tegen o.a. de kosten die voortkomen uit een ongeval (medische, alsmede juridische kosten)
NIET AFSLUITEN (is door je eigen verzekering gedekt en/of door de FCS reisverzekering).

Vergeet nooit de tweede bestuurder of meerdere bestuurders van de auto mee te verzekeren indien je met meer dan 1 persoon reist.

Iedere medewerker dient ter plaatse te controleren of de auto geen beschadiging heeft. Is dit wel het geval dan direct terug naar het verhuurkantoor om dit te melden en zelf zorg te dragen dat er op het verhuurformulier b.v. "damage on" door de verhuurder wordt geschreven.

FCS Travel Manual

Bij HR staat een uitgebreide Travel Manual / Handboek Reizen.

Op deze "korte handleiding reizen" zijn de bepalingen van het Dutch Space Travel Manual van toepassing, welke momenteel worden omgezet naar een FCS Travel Manual.

Bijlage K: Studiefaciliteitenregeling

Art.1 Definities

Opleiding:

Naast conferenties; studiedagen, symposia, congressen e.d. kent FCS Control Systems opleidingen, cursussen of trainingen met een vooraf bepaald leerplan, georganiseerd door de werkgever of een door de werkgever erkend opleidingsinstituut.

Toelichten:

Buiten deze regelingen vallen de opleidingen/trainingen, die door leveranciers van apparatuur of systemen worden verzorgd. Deze activiteiten worden geregeld in het kader van levering- en servicecontracten.

Categorie opleidingen:

De groepering van opleidingen naar de mate van het bedrijfsbelang. Voor elke categorie geldt een specifiek pakket studiefaciliteiten.

Studiefaciliteiten:

De door de werkgever betaalde vergoedingen voor gemaakte studiekosten, reis – en verblijfskosten, alsmede toegekend studieverzuim.

Studiekosten:

Inschrijvingsgeld, les- en examengelden; kosten van leerboek en leermiddelen.

Reis- en verblijfskosten:

De kosten van reizen naar/van het opleidingsinstituut en voor het verblijf aldaar in het geval het opleidingsinstituut elders is gevestigd dan de locatie, waar de werknemer werkzaam is.

Opleidingsuren:

De uren, die daadwerkelijk worden besteed aan het volgen van lessen en het afleggen van examens, op grond van het (vooraf vastgestelde) les- en examenrooster.

Studieverzuim:

De opleidingsuren, de reisure en de voorbereidingsuren die de werknemer besteedt aan de studie.

Voortijdige beëindiging van de opleiding:

Het afbreken van de opleiding, zonder dat het daarvoor geldende diploma/certificaat is behaald.

Art.2 Voorwaarden

- Om in aanmerking te komen voor toekenning van studiefaciliteiten dient de werknemer toestemming te vragen aan de leidinggevende. De opleidingskeuze geschiedt in overleg met Human Resources.
- Leerboeken en leermiddelen die voor volledige vergoeding in aanmerking komen, zijn in beginsel eigendom van de werkgever. Over mogelijk behoud door de werknemer worden bij de autorisatie van de aanvraag afspraken gemaakt.
- Voor toekenning van studiefaciliteiten komen in de regel uitsluitend in aanmerking werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bepaalde tijd, mits de proeftijd is doorlopen.

- Van de werknemer wordt verlangd dat de studie zoveel mogelijk in eigen tijd wordt gevolgd.
- De werknemer verplicht zich om de door het opleidingsinstituut voorgeschreven toetsen, tentamens of examens af te leggen en de resultaten te melden aan de afdeling Human Resources.
- De werknemer zal, op basis van terzake gemaakte afspraken, de leidinggevende en de Manager Human Resources regelmatig informeren over de voortgang van zijn studie.
- Voor opleidingen in het buitenland worden de reis- en verblijfskosten vergoed overeenkomstig de verplaatsingsregeling.

Art. 3 Categorie Opleidingen

3.1 Verplichte opleidingen

De opleiding is onontbeerlijk voor een volledige vervulling van de huidige en/of de toekomstige functie. De opleiding wordt gevolgd in opdracht van de werkgever, vanuit overwegend bedrijfsbelang.

Vergoeding van verplichte opleidingen

Studiekosten:

Voor volledige vergoeding komen in aanmerking de kosten van:

- Inschrijving, lessen en examens
- De kosten van een eerste herexamens worden voor 75% vergoed; de kosten voor volgende herexamens komen niet voor vergoeding in aanmerking.
- Leerboeken en leermiddelen, voor zover voorgeschreven door het opleidingsinstituut. Van vergoeding worden uitgezonderd boeken en leermiddelen, die ook voor algemene doeleinden kunnen worden gebruikt zoals woordenboeken, algemene standaardwerken, rekenmachines, afspeelapparatuur, computers, printers e.d.

Studieverzuim:

De opleidingsuren binnen de normale werkdag worden als betaald verzuim toegekend. Opleidingsuren buiten de normale werkdag worden, met uitzondering van het eerste uur, voor CAO medewerkers als meeruren vergoed tegen het basisuurloon (exclusief toeslagen). Reisuren alsmede uren ter voorbereiding van lessen of examens komen niet voor vergoeding in aanmerking. FCS Control Systems verzoekt de medewerkers de studies zoveel mogelijk in eigen tijd te volgen.

Reis en verblijfskosten:

De reis en verblijfskosten worden vergoed overeenkomstig de verplaatsingsregeling.

3.2 Ondersteunende opleidingen

- De opleiding is bedoeld om de werknemer voor te bereiden op een gedefinieerde en een vastgestelde loopbaantrap.
- De opleiding is gericht op algemene kennis resp. vaardigheden, die ook van belang kunnen zijn in de huidige functie, maar in het bijzonder gericht is op specifieke kennis resp. Vaardigheden door de toekomstige functie.
- De opleiding wordt gevolgd op initiatief van de werknemer of op uitnodiging door de werkgever. Er is een duidelijk verband tussen het belang van de werknemer en het bedrijfsbelang als het gaat om ondersteunde opleidingen.

Vergoeding van ondersteunende opleidingen

Studiekosten:

Voor volledige vergoeding komen in aanmerking de kosten van:

- Inschrijving, lessen en examens
- De kosten van een eerste herexamens worden voor 75% vergoed; de kosten voor volgende herexamens komen niet voor vergoeding in aanmerking.
- Leerboeken en leermiddelen, voor zover voorgeschreven door het opleidingsinstituut. Van vergoeding worden uitgezonderd boeken en leermiddelen, die ook voor algemene doeleinden kunnen worden gebruikt zoals woordenboeken, algemene standaardwerken, rekenmachines, afspeelapparatuur, computers, printers e.d.

Studieverzuim:

De opleidingsuren binnen de normale werkdag zijn voor 50% voor rekening van de werknemer en worden naar keuze door de werknemer als onbetaald verzuim verrekend met het salaris of in mindering gebracht op het tegoed aan vakantiedagen of compensatieuren.

Opleidingsuren buiten de normale werkdag alsmede reizen en uren ter voorbereiding van lessen of examens komen niet voor vergoeding in aanmerking. FCS Control Systems verzoekt de medewerkers de studies zoveel mogelijk in eigen tijd te volgen.

Reis en verblijfskosten:

De reis en verblijfskosten worden vergoed overeenkomstig de verplaatsingsregeling.

3.3 Vrijwillige opleidingen

- De opleiding is van algemeen niveau verhogend en/of niveau verbredend, zonder gericht te zijn op een specifieke functie.
- De opleiding wordt vrijwillig gevolgd op initiatief van de werknemer.
- De opleiding is in het overwegend belang van de werknemer en tevens in het belang van het bedrijf. De mening van het management van FCS Control Systems of de betreffende cursus van de werknemer onder deze regeling valt is bepalend.

Vergoeding van vrijwillige opleidingen

Studiekosten:

Voor vergoeding komen in aanmerking 50% van de kosten van:

- Inschrijving, lessen en examens
- De kosten van een eerste herexamens worden voor 40% vergoed; de kosten voor volgende herexamens komen niet voor vergoeding in aanmerking.
- Leerboeken en leermiddelen, voor zover voorgeschreven door het opleidingsinstituut. Van vergoeding worden uitgezonderd boeken en leermiddelen, die ook voor algemene doeleinden kunnen worden gebruikt zoals woordenboeken, algemene standaardwerken, rekenmachines, afspeelapparatuur, computers, printers e.d.

Studieverzuim:

De opleidingsuren binnen de normale werkdag zijn voor rekening van de werknemer en worden naar keuze door de werknemer als onbetaald verzuim verrekend met het salaris of in mindering gebracht op het tegoed aan vakantiedagen of compensatieuren.

Opleidingsuren buiten de normale werkdag alsmede reizen en uren ter voorbereiding van lessen of examens komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Reis en verblijfskosten:

De reiskosten worden vergoed op basis van 50% van het normale woon-werkverkeertarief dan wel 50% kosten openbaarvervoer.

Verblijfskosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Art 4 Terugvordering van vergoedingen

1. Werkingssfeer

- Indien een opleiding is ingedeeld in de categorie ondersteunende opleidingen of in de categorie vrijwillige opleidingen, zal de werkgever overeenkomstig de navolgende artikelen 2 en 3 betaalde vergoeding voor studiekosten terugvorderen.
- Voor verplichte opleidingen gelden de terugvorderingbepalingen uitsluitend voor opleidingen, waarvan de totale studiekosten hoger zijn dan EUR 4.538,-

2. Vroegtijdige beëindiging van de opleiding

- De werkgever zal betaalde vergoedingen voor studiekosten en eventuele annuleringskosten terugvorderen dan wel nabetalen niet verrichten, als de opleiding door eigen toedoen van de werknemer vroegtijdig wordt beëindigd.
De leidinggevenden beslist in overleg met de Manager Human Resources over de terugvordering.

Toelichting: Van eigen toedoen is sprake als de werknemer regelmatig lessen verzuimt, het door het opleidingsinstituut aanbevolen huiswerk niet verricht, niet deelneemt aan examens e.d. zonder dat hiervoor geïndene reden kunnen worden aangegeven.

- Geen terugvordering zal plaatsvinden indien de voortijdige beëindiging van de opleiding gebeurt op initiatief van de werknemer, op goede gronden die buiten zijn/haar schuld liggen; e.a.a. te beoordelen door de leidinggevende in overleg met de Manager Human Resources in goed overleg tussen werknemer, de leidinggevende en de Manager Human Resources ingeval van onvoorziene functieverandering of reorganisatie.
- De werkgever zal de studiefaciliteiten staken bij onvoldoende voortgang van de studie; e.e.a. ter beoordeling door de leidinggevende in overleg met de Manager Human Resources.

3. Beëindiging dienstverband tijdens of kort na de opleiding

De werkgever zal betaalde vergoedingen voor studiekosten geheel of gedeeltelijk terugvorderen in geval van beëindiging van het dienstverband tijdens de opleiding of binnen ten hoogste 3 jaar na afloop van de opleiding. Deze terugvordering geschiedt indien de beëindiging van het dienstverband plaatsvindt op verzoek van de werknemer, dan wel op grond van dringende redenen.

De terugvordering wordt vastgelegd op basis van de onderstaande tabel.

Studiekosten Gehele opleiding	Hoogte	Terugvordering
Minder dan EUR 2.269,-	Nihil	• -
EUR 2.269,- t/m EUR 4.538,-	75% 50%	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdens de opleiding en/of binnen 1 jaar na beëindiging van de opleiding. • Binnen 2 jaar na beëindiging van de opleiding.
Meer dan EUR 4.538,-	75% 50% 25%	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdens de opleiding en/of binnen 1 jaar na beëindiging van de opleiding. • Binnen 2 jaar na beëindiging van de opleiding • Binnen 3 jaar na beëindiging van de opleiding.

Bijlage L: Functieomschrijvingen

- Managing Director
- Director of Technology
- Manager Electronics Development
- Manager Mechanical Development
- Manager New Business Development
- Manager Control Technology
- Commercial en/of General Manager
- Manager Software Development
- Program Manager
- Manager Resources
- Marketing & Sales Manager en Sales Engineer
- Project Manager / Project Engineer
- Design Engineer niveau 1,2 en 3
- QA Manager
- Tactisch Inkoper
- Manager Human Resources
- Manager Production
- Contract Administrator
- IT administrator
- Support Engineer
- Sales Support
- Manager Logistics,
- Controller / Administrator
- Office Manager, Secretaresse, Administratief medewerker
- Monteur, Production Engineer

Functiebenaming: Managing Director FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het uitbouwen en besturen van FCS Control Systems B.V., een bedrijf die geavanceerde krachtregelsystemen ontwikkelt en verkoopt.

Karakteristiek

De functie omvat het besturen van de onderneming FCS Control Systems B.V.

De functie behelst het, in nauwe samenwerking met de Director Product Development, identificeren, uitwerken en implementeren van nieuwe Product/Markt combinaties op het gebied van geavanceerde regelsystemen. Daarnaast ziet de functiehouders toe op het realiseren van de gestelde doelen van de bestaande productenprogramma's op het gebied van regelsystemen.

De functie is in sterke mate commercieel en pionierend van aard. Daarnaast heeft de functiehouders de eindverantwoordelijkheid voor het bedrijfseconomisch rendement van de onderneming. Hierdoor is derhalve veelvuldig sprake van het moeten vinden van de juiste balans tussen tegengestelde belangen en activiteiten in het speelveld van kosten en opbrengsten.

De functiehouders is vrij om te kiezen van de methode waarop de vooraf overeengekomen doelstelling wordt bereikt.

Het succes van de onderneming hangt sterk af van het vinden en ontwikkelen van "niche" marktposities d.m.v. unieke producten en diensten in, vaak zeer dynamische, nieuwe markten, die hoog technologisch van aard zijn.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het jaarlijks (doen) opstellen en (doen) uitvoeren van een Businessplan
- Het toezien op de handhaving van een kwaliteitssysteem conform ISO 9001
- Het verwerven van opdrachten met betrekking tot nieuwe Product / Markt combinaties en het inbedden van deze nieuwe activiteiten in de organisatie.

Functie-indeling:

Eindklasse 17

Functiebenaming: Director Product Development FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het zorgdragen voor de verdere ontwikkeling van bestaande producten, alsmede de ontwikkeling van nieuwe PMC's, opdat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Managing Director.

Karakteristiek

De functie behelst het, identificeren, uitwerken en implementeren van nieuwe Product / Markt combinaties op het gebied van geavanceerde regelsystemen. Daarnaast is de functiehouder verantwoordelijk voor het uitvoeren van Elektronische- Mechanische en Software ontwikkelingsactiviteiten ten behoeve van bestaande PMC's.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het zorgdragen voor productontwikkeling van bestaande PMC's op specificatie van de Managers van de betreffende werkmaatschappijen
- Het identificeren van nieuwe Product / Markt combinaties.
- Het verwerven en beheren van opdrachten met betrekking tot nieuwe Product/ Markt combinaties.

Functie-indeling:

Eindklasse 17

Functiebenaming: Director of Technology FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het zorgdragen voor de verdere ontwikkeling van bestaande producten, alsmede de ontwikkeling van nieuwe PMC's, opdat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Managing Director.

Karakteristiek

De functie behelst het, identificeren, uitwerken en implementeren van nieuwe Product / Markt combinaties op het gebied van geavanceerde regelsystemen. Daarnaast is de functiehouder verantwoordelijk voor het uitvoeren van Elektronische- Mechanische en Software ontwikkelingsactiviteiten ten behoeve van bestaande PMC's.

Belangrijke resultaatgebieden

- Ontwikkeling van:
 - Software
 - Mechanica
 - Electro-Electronica
 - Regeltechniek
- Zorgdragen voor tijdige en adequate afstemming met General Managers ten aanzien van ontwikkelbehoefte van werkmaatschappijen
- Inventariseren van WBSO-subsidieprogramma's
- Leidinggeven aan de Manager Control Technology en de Technology groep.

Functie-indeling:

Eindklasse 17

Functiebenaming: Manager Mechanical Development FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het doen ontwikkelen van Elektromechanische systemen of componenten, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Director of Technology.

Karakteristiek

De functie behelst het, identificeren, uitwerken en implementeren van nieuwe Product / Markt combinaties op het gebied van geavanceerde regelsystemen. Daarnaast is de functiehouder verantwoordelijk voor het uitvoeren van Elektronische- Mechanische en Software ontwikkelingsactiviteiten ten behoeve van bestaande PMC's.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het (doen) ontwikkelen van Elektromechanische systemen of componenten op basis van door de Director of Technology, de Director of Product Development, Managers of Project Managers aangegeven technische specificaties en randvoorwaarden op het gebied van tijd en geld.
- Het zorgdragen voor bouw en gebruiksdokumentatie volgens de binnen FCS Control Systems en extern (bijv. CE) geldende eisen.
- Het leidinggeven aan Design Engineers en Pro-E engineers/constructors.
- Het op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van Elektromechanische technieken.

Functie-indeling:

Eindklasse 17

Functiebenaming: Manager Electronics Development FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het doen ontwikkelen van Elektromechanische systemen of componenten, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Director of Technology.

Karakteristiek

De functie behelst het, identificeren, uitwerken en implementeren van nieuwe Product / Markt combinaties op het gebied van geavanceerde regelsystemen. Daarnaast is de functiehouder verantwoordelijk voor het uitvoeren van Elektronische- Mechanische en Software ontwikkelingsactiviteiten ten behoeve van bestaande PMC's.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het (doen) ontwikkelen van Elektromechanische systemen of componenten op basis van door de Director of Technology, de Director of Product Development, Managers of Project Manager aangegeven technische specificaties en randvoorwaarden op het gebied van tijd en geld.
- Het zorgdragen voor bouw en gebruiksdokumentatie volgens de binnen FCS Control Systems en extern (bijv. CE) geldende eisen.
- Het leidinggeven aan Design Engineers
- Het op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van Elektromechanische technieken.

Functie-indeling:

Eindklasse 17

Functiebenaming: Manager New Business Development FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het identificeren en uitwerken van nieuwe producten en diensten zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Managing Director.

Karakteristiek

De functie behelst het, identificeren, uitwerken en implementeren van nieuwe Product / Markt combinaties op het gebied van geavanceerde regelsystemen. Daarnaast is de functiehouder verantwoordelijk voor het uitvoeren van Elektronische- Mechanische en Software ontwikkelingsactiviteiten ten behoeve van bestaande PMC's.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het identificeren van mogelijke nieuwe producten en diensten
- Het opstellen van een plan ter uitwerking van de betreffende opportunity
- Het acquireren en uitvoeren van opdrachten op het gebied van nieuwe producten/diensten
- Het, indien van toepassing, meewerken aan de inbedding van nieuwe producten/diensten in de organisatie.

Aparte functies:

- Director of Automotive Test Systems

Functie-indeling:

Eindklasse 17

Functiebenaming: Manager Control Technology FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het doen ontwikkelen van Elektromechanische systemen of componenten, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Director of Technology.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het (doen) ontwikkelen van Elektromechanische systemen of componenten op basis van door de Director of Technology, de Director of Product Development, Program Managers of Project Managers aangegeven technische specificaties en randvoorwaarden op het gebied van tijd en geld.
- Het zorgdragen voor bouw en gebruiksdokumentatie volgens de binnen FCS Control Systems en extern (bijv. CE) geldende eisen.
- Het leidinggeven aan Design Engineers.
- Het op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van Elektromechanische technieken.

Functie-indeling:

Eindklasse 16

Functiebenaming: Commercial en/of General Manager van een werkmaatschappij
FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het zelfstandig beheren van een productgroep, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouders rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Managing Director.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het zelfstandig opstellen van een jaarplan voor het onder zijn verantwoordelijkheid vallende productpakket.
- Het zorgdragen dat het door het management goedgekeurde jaarplan en het daarin vervatte overall financiële resultaat wordt gerealiseerd. Daarbij speelt continue afweging tussen tijd, techniek en geld in een sterk klantgerichte omgeving een belangrijke rol.
- Het leidinggeven aan Program, Project, Design, en/of Support Engineers, en de Sales Manager
- Het ondersteunen van de Sales Manager bij promotie, opstelling offertes en contractonderhandelingen met betrekking tot de onder zijn verantwoordelijkheid vallende productpakket.

Functie-indeling:

Eindklasse 16

Functiebenaming: Manager Software Development FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het (doen) ontwikkelen van Software, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Director of Technology.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het (doen) ontwikkelen van Software op basis van de door de Director of Technology, de Director Product Development, Product- of Project Manager aangegeven technische specificaties en randvoorwaarden op het gebied van tijd en geld.
- Het zorgdragen voor gebruiksdokumentatie volgens de binnen FCS Control Systems en extern (bijv. CE) geldende eisen.
- Het leidinggeven aan Software Engineers
- Het op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen op het gebied van Software.

Functie-indeling:

Eindklasse 16

Functiebenaming: Program Manager FCS Control Systems

Doelstelling:

Het zelfstandig beheren van een product- of activiteitengroep, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouders rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Commercial en/of General Manager van de betreffende werkmaatschappij.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het zelfstandig opstellen van een jaarplan voor het onder zijn verantwoordelijk vallende producten- of activiteitenpakket.
- Het zorgdragen dat het door het management goedgekeurde jaarplan wordt uitgevoerd. Daarbij speelt de continue afweging tussen tijd, techniek en geld in een sterk klantgerichte omgeving een belangrijke rol.
- Het leidinggeven aan Project, Design en/of Support Engineers.
- Het ondersteunen van de Sales Manager bij de promotie, opstelling offertes en contractonderhandeling met betrekking tot de onder zijn verantwoordelijkheid vallende productpakket.

Functie-indeling:

Eindklasse 15

Functiebenaming: Manager Resources FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het zorgdragen voor de algehele financiële administratie en controlling en uitvoeren van alle activiteiten aangaande financiële zaken opdat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming.

Het zorgdragen voor de beschikbaarheid van ondersteunende diensten, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Managing Director. Operationeel rapporteert hij tevens aan de Commercial en/of General Managers, Program / Project Managers

Belangrijke resultaatgebieden

- Het inrichten en onderhouden van de financiële- en voorraadsystemen
- Het zorgdragen voor de algehele financiële administratie van de onderneming.
- Het opstellen van periodieke rapportages ten behoeve van de Program Managers / Project Managers en de Commercial en/of General Manager.
- Het opstellen van de jaarlijkse begroting en jaarverslag
- Het zorgdragen voor de beschikbaarheid van diensten op het gebied van contractadministratie, administratie/ controlling, logistiek / productie / algemene en secretariële ondersteuning, binnen de kwaliteit- en financiële randvoorwaarden gesteld door de Managing Director

Functie-indeling:

Eindklasse 15

Functiebenaming: Marketing & Sales Manager FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het zelfstandig commercieel beheren van een productenpakket binnen de productgroep van FCS Control Systems, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouders rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Commercial en/of General Manager van de betreffende werkmaatschappij.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het opstellen van een commercieel plan voor de onder zijn verantwoordelijkheid vallende producten, waarin resultaten in termen van financieel rendement zijn uitgewerkt, opdat een jaarlijks ondernemingsplan voor FCS Control Systems kan worden opgesteld.
- Het uitvoeren van acquisitieactiviteiten, inclusief het (doen) uitbrengen van offertes, en het onderhandelen van contracten zodat de resultaten van het commercieel plan worden gerealiseerd.
- Het, in samenwerking met o.a. de Product Managers, verzamelen en analyseren van markteisen en het formuleren van productaanpassingen en/of –ontwikkelingen ter garantie van de continuïteit van het betreffende productenpakket.
- Het operationeel leidinggeven aan een Sales Support Engineer.
- Het medebesturen van de voorraadhoogte opdat de door de markt gewenste levertijden kunnen worden gerealiseerd onder handhaving van het tot doel gestelde financiële rendement.

Functie-indeling:

Eindklasse 14-15

Functiebenaming: Sales Engineer FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het zelfstandig commercieel beheren van een productenpakket binnen de productgroep van FCS Control Systems, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de onderneming. Met name technische ondersteuning van de Marketing & Sales Manager en/of de Commercial en/of General Manager.

Plaats in de organisatie

De functiehouders rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Commercial, General Manager en/of Sales Manager van de betreffende werkmaatschappij.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het opstellen van een commercieel plan voor de onder zijn verantwoordelijkheid vallende producten, waarin resultaten in termen van financieel rendement zijn uitgewerkt, opdat een jaarlijks ondernemingsplan voor FCS Control Systems kan worden opgesteld.
- Het uitvoeren van acquisitieactiviteiten, inclusief het (doen) uitbrengen van offertes, en het onderhandelen van contracten zodat de resultaten van het commercieel plan worden gerealiseerd.
- Het, in samenwerking met o.a. de Product Managers, verzamelen en analyseren van markteisen en het formuleren van productaanpassingen en/of –ontwikkelingen ter garantie van de continuïteit van het betreffende productenpakket.
- Het medebesturen van de voorraadhoogte opdat de door de markt gewenste levertijden kunnen worden gerealiseerd onder handhaving van het tot doel gestelde financiële rendement.

Functie-indeling:

Eindklasse 13-14

Functiebenaming: Project Manager / Project Engineer FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het zowel technisch als programmatisch uitvoeren van een project, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de betreffende productgroep.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Program Manager.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het uitvoeren van een project binnen de door de Program Manager vastgestelde doelstellingen qua techniek, tijd en, voor de Project Manager, eveneens geld.
- Het zelf uitvoeren van technisch georiënteerd werk en/of het leidinggeven aan Design of Support Engineers indien van toepassing
- Het ondersteunen van de Sales Manager bij de promotie, opstelling offertes en contractonderhandelingen indien verzocht door de Program Manager.

Functie-indeling:

Niveau 1: eindklasse 14

Niveau 2: eindklasse 15

Functiebenaming: Design Engineer / Software Engineer FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het maken van Technische ontwerpen op het gebied van software, elektronica en mechanische constructies of combinaties hiervan op een zodanige wijze dat de doelstellingen binnen een project of programma gerealiseerd kan worden.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, operationeel en functioneel aan de Program Manager. Operationeel kan hij ook aan de Project Manager / Engineer rapporteren.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het uitvoeren van ontwerpactiviteiten binnen de door zijn leidinggever vastgestelde doelstellingen qua techniek en tijd.

Niveaus binnen de functie:

Onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende niveaus voor wat betreft kennis en ervaring. Dit zal worden weergegeven door toevoeging van het getal 1,2,3 waarbij het niveau 3 het hoogste niveau weergeeft.

Functie-indeling:

Niveau 1: eindklasse 13

Niveau 2: eindklasse 14

Niveau 3: eindklasse 15

Functiebenaming: Quality Assurance Manager (QA) FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het waarborgen van de kwaliteit van de processen zoals beschreven in het Quality Manual op een zodanige wijze dat de doelstellingen van de onderneming gerealiseerd kunnen worden.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Manager Resources.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het inventariseren / bijhouden van de eisen die aan de organisatie gesteld dienen te worden ter waarborging van het behoud van het door het management gewenste kwaliteitsniveau.
- Het vastleggen van procedures op een zodanige wijze dat de kwaliteit van de processen gewaarborgd is. Het beheren van het Quality Manual.
- Het voeren van alle benodigde contacten met certificerende instanties.
- Het periodiek opstellen van rapportages m.b.t. de kwaliteitsparameters die door het management worden opgesteld
- Het doen van voorstellen ter verbetering van de processen binnen de onderneming
- Het stimuleren dat de beschreven processen worden nagestreefd.

Functie-indeling:

Eindklasse 14

Functiebenaming: Tactisch Inkoper FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het centraliseren van alle inkoopactiviteiten binnen FCS Control Systems, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouders rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Manager Resources. Operationele aansturing door overige medewerkers vindt eveneens plaats.

Belangrijke resultaatgebieden

- Inkoop van materialen en diensten
- Oriënteren op de inkoopmarkt en anticiperen op ontwikkelingen binnen de sector op het gebied van leveranciers, prijzen en beschikbaarheid
- Het opbouwen van een bestand van mogelijke producten ten behoeve van degene die producten selecteren, en het adviseren van mogelijke producten.
- De functiehouders neemt vanuit specialisme deel aan projecten en overlegt intensief met alle betrokken afdelingen.

Functie-indeling:

Eindklasse 14

Functiebenaming: **Manager Human Resources FCS Control Systems B.V.**

Doelstelling:

Het zorgdragen voor diensten op het gebied van personeelszaken, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Managing Director.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het meewerken aan de selectie en aannemen van nieuwe medewerkers
- Het opstellen en beheren van het pakket aan arbeidsvoorwaarden
- Het toezien op de uitvoering van het personeelsbeleid door de hiërarchische leidinggevenden
- Het doen bijhouden van het personeelsadministratiesysteem
- Het contact onderhouden met alle externe instanties op het gebied van Personeelszaken waaronder de Arbo-dienst.

Functie-indeling:

Eindklasse 13

Functiebenaming: Manager Production FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het (doen) leveren van diensten op het gebied van productie en algemene ondersteuning, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouders rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de General Manager van de betreffende werkmaatschappij.

Operationeel kan hij ook aan de Program en/of Project managers rapporteren.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het zorgdragen voor de beschikbaarheid van diensten op het gebied van logistiek (waaronder inkoop), productie en algemene ondersteuning, binnen de kwaliteit- en financiële randvoorwaarden gesteld door de General Manager c.q. andere operationele aansturende functionarissen.
- Het leidinggeven aan Support Engineers en Monteurs / Production Engineers

Functie-indeling:

Eindklasse 12

Functiebenaming: **Contracts Administrator FCS Control Systems B.V.**

Doelstelling:

Het uitvoeren van de verkoop contractadministratie, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch en functioneel aan de Manager Resources
Operationeel rapporteert hij aan voornoemde functionaris en aan de Program Managers / Sales Managers.

Belangrijke resultaatgebieden

- Debiteuren beheer
- Contractenbeheer incl. het stellen van bankgaranties en letters of credits

Functie-indeling:

Eindklasse 12

Functiebenaming: IT-Administrator FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Beheer van computer netwerk hardware en software op een zodanige manier dat alle medewerkers op een adequate manier worden ondersteund.

Plaats in de organisatie

De functiehouders rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Manager IT. Operationele aansturing door overige medewerkers vindt eveneens plaats.

Belangrijke resultaatgebieden

- Bestellen en installeren van nieuwe PC's en Software
- Installeren en beheren van Microsoft Backoffice
- Opzetten en beheren van secure remote access van het FCS netwerk
- Opzetten en beheren interne mail server
- Beheer internet connectie
- Configureren en aanpassen van centrale database applicaties
- Licentiebeheer
- Beheer van centrale office templates
- Beheer van de interne intranet pages
- Back-up van alle netwerk gegevens.

Functie-indeling:

Eindklasse 12

Functiebenaming: Support Engineer FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het leveren van technische of logistieke ondersteuning aan projecten op een zodanige wijze dat de doelstellingen binnen een project of programma gerealiseerd kan worden. De Support Engineer ondersteunt de Project Engineers / Project Managers en Sales Support Engineers bij het uitvoeren van klantprojecten .

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de General Manager. Operationeel kan hij ook aan de Program Manager, Project Manager of Sales Support Engineer rapporteren.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het uitvoeren van ondersteuningsactiviteiten, zoals uitwerking van technische ontwerpen, samenbouw, documentatie, logistiek en reparatie binnen de door zijn leidinggever vastgestelde doelstellingen qua techniek en tijd.

Functie-indeling:

Eindklasse:12

Functiebenaming: Sales Support Engineer FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het ondersteunen van het commercieel beheren van een productenpakket binnen de productgroep van FCS Control Systems, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Commercial en/of General Manager van de betreffende werkmaatschappij. Operationeel kan de functiehouder ook worden aangestuurd door de Marketing & Sales Manager.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het zelfstandig opstellen van offertes t.b.v. reservedelen en diensten en deze zelfstandig omzetten in opdrachten
- Het beheren van de logistieke en technische activiteiten m.b.t. reservedelen en hiermee samenhangende diensten, waaronder valt het operationeel leidinggeven aan een Support Engineer.
- Verantwoordelijk voor het commerciële beheer van de activiteit "After Sales Service".

Functie-indeling:

Niveau 1: eindklasse 11

Niveau 2: eindklasse 12

Functiebenaming: **Manager Logistics FCS Control Systems B.V.**

Doelstelling:

Het (doen) leveren van diensten op het gebied van logistiek, productie en algemene ondersteuning, zodanig dat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan de continuïteit van de onderneming.

Plaats in de organisatie

De functiehouders rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Manager Resources. Operationeel kan hij ook aan de Commercial en General Manager, Program en/of Project managers rapporteren.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het zorgdragen voor de beschikbaarheid van diensten op het gebied van logistiek (waaronder inkoop), productie en algemene ondersteuning, binnen de kwaliteit- en financiële randvoorwaarden gesteld door de General Manager c.q. andere operationele aansturende functionarissen.

Functie-indeling:

Niveau 1: eindklasse 10

Niveau 2: eindklasse 11

Functiebenaming: Administrator FCS Control Systems B.V.

Doelstelling

Het zorgdragen voor de financiële administratie en controlling en uitvoeren van alle activiteiten aangaande financiële zaken opdat een belangrijke bijdrage wordt geleverd aan rendement en continuïteit van de onderneming

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch en functioneel aan de Manager Resources. Operationeel rapporteert hij aan voornoemde functionaris en aan overige functionarissen.

Belangrijke resultaatgebieden

- Ondersteuning Financial Manager
- Verantwoordelijk voor de dagelijkse financiële administratie
- Verzorgen van de aansluiting tussen de financiële administratie en de projectadministratie
- Controle van de volledigheid van de ingeboekte uren
- Controleren en specificeren van diverse grootboekrekeningen
- Verzorgen van fiscale aangiften
- Voorbereiden van de financiële rapportages binnen de gestelde termijnen
- Beheer vaste activa
- Samen met de Financial Manager zorgdragen voor de salarissen van ca 90 medewerkers
- Alle voorkomende werkzaamheden op de financiële administratie (o.a. crediteuren en debiteuren, bankboek e.d.)

Functie-indeling:

Eindklasse 11

Functiebenaming: Office Manager, Secretaresse, Administratief medewerker FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het doen uitvoeren van secretariële werkzaamheden op een zodanige manier dat alle medewerkers op een adequate manier worden ondersteund.

Plaats in de organisatie

De functiehouders "Office Manager" rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Manager Resources.

Operationele aansturing door overige medewerkers vindt eveneens plaats.

De functiehouders "Secretaresse / Administratief Medewerker" rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Manager Resources.

Operationele aansturing door overige medewerkers vindt eveneens plaats.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het (doen) uitvoeren van type-, en data-entry werkzaamheden
- Het (doen) uitvoeren van overige secretariële werkzaamheden als postverzorging, kopieerwerk, beheer van relatiebestand en beheer kantoorartikelen.
- Het leidinggeven aan een administratief medewerker, indien van toepassing.

Functie-indeling:

Office Manager: eindklasse 9

Secretaresse / Administratief Medewerker: Niveau 1: eindklasse 8
Niveau 2: eindklasse 9

Functiebenaming: Monteur / Production Engineer FCS Control Systems B.V.

Doelstelling:

Het assembleren en testen van elektronische-, of mechanische componenten t.b.v. projecten.

Plaats in de organisatie

De functiehouder rapporteert hiërarchisch, functioneel en operationeel aan de Manager Production. Operationele aansturing door overige medewerkers vindt eveneens plaats.

Belangrijke resultaatgebieden

- Het uitvoeren van montage en testwerkzaamheden op basis van de door zijn leidinggever vastgestelde technische eisen.

Functie-indeling:

Niveau 1: eindklasse 7

Niveau 2: eindklasse 8

Niveau 3: eindklasse 9

Bijlage M: Stagiairs en afstudeerders

Art. 1 Definities:

Afstudeerder

Student van een instelling voor wetenschappelijk onderwijs en hoger beroepsonderwijs met een afstudeeropdracht

Stagiair

Student van wetenschappelijk onderwijs en hoger- of middelbaar beroepsonderwijs zonder afstudeeropdracht.

Art. 2 Werkingssfeer

Deze regeling geldt voor alle studenten van MBO, HBO of WO instellingen die in de gelegenheid worden gesteld als stagiair resp. afstudeerder in het bedrijf werkzaam te zijn.

Met student als in deze regeling wordt een stage resp. afstudeerovereenkomst afgesloten.

Art. 3 Vergoedingen

De navolgende vergoedingen worden in het kader van een stage of afstudeerovereenkomst toegekend:

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| • Stagiair | EUR 295,- Bruto per maand |
| • Afstudeerder HBO | EUR 392,- Bruto per maand |
| • Afstudeerder WO | EUR 400,- Bruto per maand |
| • Buitenlandstudent HBO/WO | EUR 453,- Bruto per maand |

Art. 4 Reiskosten

In samenhang met het bezit van een OV jaarkaart wordt voor de kosten van de dagelijkse reizen tussen de woonplaats van de student en zijn werkplek geen vergoeding toegekend.

Art. 5 Vakantie en verlofdagen

- Stagiairs, afstudeerders en buitenlandse studenten hebben geen recht op vakantiedagen. Indien zich bijzondere omstandigheden mochten voordoen kan evenwel bijzonder verlof met behoud van de vergoeding worden verleend, e.e.a. ter beoordeling van het betrokken management.
- In geval een stage of afstudeerperiode vier maanden of langer duurt, kan de student in overleg met het betrokken management 1 vrije dag per volle kalendermaand opnemen met behoud van de vergoeding.
- Over niet opgenomen dagen wordt geen vergoeding toegekend.

Art.6 Ziekmelding en controlevoorschriften

In geval van verzuim ten gevolge van arbeidsongeschiktheid dient de student zich ziek te melden op de voorgeschreven wijze van de onderneming.

Bijlage N: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Art.1. Na 52 weken van arbeidsongeschiktheid, gebaseerd op de thans geldende wetgeving, wordt de uitkering door de bedrijfsvereniging, belast met de uitvoering van de AAW/WAO, overgenomen.

Art.2 Ten aanzien van de regeling met betrekking tot de WAO zal worden afgewacht hoe precies de wettelijke regeling anno 2003 zal luiden. Nader overleg zal plaatsvinden in april 2003.

Het standpunt van FCS Control Systems (dus niet door VV/OR geaccordeerd) is als volgt:

- a) Scherpere afbouw van aanvullingsregeling salaris bij arbeidsongeschiktheid na een jaar. FCS Control Systems is alleen verantwoordelijk voor het uitbetalen van 100% van het brutoloon in het eerste ziektejaar gedurende welk jaar de medewerker nog niet onder de WAO-wet valt, met aftrek van reiskostenvergoeding, percentage vakantiedagen en winstdeling.
- b) Daarna ontvangt medewerker WAO plus aanvulling tot 70% van het laatstverdiende brutoloon (aanvulling via de verzekering).

NB: FCS Control Systems zal een offerte aanvragen voor een regeling van 94%/80% als verzocht. Echter, werkgever stelt zich op het standpunt dat de extra kosten 100% ten laste van werknemers zullen dienen te vallen.

Bijlage O: Klachtencommissie

1. Reglement Individueel Klachtrecht
2. Klachtenregeling seksuele intimidatie

1. Reglement Individueel Klachtrecht

Artikel 1 Toepassing

1. Onderwerp van een klacht kan zijn een door of namens de werkgever ten aanzien van een werknemer genomen beslissing, handeling, of uitgesproken weigering te beslissen of te handelen, voorzover de werknemer het met de beslissing, handeling of weigering oneens is, omdat deze naar zijn/haar oordeel in strijd is met de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden/ personeelsregelingen.
2. Deze regeling is niet van toepassing op klachten over onderwerpen waarvoor door de werkgever een speciale beroepsprocedure is vastgesteld.
3. Deze regeling is evenmin van toepassing op klachten terzake van rechten, die niet jegens de werkgever als zodanig, maar jegens afzonderlijke rechtspersonen geldend kunnen worden gemaakt.

Artikel 2 Doelstelling

Op schriftelijk verzoek van de werknemer ziet de klachtencommissie erop toe dat de individuele belangen van de betrokken werknemer worden behandeld. Volgens de letter en de geest van de bij de werkgever geldende arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen.

Artikel 3 Voorafgaand overleg

1. De werknemer dient zijn bezwaren eerst te bespreken met degene, die de bestreden beslissing, handeling of weigering heeft genomen, verricht of uitgesproken. Indien er zwaarwegende argumenten zijn om van dit overleg af te zien, zal overleg plaatsvinden met de hogere leidinggevende en/of de HRM.
2. Indien het in lid 1 genoemde overleg niet binnen een redelijke termijn en uiterlijk binnen twee maanden, tot een bevredigende oplossing leidt, kan de werknemer een klacht indienen bij de "Commissie Individueel Klachtrecht" op de wijze als in de navolgende artikelen omschreven.

Artikel 4 De klachtencommissie

1. De klachtencommissie bestaat uit drie leden. Eén lid wordt aangewezen door de werkgever, en twee leden door de Ondernemingsraad van de werkgever. De klachtencommissie kiest uit haar middelen een voorzitter en een secretaris.
2. Slechts werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij de werkgever kunnen lid zijn van de klachtencommissie.
3. De leden van de klachtencommissie worden benoemd voor een periode van 4 jaar. Zij treden af, volgens een door de klachtencommissie vast te stellen rooster van aftreden, en wel zodanig dat telkens na twee jaar 1 door de werkgever en 1 door de ondernemingsraad aangewezen lid aftreden. De afgetreden leden zijn terstond herbenoembaar.
4. In geval van een tussentijdse vacature wordt de opvolger benoemd voor de periode, die zijn voorganger nog te vervullen had.

Artikel 5 Procedure

1. Het indienen van een klacht bij de klachtencommissie geschiedt door middel van een gemotiveerd bezwaarschrift. Dit bezwaarschrift dient bij de secretaris van de klachtencommissie ingediend te worden uiterlijk binnen drie maanden nadat, door of namens de werkgever, schriftelijk is medegedeeld dat de behandeling van de klacht in het voorafgaand overleg is afgesloten. Klachten die na deze termijn worden ingediend worden niet in behandeling genomen, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat de overschrijding van de termijn veroorzaakt is door buiten zijn/haar schuld liggende omstandigheden. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van het indienen van de klacht.
2. Na kennisname van het bezwaarschrift stelt de klachtencommissie een onderzoek in, en wordt een datum bepaald waarop de klacht in een zitting van de klachtencommissie zal worden behandeld. De klachtencommissie stelt zowel de werknemer als degene wiens beslissing, handeling of weigering wordt bestreden, in de gelegenheid om een nadere mondelinge toelichting te geven. Tevens kunnen ter zitting degene(n) die betrokken is (zijn) geweest bij het voorafgaand overleg en eventuele getuigen of deskundigen worden gehoord.
3. De zittingen van de klachtencommissie zijn niet openbaar.

Artikel 6 Bevoegdheden Commissie

De commissie toetst een ingediende klacht op de volgende punten:

1. De vraag of de bestreden beslissing, handeling of weigering al dan niet in strijd is met CAO bepalingen, personeelsregelingen en/of met de voor de werknemer geldende arbeidsvoorwaarden;
2. De vraag of de bestreden beslissing, handeling of weigering als dan niet op zorgvuldige wijze is voorbereid en met inachtneming van de daarvoor gebruikelijke procedures tot stand is gekomen;
3. De vraag of de bestreden beslissing, handeling of weigering in overeenstemming is met de ongeschreven normen van behoorlijk sociaal beleid.

Teneinde zoveel mogelijk te voorkomen dat individuele belangen van werknemers worden geschaad, adviseert de klachtencommissie tevens de werkgever met betrekking tot alle terzake de toepassing van arbeidsvoorwaarden/personeelsregelingen aan haar schriftelijk voorgelegde onderwerpen.

Artikel 7 Uitspraak

1. De klachtencommissie doet uitspraak binnen twee maanden nadat het bezwaarschrift bij haar is ingediend.
2. De besluitvorming vindt plaats in een voltallige zitting van de klachtencommissie. Zij beslist op basis van het consentbeginsel, ofwel het principe van geen bezwaar. Een besluit wordt dus pas genomen wanneer niemand daar een overwegend bezwaar tegen heeft.
3. Indien de klachtencommissie na toetsing van oordeel is dat de klacht van de werknemer gegrond is, geeft zij dit oordeel in haar uitspraak gemotiveerd aan.
4. Degene tegen wie de klacht gericht is, zal in de regel niet van dit oordeel afwijken.
5. Indien de klachtencommissie na toetsing van oordeel is dat de klacht van de werknemer ongegrond is, geeft zij dit in haar uitspraak gemotiveerd aan.
6. De klachtencommissie stelt de werknemer en degene wiens beslissing, handeling of weigering werd bestreden, schriftelijk en gemotiveerd in kennis van haar uitspraak binnen een week nadat zij haar beslissing heeft genomen. De HRM ontvangt een kopie van de uitspraak. Op gelijke wijze ontvangen de betrokkenen mededeling van het feit dat de klachtencommissie wegens staking van de besluitvorming niet tot een uitspraak heeft kunnen komen.

7. Indien de klacht gegrond wordt bevonden, zal door degene tegen wie de klacht gericht is een definitief standpunt worden ingenomen binnen een maand na de uitspraak van de klachtencommissie. Van deze beslissing worden de werknemer en de secretaris van de klachtencommissie schriftelijk in kennis gesteld. De HRM ontvangt een kopie van deze beslissing.
8. Terzake van dezelfde beslissing, handeling of weigering kan door de werknemer slechts eenmaal een klacht volgens deze regeling worden ingediend.

Artikel 8 Geldigheid

1. Het indienen van een klacht bij de klachtencommissie heeft ten aanzien van de bestreden beslissing of handeling in principe geen opschortende werking. Indien de werknemer echter bij het indienen van de klacht duidelijk gemotiveerd opschortende werking verzoekt, kan de klachtencommissie bepalen dat tijdens de behandeling van de klacht de gevolgen van bestreden beslissing of handeling worden opgeschort, mits de omstandigheden opschorting toelaten.
2. Indien degene tegen wie de klacht gericht is een definitief standpunt inneemt dat afwijkt van de oorspronkelijke beslissing, handeling of weigering, zullen de reeds ingetreden gevolgen hiervan voorzover mogelijk – ongedaan gemaakt worden.

Artikel 9 Rechtspositie

1. De werknemer kan zich tijdens het voorafgaand overleg en bij het indienen en de behandeling van de klacht door de klachtencommissie, laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. De werknemer alsmede de vertrouwenspersoon tevens werknemer zullen in beginsel betaald verzuim genieten voorzover doelmatige klachtenbehandeling dit noodzakelijk maakt. Voorts kunnen werknemer alsmede de vertrouwenspersoon tevens werknemer aanspraak maken op reiskosten – vergoeding conform de regeling binnenlandse dienstreis.
2. Het indienen van een klacht zal op geen enkele wijze – buiten het geschil om – de positie van de werknemer in het bedrijf nadelig beïnvloeden. Hetzelfde geldt voor de vertrouwenspersoon.
3. De leden van de klachtencommissie zijn verplicht tot geheimhouding terzake van alle feiten en omstandigheden die bij de behandeling van een klacht te hunner kennis komen, behoudens het afleggen van verantwoording in algemene zin aan de respectieve “achterbannen”.

2. Klachtenregeling seksuele intimidatie

Artikel 1 Definities

1. **Seksuele intimidatie:**
Seksuele geladen opmerkingen en gedragingen ten aanzien van een werknemer die hem/haar naar zijn/haar oordeel in zijn/haar werksituatie en of zijn/haar persoonlijke integriteit schaadt. Dergelijk gedrag wordt gekenmerkt door eenzijdigheid, ongewenstheid en/of dwang.
2. **Vertrouwenspersoon:**
Degene die door de werkgever is aangewezen en aanspreekpunt is voor iedereen die in haar of zijn werksituatie ongewenste intimiteiten ervaart. De vertrouwenspersoon heeft een ondersteunende en adviserende taak.
3. **Klachtencommissie:**
De commissie die de klacht behandelt.

Artikel 2 Doelstelling

Dit reglement heeft tot doel een rechtvaardige behandeling van klachten van individuele werknemers terzake seksuele intimidatie binnen vastgestelde termijnen en op zodanige manier mogelijk te maken dat hun belangen gewaarborgd zijn.

Artikel 3 Toepassing

Onderwerp van een klacht is seksuele intimidatie ten aanzien van een werknemer.

Artikel 4 Procedure

Indien een werknemer van mening is dat er redenen zijn om een klacht terzake seksuele intimidatie te melden, kan de werknemer een klacht indienen bij de klachtencommissie op de wijze als in de navolgende artikelen omschreven. De werknemer kan zich eventueel laten bijstaan door een vertrouwenspersoon, of een door hem/haar gekozen functionaris.

Artikel 5 Commissie

1. De commissie bestaat uit drie leden. Eén lid wordt aangewezen door de werkgever, en twee leden door de Ondernemingsraad van de werkgever. De klachtencommissie kiest uit haar middelen een voorzitter en een secretaris.
2. Indien een lid verhinderd is aan het werk van de klachtencommissie deel te nemen, dan wel persoonlijk betrokken is geweest bij de ingediende klacht, wordt een plaatsvervanger aangewezen.
3. Slechts werknemers die krachtens een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn bij de werkgever kunnen lid zijn van de klachtencommissie.
4. De leden van de klachtencommissie worden benoemd voor een periode van 4 jaar. Zij treden af, volgens een door de klachtencommissie vast te stellen rooster van aftreden, en wel zodanig dat telkens na twee jaar 1 door de werkgever en 1 door de ondernemingsraad aangewezen lid aftreden. De afgetreden leden zijn terstond herbenoembaar.
5. In geval van een tussentijdse vacature wordt de opvolger benoemd voor de periode, die zijn voorganger nog te vervullen had.
6. Een lid van de klachtencommissie zal door de werkgever niet worden belemmerd danwel geschaad in haar of zijn positie, mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat zij/hij lid is van de klachtencommissie en de daarbij behorende taken uitvoert.

Artikel 6 Procedure

1. Het indienen van een klacht bij de klachtencommissie geschiedt door middel van een gemotiveerd bezwaarschrift. De werknemer kan dit individueel doen, met eventuele ondersteuning van de vertrouwenspersoon. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van ontvangst van de klacht.
2. De secretaris van de klachtencommissie draagt er zorg voor dat degene tegen wie de klacht gericht is een kopie van het bezwaarschrift ontvangt.

3. Na kennisneming van het bezwaarschrift stelt de klachtencommissie een onderzoek in, en wordt een datum bepaald waarop de klacht in een zitting van de klachtencommissie zal worden behandeld en stelt beide partijen hiervan op de hoogte. De klachtencommissie stelt zowel de werknemer als degene tegen wie de klacht gericht is, in de gelegenheid om een nadere mondelinge toelichting te geven. Tevens kunnen ter zitting eventuele getuigen of deskundigen worden gehoord.
4. De klachtencommissie is bevoegd alle inlichtingen en gegevens in te winnen, welke zij voor het opstellen van een advies noodzakelijk acht. Daartoe kan zij ook anderen, dan de werknemer en degene tegen wie de klacht gericht is, horen, alsmede de situatie ter plaatse in oogschouw nemen. Hierbij dient de klachtencommissie de privacy van alle betrokkenen te borgen.
5. De werknemer die een klacht ingediend heeft is gerechtigd de procedure in elk stadium te laten beëindigen. Degene tegen wie de klacht is ingediend wordt hiervan zo spoedig mogelijk door de klachtencommissie op de hoogte gebracht. De klachtencommissie gaat per geval na of er na de, op deze wijze beëindigde, procedure nadere actie – en zo ja, welke- noodzakelijk is. Hierover worden betrokkenen op de hoogte gehouden.
6. De leden van de klachtencommissie onthouden zich van persoonlijk contact met de bij de klacht betrokken partijen over het onderwerp van de klacht.
7. De zittingen van de klachtencommissie zijn niet openbaar.

Artikel 7 Bevoegdheden klachtencommissie

1. De klachtencommissie toetst een ingediende klacht op de volgende punten:
 - of en in welke mate de seksuele intimidatie heeft plaatsgevonden;
 - in welke mate dit geleid heeft tot aantasting van persoonlijke integriteit;
 - in welke mate dit de werksituatie schaadt.
2. De klachtencommissie brengt haar advies uit aan de Directie of zonodig de Raad van Commissarissen van de werkgever. Indien de klachtencommissie na toetsing, van oordeel is dat de klacht van de werknemer gegrond is, geeft zij dit oordeel in haar advies gemotiveerd aan.
3. Indien de klachtencommissie na toetsing van oordeel is dat de klacht van de werknemer ongegrond is, geeft zij dit oordeel in haar advies gemotiveerd aan.
4. De uitspraak van de klachtencommissie heeft de kracht van een niet bindend advies.

Artikel 8 Uitspraak

1. De klachtencommissie geeft zo spoedig mogelijk een advies, doch uiterlijk binnen een maand nadat het bezwaarschrift bij haar is ingediend.
2. De besluitvorming over de uitspraak vindt plaats in een voltallige zitting van de klachtencommissie. Zij beslist bij meerderheid van stemmen. Bij staking van stemmen komt geen uitspraak tot stand.
3. De klachtencommissie stelt de Directie, de werknemer, degene tegen wie de klacht gericht is, de bedrijfsarts en met toestemming van de werknemer ook de vertrouwenspersoon, schriftelijk en gemotiveerd in kennis van haar advies., binnen 1 week nadat zij haar beslissing heeft genomen. Op gelijke wijze ontvangen de betrokkenen mededeling van het feit dat de klachtencommissie wegens staking van stemmen niet tot een advies heeft kunnen komen.
4. Indien de klachtencommissie bij meerderheid van stemmen tot een advies is gekomen, zal de directie bij haar besluitvorming in de regel niet van dit advies afwijken. Indien de directie wel afwijkt van het advies zal zij in overleg treden met de klachtencommissie en met een uiteindelijk besluit komen.
5. Het hoofd HRM houdt toezicht op de uitvoering van het advies.

6. Het instellen van een beroep bij de klachtcommissie naar aanleiding van het in lid 5 genoemde advies, wordt door de klachtencommissie afgewezen, tenzij nieuwe feiten aan het licht zijn gekomen.

Artikel 9 Rechtspositie

1. De werknemer alsmede de vertrouwenspersoon aangesteld door de werkgever zullen in beginsel betaald verzuim genieten voorzover een doelmatige klachtenbehandeling dit noodzakelijk maakt. Voorts kunnen werknemer alsmede de vertrouwenspersoon aanspraak maken op een reiskostenvergoeding conform de regeling binnenlandse dienstreis.
2. Door het indienen van een klacht zal de positie van de werknemer in het bedrijf op geen enkele wijze buiten het geschil om –nadelig beïnvloed worden. Hetzelfde geldt voor de vertrouwenspersoon, de leden van de klachtencommissie en een ieder die betrokken is geweest bij de behandeling van de klacht.
3. Gegevens die betrekking hebben op het indienen c.q. behandelen van een klacht, worden opgenomen in een vertrouwelijk archief, dat door de klachtencommissie wordt beheerd.

Artikel 10 Zwijgplicht

1. Uitsluitend degene die bij de behandeling van de klacht zijn ingeschakeld, dienen over de voor de behandeling noodzakelijke informatie te beschikken.
2. Alle personen die bij de behandeling van een klacht betrokken zijn, dienen over al hetgeen zij in verband met de behandeling van de klacht vernemen, geheimhouding in acht te nemen.
3. Personen die door de klachtencommissie of vertrouwenspersoon worden geraadpleegd, alsmede degene die informatie hebben verschaft, zijn verplicht geheimhouding in acht te nemen. Zij dienen schriftelijk op deze geheimhouding te worden gewezen.

Artikel 11 Vertrouwenspersoon aangesteld door de onderneming

1. Bij de vertrouwenspersoon kunnen werknemers met klachten betreffende seksuele intimidatie terecht.
2. De vertrouwenspersoon wordt in overleg met de OR door de werkgever aangewezen.
3. Er worden twee vertrouwenspersonen aangesteld.
4. De vertrouwenspersoon moet het vertrouwen van de werknemers waarmaken en gemakkelijk aanspreekbaar zijn.
5. De vertrouwenspersoon moet vertrouwelijk met informatie omgaan.
6. De vertrouwenspersoon moet voor zijn/haar taak getraind worden en bekend zijn met doorverwijzingmogelijkheden. Daartoe zijn tijd en middelen beschikbaar.
7. De werknemer heeft het recht om voor de behandeling van zijn/haar klacht in plaats van de daartoe aangestelde vertrouwenspersonen een ander tot zijn of haar vertrouwenspersoon te kiezen.
8. De vertrouwenspersoon heeft beschikking over een ruimte om gesprekken te voeren, met een eigen telefoon, eventueel met antwoordapparaat.
9. De vertrouwenspersoon krijgt tijd om zichzelf bekend te maken bij de werknemers in de organisatie
10. De vertrouwenspersoon krijgt tijd voor degene die hulp vragen.

Artikel 12 Taak van de vertrouwenspersoon

1. De vertrouwenspersoon is het aanspreekpunt voor de werknemers (hulpadvies, eerste opvang).
2. De vertrouwenspersoon biedt ondersteuning bij zoeken naar oplossingen.
3. De vertrouwenspersoon wijst de aanklager op zijn/haar formeel juridische rechten en plichten.
4. De vertrouwenspersoon biedt hulp bij doorverwijzing naar andere hulpinstanties.
5. De vertrouwenspersoon zal op eigen initiatief geen stappen ondernemen, behalve op verzoek van degene die de hulp heeft ingeroepen.
6. De vertrouwenspersoon adviseert en/of verleent hulp in geval van een klachtenprocedure bij de klachtencommissie.
7. De vertrouwenspersoon zal de nazorg doen.

Artikel 13 Rechtspositie van de vertrouwenspersoon

1. De vertrouwenspersoon geniet ontslagbescherming overeenkomstig de ontslagbescherming zoals opgenomen in de WOR, artikel 21, derde lid, met betrekking tot het uitoefenen van deze functie.
2. Het uitoefenen van de functie van vertrouwenspersoon heeft geen negatieve invloed op de verdere loopbaan van de vertrouwenspersoon bij de werkgever.
3. De vertrouwenspersoon geniet verschoningsrecht.

Bijlage P: Bedrijfshulpverlening

Artikel 1 Definitie

Medewerker bedrijfshulpverlening:

De medewerker die namens de Directie verantwoordelijk is voor het redden en verzorgen van hulpbehoevenden, het blussen van kleine branden en het onder controle brengen van incidenten van geringe omvang, alsmede het beperken van schade aan apparatuur en gebouw.

Artikel 2 Onderhoud vaardigheid

De bedrijfshulpverlener is wettelijk verplicht om gedurende het jaar zijn vaardigheden op peil te houden. De werkgever stelt de bedrijfshulpverlener in staat hiervoor cursussen te volgen. Alle opleidingen vinden plaats onder werktijd.

Artikel 3 Vergoeding

Ten opzichte van de bedrijfshulpverlening staat geen vergoeding. De werkgever stelt de bedrijfshulpverlener in staat cursussen te volgen in werktijd. De cursus "bedrijfshulpverlening" en eventuele "herhalingscursussen" worden betaald door de werkgever.

Bijlage Q: Convenant 2002 (protocol FCS Control Systems, 10 december 2002)

Convenant inzake de FCS Control Systems CAO, april 2003.

Ondergetekenden:

FCS Control Systems B.V., en/of haar in Nederland gevestigde dochterondernemingen, te weten FCS Simulator Systems B.V. en FCS Test Systems B.V.
hierna te noemen "FCS Control Systems"

en

VHP-METALEKTRO,
FNV-Bondgenoten / CNV BedrijvenBond,
hierna te noemen de "Vakverenigingen"

Komen het navolgende overeen:

Definities:

Waar in dit convenant gesproken wordt over FCS Control Systems CAO wordt bedoeld:

- Collectieve arbeidsovereenkomst CAO en CAO Hoger Personeel FCS Control Systems B.V.,

Waar in dit convenant gesproken wordt over CAO-GrootMetaal wordt bedoeld:

- de CAO voor de Metaal- en Elektrotechnische Industrie 2000/2002
- Partijen: FCS Control Systems en Vakverenigingen.
- Werkgever: FCS Control Systems
- Werknemer: Alle personen met een arbeidsovereenkomst met werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd (exclusief stagiairs en afstudeerders).

Toepasselijkheid:

Het gestelde in dit convenant is van toepassing op alle werknemers van FCS Control Systems.

Looptijd:

Deze overeenkomst wordt geacht in werking te zijn getreden op 1 november 2002 en eindigt op het moment van het aflopen van de Metalektro CAO 2002-2004 (31 juli 2004) zonder dat daarvoor opzegging nodig is. Een aantal regelingen met toepassing op FCS Control Systems gaan in met terugwerkende kracht tot 1 januari 2001

- Regeling bevroren extra dagen voor ouderen
- Kilometervergoeding verhoging en aanbrengpremiesysteem
- Vervallen voorzieningenfonds
- Mogelijkheid tot langer tijdelijk dienstverband.

Loonontwikkeling:

Bij FCS Control Systems zullen de feitelijke salarissen van medewerkers structureel als volgt verhoogd worden:

- per 1 januari 2003: 3,25%
- per 1 april 2004: 2,75%

Integratie en publicatie FCS Control Systems CAO:

FCS Control Systems zal navolgende documenten in één (1) document integreren:

- Dutch Space CAO
- Dutch Space CAO-HP
- Van toepassing zijnde artikelen van de CAO-Grootmetaal

De papieren versie van de FCS Control Systems CAO ondertekend en gewaarmerkt door partijen is 'leidend'. De FCS Control Systems CAO zal op het FCS Control Systems Intranet ten behoeve van de werknemers gepubliceerd worden.

Voor zover niet aangepast door deze overeenkomst blijft de CAO voor de Metaal- en Elektrotechnische Industrie 2000/2002 alsmede de Fokker Space CAO (tot 1 september 2002 - waarop de onderhandelingen zijn gebaseerd) van toepassing.

Uitdrukkelijker loon-naar-prestatie systeem

Over het jaar 2000 is een informele winstdelingsregeling geïntroduceerd. Daarbij is 5% van het bedrijfsresultaat uitgekeerd als brutosalaris, naar rato van het salaris en de duur van het dienstverband gedurende het jaar. Het bedrijfsresultaat is gedefinieerd als de inkomsten uit de normale bedrijfsactiviteiten minus alle hiermee gepaard gaande kosten, zoals vastgesteld door de accountant. Vennootschapsbelasting en de winstdeling zelf worden daarbij *niet* beschouwd als kosten.

Het percentage winstdeling bedraagt 5% van het bedrijfsresultaat.

Er wordt een individuele bonusregeling ingevoerd. De bonus wordt in uitzonderlijke gevallen uitgekeerd. De grootte ervan is geheel ter bepaling van de leidinggevende in overleg met de directie. Er zijn 2 mogelijkheden:

- een vooraf vastgesteld uitzonderlijk uitdagend doel dient als basis
- een achteraf gebleken uitzonderlijke prestatie dient als basis

OR krijgt inzicht in het totaal uitgekeerde bedrag.

Recht op een gedeelte van de winst van 1 winstjaar heeft een medewerker die 6 maanden of langer bij FCS in dienst is.

Winstuitkering wordt na 6 maanden uitgekeerd na rato van het aantal maanden in dienst tijdens het winstjaar.

Van een medewerker in vast of tijdelijk dienstverband bij die > 20 dagen in een jaar (1 januari - 31 december) ziek is geweest wordt 1/12 deel van de winstuitkering over het betreffende winstjaar in mindering gebracht.. Bij langere ziekte, pro rata meer korting.

Wet Flexibiliteit en Zekerheid

FCS Control Systems kan, gedurende de looptijd van de CAO, de inhoud van de contracten voor bepaalde tijd verruimen tot de voorwaarden zoals gesteld in de wet. De bestaande proeftijd van 2 maanden blijft gehandhaafd. Tevens maakt FCS Control Systems van het recht gebruik om een contract voor bepaalde tijd 2x te verlengen (in totaal drie contracten) met een maximum tot 36 maanden. FCS Control Systems kan besluiten van de regeling af te wijken ten gunste van individuen.

Deze regeling gaat in met terugwerkende kracht per 1 januari 2001.

Vakantiedagen

De 25 vakantiedagen en 13 ADV-dagen worden onder 1 noemer gebracht: 38 vrije dagen allen met de status van een vakantiedag .

Bij voltijd arbeid bedraagt het aantal vakantiedagen 38. Bij deeltijdarbeid na rato.

Vakantie wordt verdiend in evenredigheid met de duur van het dienstverband gedurende een kalenderjaar.

Vrije dagen verkopen

Werknemers kunnen per jaar een aantal vrije dagen verkopen onder de navolgende voorwaarden:

- Maximaal 18 vrije dagen per jaar
- Het werk staat het toe.

FCS Control Systems zal in een dergelijke situatie het pensioen en de ziektekostenverzekering voortzetten en zorgdragen voor de afdracht sociale wetten zonder daartoe extra kosten te berekenen aan de werknemer.

Tevens wordt het vakantiegeld over 38 dagen verrekend.

Waarde van een vakantiedag: Brutoloon gedeeld door 260 dagen.

Opnemen vakantiedagen

Het opnemen van de jaarrechten vakantie dient bij voorkeur te geschieden in het jaar van ontstaan,. FCS Control Systems zal er op toezien dat de bestaande afspraken op dit punt nagekomen zullen worden. Zo zal met een ieder tijdens het maken van de jaarafspraken dit punt besproken worden en, indien van toepassing (rechten > 5 jaar op 31 december), bindende afspraken gemaakt worden over het tijdstip van opnemen van de overgebleven vakantie. Bij het niet opnemen van vakantiedagen die langer hebben gestaan dan 5 jaar, komen deze te vervallen.

De collectieve aanwijzing van drie vakantiedagen blijft geldig. Als medewerkers ziek zijn op een collectieve dag wordt die dag als niet genoten beschouwd.

Senioredagen

Met ingang van de datum van het bereiken van de 59^e verjaardag: 90% werktijd, met behoud van het salaris. De huidige rechten van betreffende personen bevroren op het nu bereikte niveau.

Op basis van het huidige personeelsbestand zijn er bij FCS dus geen personeelsleden die extra dagen kunnen genieten.

Deze regeling gaat in met terugwerkende kracht per 1 januari 2001.

Opzeggen dienstverband

Er wordt een regeling getroffen dat bij opzegging van het dienstverband er minimaal nog 20 werkdagen effectief gewerkt kan worden tenzij anders overeengekomen met de werkgever.

Vakantie tijdens ziekte

De werknemers > dan 1 maand ziek stoppen, met ingangdatum de datum van ziek worden, de reguliere opbouw van 3,2 vrije dagen per maand en worden gekort tot 1,5 dag per maand totdat een minimum van 20 dagen is opgebouwd. Daarna stopt de verdere opbouw. Reeds bestaande rechten uit voorafgaande jaren blijven bestaan.

Regeling Kinderopvang:

FCS Control Systems draagt 100% bij aan de financiering van de regeling kinderopvang met verplichte toepassing van kostendeling van de niet door de ouderbijdrage gedekte kosten. De werkgever van de partner zal gevraagd worden om medewerking te verlenen aan de kostendeling van de niet door de ouderbijdrage gedekte kosten. De kosten van de regeling komen voor rekening van FCS Control Systems met een maximum van 0,3% per jaar van de coördinatieloonsoort.

Indien de werkgever van de partner de kinderopvang regelt draagt FCS 50% bij.

FCS Control Systems zal overgaan naar de wettelijke regels zodra deze worden opgesteld.

Vergoeding reiskosten dienstreizen:

FCS Control Systems zal m.i.v. 1 januari 2001 de vergoeding voor dienstreiskilometer met eigen vervoer verhogen tot de maximale fiscaal toegestane vergoeding. Voor 2003 is dit 0,28 Eurocent per kilometer.

Deze regeling gaat in met terugwerkende kracht per 1 januari 2001.

Woon-werkverkeer regeling (Space CAO: Sectie A Hoofdstuk 2)

Vergoeding optrekken naar het belastingvrij toegestane niveau. De afstandbepaling: ANWB-routebepaling.

Weekendcompensatie.

Voor reizen buiten Europa wordt verplicht zodanig te reizen dat er een zaterdag bij is inbegrepen, zodat op reiskosten bespaard wordt.

Voor vliegtrips binnen Europa geldt bovenstaande regel eveneens indien de besparing per saldo groter is dan € 225,-.

Alle werknemers ontvangen ter compensatie een vergoeding (extra t.o.v. dagvergoeding) van een vrije dag, indien er gedurende zijn dienstreis een zaterdagavond is doorgebracht op verzoek van FCS.

Uitzonderingen:

- spoedgevallen (bijv. klant vraagt onmiddellijke assistentie, of dringend garantiegeval).
- medewerker kan alleen de relatie op bijv. dinsdag, woensdag en/of donderdag bezoeken en kan ter plaatse op de andere dagen niet effectief worden ingezet.
- aangetoond kan worden dat het evenveel kosten oplevert indien er niet op zaterdag wordt gereisd.
- persoonlijke omstandigheden (i.o.m. leidinggever)

Daggeldvergoedingensysteem blijft van toepassing, tenzij men kan aantonen dat de vergoeding onvoldoende is (landenlijst waarbij als alternatief echte kosten mogen worden gedeclareerd).

Vergoeding reizen/ overwerk CAO

Meeruren/overuren worden 100% gecompenseerd, in tijd of geld. Geen franchise. Alleen op verzoek van werkgever. Reizen en overwerk in het buitenland gelden als meeruren.

Uitgesloten zijn uren nodig om de dag af te sluiten, niet langer dan een half uur.

Gehanteerd wordt de standaard benodigde reistijd voor een bepaalde reis.

Voor de benodigde reistijd bij vliegen worden de vluchttijden gehanteerd. (Dus aanvangstijd vlucht en terugkomsttijd vlucht).

Voor de benodigde reistijd met auto wordt FCS Control Systems – bestemming - FCS Control Systems gehanteerd.

Vergoeding reisen / overwerk CAO-HP

Reisen buiten de normale werktijd en overwerk, komen niet voor (extra) vergoeding in aanmerking.

Excessief overwerk CAO-HP.

FCS management verplicht zichzelf om de werkplanningen, de processen en de bezetting van de onderneming dusdanig in te richten dat er voor iedereen een 40-urige werkweek ontstaat.

Overwerk wordt niet uitbetaald, tenzij er voor een groep of persoon een incidenteel "overwerkprogramma" wordt vastgesteld voor een bepaalde (gelimiteerde) periode. Vrijwillig overwerk komt nimmer in aanmerking voor uitbetaling.

Aan de hand van de opgedane ervaringen wordt aan het einde van de komende CAO-periode bezien of een andere regeling ingesteld dient te worden.

Thuiswerken

Niet van toepassing voor FCS Control Systems medewerkers. Medewerkers met huidige rechten blijven gehandhaafd.

Flexibel werktijden

Bij FCS Control Systems is geen tijdregistratie. Er is vrijheid om eigen werktijden te bepalen. Wel zal de leidinggever het recht hebben om voor bepaalde personen, gezien hun functie, bepaalde bloktijden vast te stellen. Artsbezoek, tandarts e.d. altijd in eigen tijd plannen, aangezien werktijden bij FCS Control Systems hier de ruimte voor bieden. Afwijkingen met voorafgaande toestemming van leidinggever.

Pensioen

De pensioenregeling is zoals vastgelegd in het contract met Interpolis.

Ten aanzien van de regeling met betrekking tot de WAO zal worden afgewacht hoe precies de wettelijke regeling zal luiden. Nader overleg zal plaatsvinden in april 2003. Het standpunt van FCS Control Systems (dus niet door VV/OR geaccordeerd) is als volgt:

Scherpere afbouw van aanvullingsregeling salaris bij arbeidsongeschiktheid na een jaar. FCS Control Systems is alleen verantwoordelijk voor het uitbetalen van 100% van het brutoloon in het eerste ziektejaar gedurende welk jaar de medewerker nog niet onder de WAO-wet valt, met aftrek van reiskostenvergoeding en winstdeling. Daarna ontvangt medewerker WAO plus aanvulling tot 70% van het laatstverdiende brutoloon (aanvulling via de verzekering).

NB: FCS Control Systems zal offerte aanvragen voor een regeling van 94%/80% als verzocht. Echter, werkgever stelt zich op het standpunt dat de extra kosten 100% ten laste van werknemers zullen dienen te vallen.

Qua kosten zijn er drie issues:

- Kosten FAC-gat.
- Eventueel gat bij uittreden uit Fokker Space pensioenfonds.
- Hoe omgaan met premieverdeling werknemer/werkgever (zowel pensioen als arbeidsongeschiktheid).

Positie FCS Control Systems:

- Ad. A** Kosten FAC-gat: ca. €20.000,-. Rekening FCS.
- Ad. B** Fokker Space gat: ca. €50.000,-. Rekening FCS.
- Ad. C** Premieverdeling: voor pensioenregeling: 60/40, dus huidige verdeling handhaven.

Premieniveau Interpolis door ABN-AMRO ingeschat op 23 % (Space was 23%, wordt 25% met *verslechterde* voorwaarden).

Arbeidsongeschiktheid: premie in geld voor medewerkers ook 50/50%, en blijft dus ongeveer gelijk aan huidige lasten.

N.B. eventuele premieverhogingen naar aanleiding van recente ontwikkelingen in de aandelenkoersen zijn hierin nog niet meegenomen.

Regeling Bedrijfs hulpverlening

Geen vergoeding, want alle opleidingen vinden plaats onder werktijd.

Verzekeringen

Bij overlijden €45.378,- en blijvende invaliditeit €90.756,- (indien door FCS Control Systems schuld overigens hogere limieten via Aansprakelijkheidsverzekering gedekt). FCS Control Systems is verzekerd voor repatriëringkosten. Niet voor goederen. Worden door FCS Control Systems vergoed.

FCS personeel kan, los van bovenstaande dekking, FCS aanklagen voor hogere geleden schade (gedekt onder FCS' aansprakelijkheidsverzekering) indien FCS schuld heeft.

Klachtenregeling, seksuele intimidatie en individuele klachtrecht

Een commissie voor beide zaken bestaande uit 4 medewerkers (2 werkgever, 2 werknemerskant), aan te wijzen door werkgever.

Zorgverlof

FCS volgt de wettelijke regels.

Aanbrengh premie nieuw personeel

Indien een personeelslid een kandidaat aandraagt voor een vakature, en die kandidaat wordt aangenomen en geschikt bevonden (door proeftijd heen), ontvangt het personeelslid een bruto vergoeding van €2.269,-. Deze regeling kan op ieder moment door het management van FCS worden opgeheven, en is dus geen verworven recht. Deze regeling gaat in met terugwerkende kracht per 1 januari 2001.

Spaarloon en spaarpremieregeling

Spaarloonregeling: maximum door werknemer in te leggen bedrag wordt in 2003 verlaagd van €788,- naar €613,- conform wetswijziging.

Spaarpremieregeling: Vervalt vanwege wetswijziging in 2003. In verband hiermee krijgt iedere werknemer een eenmalige uitkering van €185,-. Geldt voor iedere medewerker die op het moment van het uitbetalen van de winstuitkering 2002 in dienst is en wordt op dat moment uitbetaald. Medewerkers die op dit moment gebruik maken van de regeling kunnen in december 2002 hun inleg verhogen naar het wettelijk maximum van €525,-

Fiets van de zaak

De regeling om onbelast een fiets te vergoeden aan diegenen die geen reiskostenvergoeding ontvangen (reisafstand kleiner dan 10 km) is van toepassing.

Uitzonderingen voor Aandeelhouders/Certificaathouders

De Aandeelhouders (6 personen) en Certificaathouders zijn in loondienst bij FCS en vallen dus ook onder de CAO. Echter, een aantal voorwaarden gelden voor hen niet, t.w.: winstdeling/bonusregeling en de aanbrenghpremie nieuw personeel. Ook zien zij af van het wettelijk recht op deeltijdarbeid. Met uitzondering van de seniorenregeling.

Vervallen zijn issues als:

- Voorzieningsfonds
- Financieringsfaciliteiten eigen woningbezit
- Consignatie (is niet van toepassing op FCS Control Systems situatie)

Betaling van arbeid in ploegen (is niet van toepassing op FCS Control Systems situatie)

Tussentijdse wijziging:

In goed overleg tussen partijen is het mogelijk de overeenkomst tussentijds te wijzigen.

Aldus overeengekomen te Oude Meer d.d. 2003

FCS Control Systems B.V.,

**VHP-METALEKTRO
CNV BedrijvenBond**

FNV-Bondgenoten

.....

.....

.....

A.J. Hemmink
Managing Director

Mw. E.V. Clason

Mw. M. Verhagen