Parenco B.V. Collectieve Arbeidsovereenkomst

Looptijd 1 januari 2016 t/m 31 maart 2017

Parenco BV
Veerweg 1
6871 AV Renkum
T 0317 361 911
F 0317 317 645
info@parenco.com

© 2016 Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede AWVN te Den Haag.

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE 3
HOOFDSTUK A ALGEMEEN 6
Artikel 1 Definities 6
DEELTIJDWERKNEMER 8
Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever 8
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen 9
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer 9
Artikel 5 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer 9
Artikel 6 Werkgelegenheid 10
Artikel 7 Veiligheid en gezondheid 13
Artikel 8 Tussentijdse wijzigingen 13
Artikel 9 Duur en beëindiging van de cao 13
HOOFDSTUK B AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 14
Artikel 10 Aanneming en ontslag 14
Artikel 11 Dienstrooster en arbeidsduur 16
Artikel 12 Zon- en feestdagen 21
HOOFDSTUK C BELONING 23
Artikel 13 Functiegroepen en salarisschalen 23
Artikel 14 Toepassing van salarisschalen 23
Artikel 15 Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen 27
Artikel 16 Beloning van afwijkende uren 33
Artikel 17 Uitvoeringsbepaling 39
HOOFDSTUK D AFWEZIGHEID 40
Artikel 18 Vakantie 40
Artikel 19 Verzuim met behoud van maandinkomen 46
Artikel 20 Verzuim zonder behoud van maandinkomen 49
Artikel 21 Ouderenbeleid 50
HOOFDSTUK E DIVERSEN 53
Artikel 22 Vakantietoeslag 53
Artikel 23 Extra uitkering (13e maand) 53
Artikel 24 Arbeidsongeschiktheid 54
Artikel 25 Uitkering bij overlijden 57
Artikel 26 Zorgverzekering 58
Artikel 27 Pensioenregeling 58
Artikel 28 Spaarloonregeling/Premiespaarregeling (oud) 60
Artikel 29 Collectieve bonusregeling 60
Artikel 30 Scholing en vorming van jeugdige werknemers 61
Artikel 31 Vakverenigingwerk binnen de onderneming 63
Artikel 32 Bevoegdheden van voorzitters van 65

BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN 67
BIJLAGE 2 EXTRA VRIJE TIJD VOOR OUDERE WERKNEMERS 69
BIJLAGE 3 PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER 71
BIJLAGE 4 PROTOCOLAFSPRAKEN 73
BIJLAGE 5 BEZWARENPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING 76
BIJLAGE 6 ARBEIDS- EN RUSTTIJDENREGELING 79

Collectieve Arbeidsovereenkomst

tussen:

Parenco B.V.
te Renkum als partij ter ener zijde

en

FNV
te Amsterdam;

CNV Vakmensen.nl
te Utrecht;

elk als partij ter andere zijde

is het navolgende overeengekomen:

HOOFDSTUK A ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

1.1 werkgever:
Parenco B.V. te Renkum;

1.2 vakvereniging:
elk van de vakverenigingen die de cao zijn aangegaan;

1.3 werknemer:
de man en vrouw, die:
een arbeidsovereenkomst heeft met Parenco B.V. én werkzaam is bij Parenco B.V. te Renkum én van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 14.
Onder werknemer wordt in dit verband niet verstaan stagiair(e);

1.4 ondernemingsraad:
de ondernemingsraad van Parenco B.V.;

1.5 dag:
een periode van 24 uur, die begint om 00.00 uur, tenzij anders is aangegeven;

1.6 week:
een periode van 7 dagen waarvan de eerste dag aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;

1.7 maand:
een kalendermaand;

1.8 dienstrooster:
de voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft, op welke tijdstippen hij normaliter zijn werkzaamheden dient te beginnen, te beëindigen en eventueel te onderbreken;

1.9 dienst:
de dagelijkse werktijd die volgens het dienstrooster voor de werknemer geldt;

1.10 schaalsalaris:
het salaris als vastgelegd in Bijlage 1 van deze overeenkomst;

1.11 persoonlijk salaris:
het voor de werknemer vastgestelde salaris afgeleid van Bijlage 1.

1.12 maandinkomen:
het schaalsalaris dan wel persoonlijk salaris vermeerderd met de ploegentoeslag, alsmede met de persoonlijke toeslagen, als bedoeld in artikel 14 lid 5 onder b en c en artikel 15 lid 5 onder c en j van deze overeenkomst;

1.13 uurwaarde:
(3 x a) / (13 x b) = uurwaarde, waarbij:
3 = het tijdvak van 3 maanden;
13 = het tijdvak van 13 weken;
a = het schaalsalaris;
b = de gemiddelde arbeidsduur als bedoeld in artikel 11 lid 1;

1.14 partner:
degene met wie de werknemer is gehuwd, een wettelijke partnerregistratie is aangegaan of een ongehuwde man of vrouw, die niet een bloed- of aanverwant in de rechte lijn is, waarmee de ongehuwde werknemer gedurende meer dan zes maanden een gemeenschappelijke huishouding voert en die aan de afdeling Human Resources bekendgemaakt is onder het overleggen van een uittreksel uit het bevolkingsregister.

1.15 BW:
Burgerlijk Wetboek, boek 7 titel 10.

DEELTIJDWERKNEMER

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld.

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

2.1 De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze cao naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2.2 De werkgever verplicht zich geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan vastgesteld in artikel 8 en 9 van deze cao.

2.3 De werkgever verplicht zich met personen geen arbeidsovereenkomst aan te gaan of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao bepaalde.

2.4 De werkgever verplicht zich binnen 2 maanden nadat over de tekst van een nieuwe cao overeenstemming is bereikt, de werknemers in het bezit te stellen van die cao.

2.5 De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN, FNV en CNV Vakmensen.nl gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

2.6 De werkgever biedt de mogelijkheid voor vakbondsleden die dit wensen, onder bepaalde voorwaarden in december, eenmalig per jaar, hun vakbondscontributie in mindering te brengen op het bruto maandinkomen, waardoor voor de werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze mogelijkheid wordt geboden, mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

De vakverenigingen verplichten zich geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan vastgesteld in artikel 8 en 9 van deze cao.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

4.1 De werknemer is verplicht de individuele arbeidsovereenkomst, waarin deze cao en andere bescheiden, die een integrerend deel van deze cao uitmaken, van toepassing moeten worden verklaard, te ondertekenen.

4.2 De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze, mede gelet op zijn functieniveau en vakgebied, in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te vervullen.

4.3 De werknemer is verplicht ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover door de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht worden genomen. Deze verplichting geldt niet voor een werknemer van 55 jaar of ouder.

4.4 Het aangaan van een arbeidsovereenkomst met derden, of het oprichten van een eigen onderneming dient aan de voorafgaande goedkeuring van de werkgever te worden onderworpen.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

5.1 De realisering van de bepalingen van deze cao door de werkgever en de werknemer zal in het algemeen geschieden op een basis van wederzijds in acht te nemen redelijkheid en respect.

5.2 Indien de toekenning van de in deze cao omschreven rechten van de werknemer per geval een nadere beslissing van de

werkgever vereist, zal de werkgever zijn overwegingen steeds aan de betrokken werknemer schriftelijk mededelen.

5.3 Ook indien de te nemen beslissing direct van belang is voor een doelmatige bedrijfsvoering (b.v. inzake het al dan niet toekennen van vakantie of verlet of het al dan niet doen verrichten van arbeid op afwijkende uren), zal de werkgever niettemin de belangen van de betrokken werknemer mede ernstig in overweging nemen.

5.4 De betrokken werknemer dient van zijn kant bereid te zijn mee te werken aan een verantwoorde afweging van de in lid 3 aangeduide belangen, onder meer door het kenbaar maken van zijn overwegingen, het laatste voor zover deze niet van zeer persoonlijke aard zijn.

Artikel 6 Werkgelegenheid

6.1 Periodiek overleg

De werkgever is bereid de vakverenigingen tweemaal per jaar inzicht te geven in de werkgelegenheid in de onderneming en de ontwikkeling daarvan in het komende halfjaar tegen de achtergrond van het verwachte activiteitenniveau van de onderneming en de voor de realisatie van die activiteiten noodzakelijk geachte personeelsbezetting. In principe zal de geplande personeelsbezetting in de loop van het daarop volgende halfjaar worden gehanteerd, waarbij de werkelijkheid geen grote afwijking zal vertonen.
De werkgever verbindt zich hierover met de vakverenigingen overleg te plegen indien deze daartoe de wens te kennen geven. Bij deze halfjaarlijkse gesprekken zal de werkgever de vakverenigingen informeren over de in het afgelopen halfjaar eventueel ingediende subsidieaanvragen ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering.
Tevens zal de werkgever in deze gesprekken de vakverenigingen informatie verstrekken met betrekking tot haar scholingsbeleid, haar beleid op het gebied van de milieuzorg, deeltijdarbeid en inleenkrachten.

6.2 Vacatures

a. De werkgever verbindt zich om - teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen - alle daarvoor in aanmerking komende vacatures kenbaar te maken aan het daartoe meest aangewezen UWV WERKbedrijf. Daarbij zullen ook indicaties worden gegeven inzake de voornaamste functie-eisen. Het betreffende UWV WERKbedrijf zal dan ook worden geïnformeerd over het vervallen van gemelde vacatures.
b. Bij het vervullen van een vacature zal de werkgever nagaan of de betreffende functie zich zonder financiële consequenties van enige omvang ook leent om door werknemers in parttime arbeidsovereenkomst te worden vervuld. Indien dat het geval is, zal de werkgever zich bij werving mede op die mogelijkheid baseren. De werkgever zal een verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur behandelen conform de Wet aanpassing arbeidsduur.

6.3 Inleenkrachten

De werkgever zal alleen met toestemming van de ondernemingsraad werkzaamheden laten verrichten door personen met wie de werkgever geen arbeidsovereenkomst onderhoudt, tenzij het werkzaamheden betreft die naar hun aard niet door de eigen werknemers plegen te worden verricht, dan wel werkzaamheden waarvoor geen eigen personeel ter beschikking kan worden gesteld, of een geval als bedoeld in lid 2 onder c.
De werkgever maakt alleen gebruik van NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.

6.4 Informatie vakverenigingen

De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over belangrijke ontwikkelingen die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken en over eventuele plannen, waaronder investeringsplannen, die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven.
Mochten de vakverenigingen over de verstrekte informatie van gedachten willen wisselen, dan verklaart de werkgever zich daartoe bij voorbaat bereid.

6.5 Reorganisatie

a. De werkgever verbindt zich, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - daaronder mede begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met een of meer ondernemingen en/of bedrijfssluitingen - in enige omvang tot inkrimping en/of overplaatsing van personeel moet overgaan, in een zo vroeg mogelijk stadium met de vakverenigingen in overleg te treden om de uit bovenvermelde oorzaken voortvloeiende sociale problemen tot een optimale oplossing te brengen.
   Het streven van de werkgever zal er daarbij op gericht zijn gedwongen ontslagen te vermijden. De werkgever verbindt zich voorts bij een voorgenomen fusie de door de Sociaal Economische Raad vastgestelde of nader vast te stellen gedragsregels te zullen volgen.
b. Indien het in dit artikel bedoelde overleg niet tot resultaat zal leiden, zijn de vakvereniging niet gehouden aan het gestelde in artikel 3.
c. In het geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorkeur gegeven aan de gewezen werknemer die de langste arbeidsovereenkomst bij de werkgever had, echter alleen voor zover hij geschikt is de op te dragen werkzaamheden te verrichten en er niet meer dan een jaar is verlopen sedert zijn ontslag.

6.6 Organisatieonderzoek

a. Voordat een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau wordt verleend om een onderzoek in te stellen naar de organisatie van de onderneming, zal de werkgever, indien daaraan voor de betrokken werknemers belangrijke sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. Dit vindt echter niet plaats indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
b. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie aan de betrokken werknemers zullen mede een punt van overleg in de ondernemingsraad vormen.

Artikel 7 Veiligheid en gezondheid

De werkgever zal in het kader van de arbeidsomstandigheden in het algemeen en de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid in het bijzonder, de nodige maatregelen nemen. Ter bevordering van een en ander en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties (Arbodienst, de veiligheidsfunctionaris, de ondernemingsraad) waar nodig regelingen opstellen.

Artikel 8 Tussentijdse wijzigingen

Tussentijdse wijzigingen anders dan in deze cao zijn vastgelegd, kunnen door de werkgever of door de vakverenigingen slechts aan de orde worden gesteld als deze in direct verband staan met buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal economische verhoudingen in Nederland.
Partijen zijn in dat geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen zo spoedig als mogelijk is in behandeling te nemen.

Artikel 9 Duur en beëindiging van de cao

Deze cao treedt in werking op 1 januari 2016 om 00.00 uur en eindigt van rechtswege op 31 maart 2017 om 24.00 uur.

HOOFDSTUK B AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10 Aanneming en ontslag

10.1 De werkgever zal met iedere nieuwe werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao. Deze individuele arbeidsovereenkomst zal ten minste inhouden:

- de datum van indiensttreding;
- de aard van de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in lid 3;
- de geldende proeftijd (ook als niet van lid 2 wordt afgeweken);
- de te vervullen functie;
- de functiegroep waarin de functie is ingedeeld;
- het aanvangssalaris;
- het dienstrooster dat op de werknemer van toepassing is.

Voorts zal, indien sprake is van een parttime arbeidsovereenkomst, de overeenkomst worden aangevuld in overeenstemming met het bepaalde in lid 4.
Voor werknemers in de salarisschalen 10 en hoger kan de overeenkomst eventueel worden aangevuld met hetgeen overeengekomen is inzake:

- een concurrentie- en octrooibeding
- de opzegtermijn, indien deze op grond van het in lid 5 onder a gestelde is verlengd.

10.2 Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met een duur van meer dan zes maanden geldt voor werkgever en werknemer een proeftijd van twee maanden, tenzij een kortere proeftijd wordt overeengekomen.

10.3 Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst met de werknemer aangegaan:

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

10.4 In het geval van een parttime arbeidsovereenkomst geldt als normale arbeidsduur de overeengekomen arbeidsduur.
De bij die overeengekomen arbeidsduur geldende arbeidsvoorwaarden, die naar verhouding van die arbeidsduur ten opzichte van de in artikel 11 lid 1 neergelegde normale

arbeidsduur worden bepaald, zullen in de individuele arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 worden vastgelegd.

10.5 Einde arbeidsovereenkomst

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 of 679 BW, alsmede in geval van ontslag tijdens de proeftijd, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, geldt het volgende.

a. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

1. In geval van opzegging door de werkgever bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, tot ten hoogste een opzegtermijn van 13 weken. Deze termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, dat de arbeidsovereenkomst na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar met de werkgever heeft geduurd, met als maximum een verlenging van de opzegtermijn met 13 weken. De minimum-opzegtermijn bedraagt 6 weken.
2. In geval van opzegging door de werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn 6 weken.
3. Voor werknemers in de schalen 10 en hoger kan schriftelijk een langere opzegtermijn, die ten minste in acht moet worden genomen, worden overeengekomen. Indien van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt geldt voor werkgever en werknemer dezelfde opzegtermijn, met een maximum van 6 maanden.
4. Voor de werkgever en de werknemer geldt dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist, op de dag voorafgaand aan de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is afgesproken.
   Als de arbeidsovereenkomst met de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, wordt voortgezet, dan wel de arbeidsovereenkomst eerst na die leeftijd wordt aangegaan, zijn in afwijking van bovenstaande met ingang van 1 januari 2016 de bepalingen van de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd van toepassing.

b. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
Een zodanige arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 BW (stilzwijgende verlenging tijdelijke arbeidsovereenkomst voor gelijke duur), tenzij het bepaalde in lid 5 onder a sub 5 van toepassing is.

c. Arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei.
Een zodanige arbeidsovereenkomst eindigt bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 5 onder a sub 5 van toepassing is.

d. Arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
Een zodanige arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De in acht te nemen opzegtermijn is een maand.
De opzegging kan tegen elke dag van de maand plaats vinden.

e. Het bepaalde in artikel 668a BW is niet van toepassing (opzegging voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd).

f. Uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een vaste einddatum eindigt, zal de werkgever de werknemer schriftelijk meedelen of, en zo ja onder welke condities, hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Artikel 11 Dienstrooster en arbeidsduur

11.1 De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

a. Een dagdienstrooster, dat betrekking heeft op de eerste 5 werkdagen van de week. Het geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur per week en een normale werktijd van maximaal 8 uur per dienst, tussen 07.00 en 18.00 uur. Voor de werknemers in de expeditie, operations support en portier functies geldt een dagdienstrooster, dat betrekking heeft op de eerste 5 werkdagen van de week. Het geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur per

week en een normale werktijd van maximaal 8 uur per dienst, tussen 07.00 en 19.00

b. Een tweeploegendienstrooster, dat betrekking heeft op de eerste 5 werkdagen van de week. Het geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur per week en een normale werktijd van 8 uur per dienst, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtenddienst en in een middagdienst is ingedeeld. De werktijden liggen voor de ochtenddienst tussen 06.00 en 14.00 uur en voor de middagdienst tussen 14.00 en 22.00 uur.
c. Een drieploegendienstrooster, dat betrekking heeft op de eerste 6 werkdagen van de week. Het geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur per week en een normale werktijd van 8 uur per dienst, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend-, een middag- en een nachtdienst is ingedeeld. De werktijden liggen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur.
d. Een vijfploegendienstrooster, dat betrekking heeft op alle dagen van de week. Het geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 33,6 uur per week en een normale werktijd van 8 uur per dienst, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend-, een middag- en een nachtdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten.

11.2 De in lid 1 onder a, b en c vermelde gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week wordt als volgt gerealiseerd:

a. - arbeidsduur: 1644 uren op jaarbasis;
   - ATV in de vorm van 24½ jaarlijks in te roosteren Atv-dagen.
b. Voor de aldus ten behoeve van de werknemer vrijkomende dagen heeft de werknemer vrijaf met behoud van het overeengekomen maandinkomen.
c. Indien de werknemer niet in staat is de volgens rooster vrijkomende dagen te genieten, zullen deze vervallen, tenzij de werkgever de werknemer verplicht heeft op die dagen werkzaam te zijn.
d. De voormelde vrijkomende dagen zullen door de werknemer worden genoten, hetgeen impliceert dat deze niet in enig bedrag in geld worden uitgekeerd.

11.3 Vrije diensten vijfploegendienst

a. De werknemer in de vijfploegendienst heeft aanspraak op vrije diensten ter compensatie voor de niet op zaterdag en zondag vallende feestdagen, met inachtneming van het hierna onder b bepaalde en met dien verstande dat door deze werknemer afstand is gedaan van 6 van deze

vrije diensten in het kader van de financiering van de vijfploegendienst.
Het aantal vrije diensten per jaar zal steeds gelijk zijn aan het aantal in dat jaar niet op zaterdag en zondag vallende feestdagen. Eventueel nog boven de genoemde 6 diensten resterende vrije diensten worden individueel opgenomen, waarbij spreiding over de dagen van de week zal plaatsvinden.

b. Per jaar vinden in de vijfploegendienst 2 collectieve stops plaats, namelijk:
- van 24 december 14.00 uur tot 27 december 14.00 uur en
- van 31 december 14.00 uur tot 2 januari 14.00 uur.
In deze collectieve stops komen voor de individuele werknemer roosterdiensten voor waarop hij, wanneer er geen collectieve stop zou zijn geweest, gewerkt zou hebben. Deze diensten worden in mindering gebracht op zijn vakantietegoed.

11.4 Ten behoeve van de hervatting van de productie na een zondag of een feestdag zullen zo nodig ook door de werknemer, die rechtstreeks bij de productie is betrokken, voorbereidende werkzaamheden worden uitgevoerd. Met dien verstande dat, voor zover dit betreft het nazien en in bedrijf stellen van stoom- en krachtwerktuigen, daaraan niet eerder dan 8 uur en, voor zover dit betreft het verrichten van noodzakelijke reparaties, niet eerder dan 6 uur vóór de aanvang van de normale werktijd op die dag mag worden deelgenomen.
Aan de overige voorbereidende werkzaamheden mag niet eerder dan 2 uur vóór aanvang van de normale werktijd op die dag worden deelgenomen.

11.5 De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet meer van een dagdienstrooster naar een ploegendienstrooster, respectievelijk van een ploegendienstrooster met een lagere ploegentoeslag naar een ploegendienstrooster met een hogere ploegentoeslag worden overgeplaatst, indien hij tegen een dergelijke overplaatsing bezwaar heeft.

11.6 Dienstroosterwijziging

a. De dienstroosters zullen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
b. De werknemer ontvangt van de werkgever schriftelijk mededeling van het voor hem geldende dienstrooster en van de niet-incidentele wijzigingen daarop.

c. Indien een algemene wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zaterdag of op zon- en feestdagen, pleegt de werkgever overleg met de vakverenigingen.
d. De werkgever is gehouden van voorgenomen dienstroosterwijzigingen, als bedoeld onder c, tijdig kennis te geven aan de ondernemingsraad.

11.7 Langere arbeidsduur per week

Afhankelijk van de ontwikkeling in de werkbelasting kan zowel de werkgever als de werknemer in overleg gaan over de aanpassing van de contractuele arbeidsduur. Deze kan op basis van vrijwilligheid worden aangepast of uitgebreid. Indien de bedrijfsomstandigheden, de werkdruk, de specialistische aard van de functie en/of de arbeidsmarktomstandigheden aanleiding geven tot de noodzaak om af te wijken van de hiervoor onder lid 1 respectievelijk lid 2 vermelde arbeidsduur per week, kunnen de werkgever en de werknemer in overleg - onder handhaving van de arbeidsduur van 8 uur per dag - een langere arbeidsduur per week, met een maximum van 40 uur per week, overeenkomen.
De voor de aldus overeengekomen langere arbeidsduur per week geldende ATV-toeslag(en) is (zijn) nader omschreven in artikel 15 lid 2.

11.8 Afwijkingen vastgestelde werktijden

Uitsluitend voor werknemers in de schalen 10 en hoger:
De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen dat zo weinig mogelijk arbeid moet worden verricht buiten de voor de werknemer vastgestelde werktijden. Daarbij geldt behoudens in het geval van buitengewoon ingrijpende omstandigheden als maximum een tijdsduur van 4 uur, indien de te verrichten arbeid buiten de vastgestelde werktijd aansluitend aan deze werktijd, al dan niet met inachtneming van een rustpauze van een half uur, moet worden verricht.

11.9 Overlegvormen

De werkgever zal erop toezien dat bij overlegvormen buiten diensttijd uitdrukkelijk wordt aangegeven of aanwezigheid van werknemers vrijwillig of verplicht is. Bij verplichting tot aanwezigheid geldt doorbetaling van 100% uurloon.

11.10 Arbeidstijdenwet

Vanaf 1 april 2007 gelden de normen van de nieuwe arbeidstijdenwet. Indien de werkgever bestaande roosters en/of afspraken wil wijzigen vindt daartoe overleg conform de

WOR plaats. Indien een wijzigingsvoorstel afwijkt van de in cao gegeven kaders, zal invoering van het wijzigingsvoorstel in overleg met de vakverenigingen plaatsvinden.

11.11 Arbeids- en rusttijdenregeling

De arbeids- en rusttijdenregeling, zoals overeengekomen tussen werkgever en de ondernemingsraad, maakt onderdeel uit van de cao. Inhoudelijke wijzigingen van de arbeids- en rusttijdenregeling worden in het overleg tussen cao partijen besproken.

Artikel 12 Zon- en feestdagen

12.1.1 Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, alsmede de dag waarop Koningsdag gevierd wordt en eens in de 5 jaar 5 mei.

12.2 Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 00.00 uur en te eindigen om 24.00 uur.

12.3 Op zon- en feestdagen wordt door de dag-, twee- en drie-ploegendienst als regel niet gewerkt.

12.4 In bijzondere gevallen kan de werkgever na overleg met de ondernemingsraad besluiten, voor wat betreft Koninginnedag van het in lid 3 bepaalde af te wijken. De werkgever zal van zijn voornemen hiertoe zo mogelijk tenminste een maand vóór de feestdag mededeling doen aan de vakverenigingen.

12.5.1 Voor wat betreft het al dan niet onderbreken van de werkzaamheden eens in de 5 jaar op 5 mei zal in de maand maart van elk lustrumjaar de werkgever met de vakverenigingen overleg plegen over het al dan niet doorwerken op deze dag.

12.5.2 Op 24 en 31 december worden de twee- en drieploegendiensten om 18.00 uur beëindigd. Het tijdstip van beëindiging kan op 14.00 uur worden gesteld, in welk geval een halve snipperdag van het vakantietegoed van de werknemer wordt afgetrokken. In dringende gevallen zal na overleg met de ondernemingsraad eventueel op een ander tijdstip langer gewerkt worden.

12.6 a. De vijfploegendienst wordt op 24 en 31 december om 14.00 uur beëindigd.
b. De vijfploegendienst begint op 27 december en 2 januari om 14.00 uur, met uitzondering van de werknemers belast met voorbereidende werkzaamheden als bedoeld in artikel 11 lid 4.
c. Van de onder a en b genoemde stop- respectievelijk aanvangstijden kan ten aanzien van de werknemers in de centrale en afvalwaterzuivering, alsmede de portiers-diensten worden afgeweken.

12.7 Op zon- en feestdagen wordt de bezetting van de vijfploegendienst beperkt tot het voor de productie strikt noodzakelijke aantal werknemers.

12.8 Aan de buitenlandse werknemer zal als hij dat wenst op zijn religieuze feestdagen zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven een vakantiedag op te nemen.

HOOFDSTUK C BELONING

Artikel 13 Functiegroepen en salarisschalen

13.1 De functies van de werknemers zijn op basis van het ORBA© functiewaarderingssysteem ingedeeld in functiegroepen.

13.2 De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1 van deze cao. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, gebaseerd op periodieken.

13.2.1 Nieuwe werknemers, die nog niet beschikken over de kennis, ervaring en vaardigheden voor de uitoefening van hun functie, kunnen in de naast lagere salarisschaal worden ingedeeld. Deze indeling kan maximaal 1 jaar duren, tenzij met de werknemer schriftelijk andere afspraken zijn gemaakt. Tussen werkgever en werknemer kunnen hierbij schriftelijk opleidingsafspraken worden gemaakt. Betrokken werknemers kunnen over de toepassing van deze regeling bezwaar aantekenen bij de ondernemingsraad, die daarover vervolgens advies uitbrengt aan de werkgever. De ondernemingsraad wordt jaarlijks geïnformeerd over instroom en doorstroom.

13.2.2 Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, geldt de participatieschaal. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120 % WML. De participatieschaal is opgenomen in Bijlage 1 van deze cao.

13.3 De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van zijn functie, van zijn maandsalaris en van het aantal periodieken waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

13.4 Waardering en wijziging van functiebeschrijvingen vinden plaats conform de bij de werkgever geldend procedure functiewaardering.

Artikel 14 Toepassing van salarisschalen

14.1.1 Periodiekenschaal

a. De werknemer die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens de periodiekenschaal en ontvangt in het algemeen het schaalsalaris bij 0 periodieken. De periodiekenschaal kent een minimum- en een maximumsalaris en is opgebouwd uit een aantal periodieken. Herziening vindt eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt.
b. Indien indiensttreding na 30 juni van een jaar plaatsvindt, bestaat geen recht op toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari.
c. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimumsalaris te belonen, kan in overeenstemming met die ervaring een of meer periodieken worden toegekend.

14.1.2 Participatieschaal

De werknemer die wordt beloond volgens de participatieschaal (zie artikel 13.2.2) ontvangt bij indiensttreding het minimumsalaris van die schaal (100% van het wettelijk minimum(jeugd)loon). Herziening vindt eenmaal per jaar plaats op 1 januari, totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt. Indien indiensttreding na 30 juni van een jaar plaatsvindt, bestaat geen recht op herziening per 1 januari van het volgende jaar.

14.2 Tijdelijke waarneming,

Dit artikel is van toepassing op werknemers in de schalen 1 t/m 9.

a. De werknemer, die tijdelijk volledig waarneemt in een functie die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 3 maanden ingedeeld in de salarisschaal van zijn eigen functie; nadien wordt hij overgeplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld.
b. Gedurende de periode, waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt, ontvangt de werknemer, een toeslag op het schaalsalaris.
c. Deze toeslag bedraagt per maand 100% van het verschil in salaris bij 0-periodieken, bij waarneming gedurende een deel van een maand te berekenen op basis van een aantal diensten per maand van 22, waarvan de uitkomst wordt vermeerderd met 11,11%; de uitkomst waarvan dan ook als maximum per maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.

d. De toeslag wordt alleen toegekend voor hele diensten of een veelvoud daarvan.
e. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst, wordt de toeslag verhoogd met het voor de betreffende ploegendienst geldende percentage ploegentoeslag.
f. Indien de werknemer na indeling in de hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing in de oorspronkelijke salarisschaal plaats. De terugplaatsing geschiedt met ingang van de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de terugplaatsing. Indien echter de vervanging in de hogere functie 6 volledige maanden heeft geduurd, vindt het in lid 6 bepaalde overeenkomstige toepassing.
g. Dit artikel is niet van toepassing indien in de functiebeschrijving van de eigen functie van de werknemer het tijdelijk waarnemen van de hoger ingedeelde functie al is meegewogen.
h. Voor een werknemer in de schalen 10 t/m 14 geldt dat in geval van tijdelijke waarneming de werkgever zich verplicht om na een periode van 3 maanden waarneming afspraken te maken met de werknemer.

14.3 Definitieve overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

a. Bij de werknemer wordt bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie het nieuwe salaris vastgesteld op het oude salaris, verhoogd met de helft van het verschil van de schaalsalarissen bij 0-periodieken in de oude en de nieuwe salarisschaal.
   Indien het op deze wijze berekende nieuwe salaris niet op een periodiek van de nieuwe salarisschaal uitkomt, vindt afronding plaats op de naast hogere periodiek van die salarisschaal.
b. Aan de werknemer die in de oude salarisschaal nog op 0-periodieken is ingedeeld, wordt bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie het schaalsalaris bij 0-periodieken in de hogere salarisschaal toegekend.
c. Bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie vindt met onmiddellijke ingang indeling in de overeenkomende hogere salarisschaal plaats. Indien de overplaatsing in de loop van een maand plaatsvindt, wordt de indeling in die maand geëffectueerd door een toeslag per dienst, te berekenen op basis van een aantal diensten per maand van 22, waarvan de uitkomst wordt vermeerderd met 11,11%; de uitkomst waarvan dan ook als maximum per

maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.

14.4 Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie door eigen toedoen of op eigen verzoek

a. Voor zover tijdelijke of definitieve overplaatsing van de werknemer naar een lager ingedeelde functie geschiedt
   - door eigen toedoen of
   - op eigen verzoek,

   vindt aanpassing aan de nieuwe salarisschaal plaats, op basis van 0-periodieken, met ingang van de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op de overplaatsing.
b. De ondernemingsraad wordt – geanonimiseerd - in kennis gesteld van de overplaatsingen als in dit lid bedoeld.

14.5 Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van medische omstandigheden

a. De werknemer die als gevolg van andere omstandigheden dan genoemd in lid 4 onder a definitief lager wordt ingedeeld, wordt met ingang van de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de overplaatsing in de lagere salarisschaal ingedeeld.
b. Het schaalsalaris volgens de 0-periodiek in de nieuwe salarisschaal wordt verhoogd met een toeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude en het nieuwe schaalsalaris. Deze toeslag wordt zoveel mogelijk in de vorm van fictieve periodieken toegekend. Indien het salaris daarbij komt te liggen tussen twee schaal-salarissen in de lagere salarisschaal, wordt het salaris vastgesteld op het naast lagere schaalsalaris en het meerdere als een persoonlijke toeslag aan het nieuwe schaalsalaris toegevoegd. Deze toeslag komt bij de eerstvolgende toekenning van een periodieke verhoging te vervallen.
c. Indien het nieuwe schaalsalaris, verhoogd met de onder b bedoelde toeslag, leidt tot een salaris dat boven het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal uitgaat, wordt het meerdere toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met salarisverhogingen, tenzij betrokken werknemer op het moment van overplaatsing 57½ jaar of ouder is. In laatstbedoeld geval wordt de persoonlijke toeslag verhoogd met de algemene verhoging van de salarisschalen.

d. Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een periodieke verhoging wordt de op dat moment bestaande persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.
e. Voorts vindt afbouw van de op dat moment bestaande persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen, voor dat deel van de overeengekomen initiële salarisstijging dat door partijen daartoe is aangewezen.
f. Behoudens bij herindeling in een hogere salarisschaal zal vanaf de 57½-jarige leeftijd geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant daarvan plaatsvinden, en wordt deze aangepast met de algemene verhoging van de salarisschalen.

14.6 Uitvoeringsbepalingen

a. De werknemer die met het oog op een toekomstige overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salarisschaal dan die welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van een leertijd is een termijn van 2 maanden.
b. Van definitieve overplaatsing naar een andere functie, van definitieve wijziging van de functie-inhoud en/of van de indeling in de salarisschalen ontvangt de werknemer schriftelijk bericht.

Artikel 15 Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen

15.1 De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 13 en 14, gelden voor het normaal volgens dienstrooster in dagdienst vervullen van een functie gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit bovenbedoelde functievervulling voortvloeit.
Onder normale functievervulling wordt voor werknemers in de schalen 1 t/m 9 mede verstaan het incidenteel overschrijden van de normale werktijd met een half uur of minder.

15.2 Langere arbeidsduur per week

Voor een overeengekomen langere arbeidsduur per week, zoals bepaald in artikel 11 lid 7 wordt een ATV-toeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt per overeengekomen extra uur 2,775% van het voor de werknemer vastgestelde salaris per maand, met een maximum van 11,11% bij een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

15.3 Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

- vijfploegendienst: 30% van het schaalsalaris;
- drieploegendienst: 18% van het schaalsalaris;
- tweeploegendienst: 12% van het schaalsalaris.

15.4 Overplaatsing naar een dienst met een hogere toeslag

Indien de werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, ontvangt hij met onmiddellijke ingang deze hogere ploegentoeslag. Indien de overplaatsing in de loop van een maand plaatsvindt, wordt de hogere toeslag in die maand geëffectueerd door een toeslag per dienst.
Deze toeslag wordt berekend op basis van een aantal diensten per maand van 22, waarvan de uitkomst wordt vermeerderd met 11,11%; de uitkomst waarvan dan ook als maximum per maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.

15.5 Overplaatsing naar een dienst met een lagere toeslag

a. Indien de werknemer door eigen toedoen of op eigen verzoek tijdelijk of definitief wordt overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van de betaling aan het nieuwe dienstrooster plaats met ingang van de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op de overplaatsing.
b. Voor de werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek definitief wordt overgeplaatst van ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
De ondernemingsraad wordt – geanonimiseerd - in kennis gesteld van de overplaatsingen als in dit lid bedoeld.
c. Ter overbrugging van de onder b bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel de volledige ploegentoeslag als een persoonlijke toeslag betaald tot de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op de overplaatsing. Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag

toegekend van respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20% van de inkomstenderving.
Uitzondering hierop zijn de werknemers die 57½ jaar en ouder zijn. Hun ploegentoeslag wordt volledig omgezet in een persoonlijke toeslag, die niet zal worden afgebouwd.

d. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd die de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het zo berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
e. Indien de werknemer van vijfploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaand aan de vijfploegendienst in een dienst met lagere ploegentoeslag heeft gewerkt, wordt de in laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het afbouwtijdvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt verminderd.
f. Naast de hierboven omschreven afbouw wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een periodieke verhoging de op dat moment bestaande persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.
g. Indien de werknemer wordt herplaatst in een ploegendienst respectievelijk in een hoger betaalde ploegendienst, wordt de toeslag verminderd met de uit deze herplaatsing voortkomende inkomensstijging.
h. Behalve het onder g bepaalde zal vanaf de 57½-jarige leeftijd geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag plaatsvinden.
i. Indien de werknemer van 57½ jaar en ouder op eigen verzoek definitief wordt overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
j. Ter overbrugging van de onder i bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel de volledige ploegentoeslag betaald tot de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op de overplaatsing. Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag toegekend van respectievelijk 50%, 40%, 30% en 20% van de inkomstenderving.

k. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd dat de werknemer in de ploegendienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het zo berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.

15.6 Tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst

a. Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst om een andere reden dan genoemd in lid 5 onder a geldt dat, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe dienst, deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijft, behalve in de hierna genoemde gevallen.
   Bij de collectieve tijdelijke overplaatsing wordt hierbij onder tijdelijk verstaan een termijn van ten hoogste 4 weken, tenzij uitdrukkelijk in overleg met de ondernemingsraad een langere termijn wordt overeengekomen. Na 4 weken of na de overeengekomen langere periode is bij collectieve tijdelijke overplaatsing het hiervoor in lid 5 onder b t/m h bepaalde van toepassing.
b. Indien de werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst waarvoor een hogere ploegentoeslag geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang een bijbetaling tot de hogere ploegentoeslag.
c. Bij overplaatsing in de loop van een maand wordt de bijbetaling in die maand geëffectueerd door een toeslag per dienst. Deze toeslag wordt berekend op basis van een aantal diensten per maand van 22, waarvan de uitkomst wordt vermeerderd met 11,11%; de uitkomst waarvan dan ook als maximum per maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.
d. Per tijdelijke overplaatsing om bedrijfsredenen naar een andere dienst of naar een andere ploeg en bij terugplaatsing in de eigen ploeg, wordt een toeslag van 0,25% van het schaalsalaris, verhoogd met de voor de dienst van toepassing zijnde ploegentoeslag, toegekend.
e. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke of definitieve overplaatsing meer gewerkte uren geldt voor de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt als normale arbeidsduur de arbeidsduur van de ploeg of de dienst, zoals deze is aangegeven in artikel 11 lid 1, waarin men in de betreffende maand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt.

Elk meer gewerkt uur wordt berekend op basis van 150% van de voor de werknemer geldende uurwaarde, plus de ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst. Indien door de tijdelijke overplaatsing het aantal gewerkte diensten in de betreffende maand groter is dan het dienstrooster van de van toepassing verklaarde ploeg of dienst aangeeft, wordt bovendien voor elke dienst meer de in artikel 16 lid 4 genoemde vergoeding toegekend.

15.7 Vaste reserve

a. De werknemer in dagdienst, die als reserve voor de vijfploegendienst is aangewezen, ontvangt een toeslag van 7,5% van het schaalsalaris.
b. Per daadwerkelijk als reserve in vijfploegendienst gewerkte dienst ontvangt de vaste reserve bovendien een toeslag van 1,4% van zijn schaalsalaris.
c. Indien een vaste reserve in een maand meer diensten maakt dan normaal in dagdienst, wordt voor deze meerdere diensten, voor zover deze voldoen aan het ter zake van overwerk in artikel 16 lid 2 onder a gestelde, elk gewerkt uur berekend op basis van 178% van de voor hem geldende uurwaarde.
d. Bij het bepalen van het aantal gemaakte diensten wordt ook een gedeelte van een dienst die een vaste reserve buiten zijn normale werktijd op een dag moet invallen als een afzonderlijke dienst beschouwd.
e. Indien daarmee in een maand boven het normale aantal diensten in dagdienst wordt uitgekomen, vindt de onder c bedoelde extra betaling plaats, te beginnen met de uren van de dienst met het minste aantal werkuren.
f. Indien in een maand op meerdere dagen gedeeltelijk invaldiensten, als hiervoor bedoeld, worden gemaakt, vindt de extra betaling plaats te beginnen met de uren van de dienst met het minste aantal werkuren en zo vervolgens.
g. Indien een vaste reserve gedurende 3 maanden onafgebroken in vijfploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij bij voortduren van het werken in deze dienst met ingang van de eerste dag van de maand daaropvolgend als werknemer in ploegendienst en derhalve niet meer als vaste reserve beschouwd. De in de voorgaande leden omschreven regeling is dan op hem niet meer van toepassing tot de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op het moment, waarop hij weer als vaste reserve wordt aangewezen.

h. Indien een vaste reserve daadwerkelijk invalt, worden, wanneer de door hem gewerkte uren vallen op nieuwjaarsdag, 1e en/of 2e paasdag, 1e en/of 2e pinksterdag, 1e en/of 2e kerstdag, deze uren berekend op basis van 250% van de voor hem geldende uurwaarde.
i. Ten aanzien van de vaste reserves is het bepaalde in artikel 11 lid 1, artikel 12 lid 3 alsmede artikel 15 lid 6 en artikel 16 lid 4, niet van toepassing. Het bepaalde in artikel 16 lid 5 is slechts van toepassing indien en voor zover het gaat om uren die geen deel uitmaken van invaldiensten.

Artikel 16 Beloning van afwijkende uren

16.1 Consignatie

a. De geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn de volgende toeslag op zijn schaalsalaris:
   - per periode van 24 uur op maandag t/m vrijdag: 1,0%;
   - per periode van 24 uur op zaterdag: 2,0%;
   - per periode van 24 uur op zon- en feestdagen: 3,0%.

   Bij consignatie voor een periode van korter dan 24 uur zal de toeslag naar verhouding worden vastgesteld. Indien de kortere consignatie plaatsvindt op nieuwjaarsdag, 1e of 2e paasdag, 1e of 2e pinksterdag, of 1e of 2e kerstdag, zal voor een consignatieperiode van 8 uren tot 16 uren 2/3 van de toeslag voor 24 uren consignatie worden betaald.
b. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast dienstrooster plaatsvindende consignatie is het bepaalde in lid 6 van toepassing. Dit lid geldt uitsluitend voor de werknemer in de schalen 1 tot en met 9.
c. De geconsigneerde werknemer kan alleen opgeroepen worden bij bedrijfsstoornissen, voor het opheffen waarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is.
d. Per periode van 4 weken zal de werknemer gemiddeld niet meer dan eenmaal een week of een weekend geconsigneerd kunnen worden, een en ander behoudens calamiteiten. Dit lid geldt uitsluitend voor de werknemer in de schalen 10 tot en met 14.
e. Consignatie van de werknemer, werkzaam in de vijfploegendienst, is slechts mogelijk tijdens collectieve

stops en na overleg met de ondernemingsraad. Dit lid geldt uitsluitend voor de werknemer in de schalen 1 tot en met 9.

16.2 Overwerk

Dit artikel geldt uitsluitend voor de werknemer in de schalen 1 tot en met 9.

a. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid op uren die liggen voor of na de normale werktijden volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster. Niet als arbeid op van het dienstrooster afwijkende uren wordt beschouwd:
   - het incidenteel overschrijden van de normale werktijd volgens dienstrooster met een half uur of minder om een reeds geruime tijd daarvoor begonnen taak te voltooien;
   - arbeid voor het inhalen van uren, waarop de arbeid na overleg met de ondernemingsraad is of zal worden beëindigd en waarbij overeengekomen is dat deze uren ingehaald zullen worden, mits het over deze uren gederfde salaris wordt doorbetaald;
   - de gevallen waarin sprake is van overplaatsing van de ene ploeg of dienst naar de andere.

b. De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen dat zo weinig mogelijk arbeid moet worden verricht buiten de bij dienstrooster voor de werknemer vastgestelde werktijden. Daarbij geldt, behalve in geval van buitengewoon ingrijpende omstandigheden, als maximum met inachtneming van de van overheidswege geldende voorschriften over rustpauzes, een tijdsduur van 4 uur, indien de te verrichten arbeid buiten het vastgestelde dienstrooster aansluitend aan deze werktijd moet worden verricht.

c. Arbeid verricht door de werknemer in de vijfploegendienst op roostervrije diensten wordt, behalve het bepaalde onder f met betrekking tot arbeid op feestdagen vallend in een collectieve stop, per uur berekend op basis van 178% van de voor de werknemer geldende uurwaarde plus de ploegentoeslag van de van toepassing zijnde dienst.

d. Afwijkende uren zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, gecompenseerd worden door vrije tijd op zoveel mogelijk gelijkwaardige uren.
   Deze vrije tijd kan ook aan de afwijkende uren vooraf gaan. De vrije tijd moet uiterlijk opgenomen worden voor of op de datum die 2 kalendermaanden na de laatste dag

van de maand ligt, waarin de afwijkende uren worden gemaakt.

e. De werknemer met een deeltijd dienstverband die boven zijn contractuele arbeidstijd meer uren verricht binnen het voor hem geldende dienstrooster ontvangt voor deze uren een vergoeding volgens lid 2 onder f.

f. De afwijkende uren worden beloond met de navolgende percentages van de voor de werknemer geldende uurwaarde plus de ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst:
   - uren tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 00.00 uur: 150%;
   - uren tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede uren op Hemelvaartsdag, Koningsdag en eens in de 5 jaren op 5 mei: 200%;
   - uren tussen 00.00 uur en 24.00 uur op nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, 1e en 2e pinksterdag of 1e en 2e kerstdag: 250%;
   - uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag of volgend op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits door de werknemer aan die aaneengesloten vakantie is deelgenomen: 200%;

g. Extra rusttijden, noodzakelijk geworden door arbeid op afwijkende uren, worden, mits doorgebracht op het bedrijfsterrein, tot ten hoogste een half uur als gewerkte tijd beschouwd.

h. Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 00.00 uur 100% van de voor de werknemer geldende uurwaarde, plus de ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst ingehouden en voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 06.00 uur 150%.

i. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende afwijkende uren is het bepaalde in lid 6 van toepassing.

16.3 Werken buiten het dienstrooster

Dit artikel geldt uitsluitend voor de werknemer in de schalen 10 tot en met 14.

a. *Tijdens het weekend.*

   1. De niet-geconsigneerde werknemer die door de werkgever wordt verplicht gedurende de roostervrije periode naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt hiervoor per gewerkt uur een toeslag op zijn persoonlijk salaris van 1% tot een

maximum van 10% per de hiervoor omschreven periode.
Onder roostervrije periode wordt voor werknemers in dagdienst verstaan: vrijdag 18.00 uur tot maandag 6.00 uur en voor werknemers in twee-, drie- en vijfploegendienst: 1 uur na het einde van de laatste dienst van een cyclus tot 1 uur voor de aanvang van de eerste dienst in het geldende rooster.

2. De niet-geconsigneerde werknemer die door de werkgever wordt verplicht gedurende de periode vrijdagavond 18.00 uur tot maandagochtend 06.00 uur naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt hiervoor per gewerkt uur een toeslag op zijn persoonlijk salaris van 1% tot een maximum van 20% per hiervoor omschreven periode.
3. Indien zich in de periode vrijdagavond 18.00 uur tot maandagochtend 06.00 uur één of meer feestdagen bevinden, waarop een werknemer door de werkgever wordt verplicht naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten, is het hierna onder b bepaalde van toepassing. Het hiervoor sub 1 en 2 bepaalde vindt slechts toepassing indien en voor zover de werknemer buiten de onder b omschreven tijdstippen, maar binnen de hiervoor genoemde periode (vrijdagavond 18.00 uur tot maandagochtend 06.00 uur) door de werkgever wordt verplicht naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten.

b. *Op een feestdag*
De werknemer - ongeacht of deze al dan niet is geconsigneerd - die door de werkgever wordt verplicht tijdens een feestdag of gedurende de avond daaraan voorafgaand, respectievelijk de ochtend daarop volgend, naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt hiervoor per gewerkt uur de volgende toeslagen op zijn persoonlijk salaris:
- Gedurende de avond voorafgaand aan de feestdag 17.00-24.00 uur: 1%;
- Gedurende de ochtend volgend op de feestdag 00.00-08.00 uur:1%;
- Gedurende de feestdag 00.00-24.00 uur: 1½%.

c. *In de vijfploegendienst*
De werknemer in de vijfploegendienst die door de werkgever wordt verplicht tijdens roostervrije diensten naar het bedrijf te komen om een dienst van een collega waar te nemen, ontvangt hiervoor ter compensatie een gelijkwaardige vrije dienst.

d. Indien een werknemer volgens een vooraf vastgesteld rooster is geconsigneerd en verplicht wordt om naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt hij per gewerkt uur de beloning zoals geregeld in lid 2 onder f.

16.4 Extra gang naar het bedrijf

a. De werknemer die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra gang een vergoeding ter grootte van 0,75% van zijn schaalsalaris.
b. Indien bij aankomst bij het bedrijf blijkt dat van de diensten van de werknemer geen gebruik meer behoeft te worden gemaakt, zal toch betaling van de vergoeding voor een extra gang plaatsvinden. Een extra gang naar het bedrijf betekent een vergoeding van minimaal 1 overuur.

16.5 Doorbetaalde verzuimuren na afwijkende uren

a. Indien de werknemer, werkzaam in een dagdienstrooster, in de periode tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn dagdienst op de volgende dag werkzaamheden moet verrichten en deze werkzaamheden zijn vóór 05.00 uur begonnen, zullen hem doorbetaalde verzuimuren vanaf 08.00 uur worden toegekend.
b. Indien de werknemer in de schalen 1 tot en met 9 in de ochtendploeg, na de eerste ochtenddienst van de ploegendienst werkzaamheden moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag en deze werkzaamheden zijn begonnen op een eerder tijdstip dan 3½ uur vóór de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag, zullen hem, voor zover hij op de volgende dag weer in de ochtenddienst moet opkomen, doorbetaalde verzuimuren worden toegekend.
c. Het aantal doorbetaalde verzuimuren is gelijk aan het aantal gewerkte uren tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende dag, met een maximum van 8 uur of voor zoveel uur als die normale dienst nog voortduurt.
d. Indien de werknemer voor 03.00 uur zijn werkzaamheden heeft aangevangen en tussen 00.00 en 07.00 uur zijn werkzaamheden (in overuren) beëindigt, is hij de volgende dienst vrijgesteld, mits deze dienst binnen 11 uur na dat moment zou moeten aanvangen

e. Indien de werknemer binnen de onder a respectievelijk b genoemde periode meer dan eenmaal voor het verrichten van werkzaamheden naar het bedrijf moet komen, zal het aantal verzuimuren worden uitgebreid met de helft van het aantal uren dat is gelegen tussen het einde en de hervatting van de afwijkende uren, die in bedoelde periode zijn gemaakt.
f. Indien er sprake is van overplaatsing naar een andere dienst of in een andere ploeg zal deze regeling geen toepassing vinden.
g. De verzuimuren moeten worden opgenomen direct na afloop van de werkzaamheden en wel tussen het begin en het einde van de normale dienst op de volgende dag, als hierboven onder b en c bedoeld.
Nadien is iedere aanspraak op deze verzuimuren vervallen.

16.6 Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster

Dit artikel is uitsluitend voor de werknemer in de schalen 1 tot en met 9.

a. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallend met of volgend op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie, respectievelijk afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20% van die inkomstenderving.
b. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd dat de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen. Het zo berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van een tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
c. Voorts wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomensstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van een periodieke verhoging, (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster.
d. Behalve bij verhogingen als onder c bedoeld, zal vanaf de 57½-jarige leeftijd geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant daarvan plaatsvinden.

Artikel 17 Uitvoeringsbepaling

De op grond van artikel 15 lid 6 en lid 7 onder b, c, e en f alsmede artikel 16 lid 1 en lid 2 onder c, e, f en h en lid 4 toe te kennen beloning en respectievelijk toe te passen inhoudingen worden per maand berekend.
De uitbetaling van het netto bedrag vindt plaats aan het einde van de volgende maand. De werknemer kan echter van de beloning voor afwijkende uren een bepaald bedrag reserveren voor verzuim in de eerstvolgende maand.

HOOFDSTUK D AFWEZIGHEID

Artikel 18 Vakantie

18.1 Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

18.2 De werknemer heeft per volledig kalenderjaar recht op een basisvakantie van 25 diensten, zijnde 200 uren (waarvan 40 uren bovenwettelijk). De werkgever zorgt voor een sluitende administratie en draagt er zorg voor dat bij opname van vakantie- of snipperuren altijd de uren van het saldo worden afgeschreven die als eerste komen te vervallen of te verjaren.

18.3 De werknemer die op de 1e januari van een vakantiejaar nog geen 19 jaar oud is en dat gehele jaar in dienst blijft, heeft naast en boven het hiervoor bepaalde, recht op twee extra diensten vakantie en op in totaal een aaneengesloten periode vrijaf van 21 x 24 uur.

18.4 Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van maandinkomen:

a. - bij een leeftijd van 42 t/m 51 jaar één dienst;
   - bij een leeftijd van 52 t/m 56 jaar twee diensten;
   - bij een leeftijd van 57 t/m 61 jaar drie diensten;
   - bij een leeftijd van 62 en 63 jaar vier diensten;
   - bij een leeftijd van 64 jaar of ouder vijf diensten.

   Bepalend voor de aanspraak op deze extra vakantie is de leeftijd die aan het einde van het vakantiejaar zal zijn bereikt.

   De werknemer aan wie op 1 april 2016 rechten op basis van artikel 18.4 sub a van de cao met looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015 zijn toegekend, blijft deze rechten behouden tot het moment dat de omvang van de rechten volgens bovenstaande staffel groter is dan de op 1 april 2016 toegekende rechten. Vanaf dat moment nemen de rechten toe volgens bovenstaande staffel.

   Artikel 18.4 sub a is alleen van toepassing op de werknemer die voor 1 januari 2016 in dienst getreden is.

b. De werknemer die is ingedeeld in de schalen 10 en hoger heeft per vol jaar recht op 2 diensten extra vakantie als compensatie voor het behalve in extreme gevallen niet honoreren van afwijkende uren.

18.5 De werknemer die na 1 januari in het lopende vakantiejaar met de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan of van wie voor het einde van het lopende jaar de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd, heeft voor elke maand van de arbeidsovereenkomst in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de hem in een vakantiejaar toekomende vakantie.

18.6 Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de 15e van de maand, wordt de arbeidsovereenkomst voor de toepassing van het in lid 5 bepaalde geacht de volle maand te hebben bestaan.

18.7 Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór of op de 15e van de maand, evenals bij indiensttreding na de 15e van de maand wordt de arbeidsovereenkomst voor de toepassing van het in lid 5 bepaalde geacht de volle maand niet te hebben bestaan.

18.8 Indien echter de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, zal de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

18.9 De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst indien hij bij zijn vorige werkgever(s) vakantierechten heeft verworven die niet in natura zijn genoten, daarvan aan de werkgever mededeling te doen, zodat deze weet op hoeveel vakantie zonder behoud van maandinkomen de werknemer aanspraak kan maken.

18.10 Aaneengesloten vakantie

a. De werknemer kan zoveel diensten van zijn vakantietegoed aaneengesloten opnemen dat hij minimaal 21 x 24 uur met inbegrip van 3 weekends aaneengesloten afwezig kan zijn. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan in overleg met de direct leidinggevende een langere aaneengesloten periode vrijaf worden genoten.
b. Met verzoeken van werknemers met schoolgaande kinderen om hun aaneengesloten periode van vrijaf, waarop zij op grond van het hier voorgaande aanspraak kunnen maken, tijdens de zomervakantieperiode van de scholen te mogen opnemen, zal door de werkgever

ernstig rekening worden gehouden. Aan deze verzoeken zal zoveel mogelijk voorrang worden verleend.

c. Bij het bepalen van de aaneengesloten vakantie geldt dat een zodanige vakantiespreiding tot stand dient te komen, dat de werkzaamheden normaal doorgang kunnen vinden.
d. Indien de werknemer zijn verzoek voor het opnemen van vakantie indient voor 1 november in het voorafgaande jaar, dan zal de werkgever voor 15 november uitsluitsel geven over de vraag of opname volgens de wensen van de werknemers mogelijk is.
e. Een en ander zal in overleg met de ondernemingsraad worden geregeld, waarbij zo nodig een van de algemene regeling afwijkende gedragslijn zal kunnen worden vastgesteld.

18.11 Snipperdiensten

a. De werkgever kan maximaal drie collectieve snipperdiensten per vakantiejaar vaststellen. Bij meer dan één collectieve snipperdienst in een vakantiejaar zal de vaststelling van die meerdere diensten geschieden in overleg met de ondernemingsraad. De overige diensten kunnen met inachtneming van het hierna bepaalde verspreid als snipperdienst worden genoten.
b. De snipperdiensten gelden in principe als diensten die de werknemer redelijk gespreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
c. De diensten moeten over alle diensten van de week redelijk verspreid worden.
d. Aan de werknemer in vijfploegendienst zal altijd toestemming worden verleend om bij de geloofsbevestiging en communiefeesten van eigen kinderen een snipperdienst op te nemen, ook als de genoemde plechtigheden op zondag of Hemelvaartsdag plaatsvinden.
e. Opname van vakantierechten geschiedt bij voorkeur in hele of halve diensten. In overleg met de werkgever is ook opname in uren mogelijk.

18.12 Niet opgenomen vakantie

a. De werknemer dient de hem toegekende vakantie als regel vóór het einde van het vakantiejaar opgenomen te hebben. Indien dit niet het geval is, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer de niet opgenomen vakantie zal genieten.

b. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de werknemer de hem toegekende vakantie als regel vóór het einde van het vakantiejaar kan opnemen. Indien dit in bijzondere gevallen niet mogelijk blijkt, is uiteraard het gestelde onder a niet van toepassing.
c. Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffend, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer ten gevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt.
d. De wettelijke vakantierechten, die niet zijn opgenomen binnen een half jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, vervallen, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om deze vakantie op te nemen.
De bovenwettelijke vakantierechten en alle vakantierechten uit voorgaande jaren die door de werknemer naar 2012 worden meegenomen, die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren

In uitzonderlijke gevallen kan de werknemer de werkgever verzoeken afwijkende afspraken te maken in het kader van het doel sparen. In overeenstemming met de ondernemingsraad worden nadere richtlijnen opgesteld.

18.13 Verkopen van vakantiedagen

Per kalender jaar kan de werknemer maximaal 10 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen.
Dit moet schriftelijk worden ingediend bij de afdeling Human Resources. De waarde van een vakantie-uur wordt gelijkgesteld met de uurwaarde zoals gedefinieerd in artikel 1 lid 13, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.

18.14 Vakantievoorschot

De werkgever kan op verzoek van de werknemer in het lopende vakantiejaar een voorschot geven tot maximaal de in dat jaar bij voortduring van de arbeidsovereenkomst te verwerven vakantierechten.

18.15 Niet verwerven van vakantierechten tijdens onderbreking van de werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn

werkzaamheden geen aanspraak op maandinkomen heeft.

b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
1. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
2. zwangerschaps- of bevallingsverlof;
3. het anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst:
4. het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven, maar niet opgenomen verlof;
5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
6. niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
7.adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.

Met ingang van 1 januari 2012 vindt zowel tijdens volledige, als tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, volledige opbouw van de wettelijke vakantierechten plaats.

In de hiervoor sub 1 en 2 genoemde gevallen wordt slechts bovenwettelijke vakantie verworven over de periode van zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder 1 de tijdvakken voor de bovenwettelijke vakantie worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan 1 maand opvolgen.

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

d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 t/m 8 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

e. De werknemer op wie het bepaalde in artikel 30 lid 1 of 2 wordt toegepast, verwerft vakantierechten over de tijd, die aan het volgen van het aldaar bedoelde onderricht wordt besteed.

f. In de gevallen als bedoeld in artikel 19 lid 3 onder a sub 4, onder a sub 6 t/m 10 en onder c blijft de aanspraak op vervangende vakanties slechts bestaan indien de werknemer de gebeurtenis of plechtigheid heeft bijgewoond.
g. Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden bovenwettelijke vakantierechten alleen verworven over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de bovenwettelijke vakantierechten verworven naar rato van werken.
h. Indien, ingevolge het onder f bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer een nieuw tijdstip vaststellen waarop die vakantie alsnog kan worden genoten.

18.16 Vakantie bij ontslag

a. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, als hij dat wenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze vakantie niet in de opzegtermijn mag zijn begrepen, tenzij in onderling overleg tussen werkgever en werknemer anders wordt bepaald.
b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, dan wel wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen opnemen, zal hem deze vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
c. Indien bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst blijkt dat de werknemer teveel vakantie heeft genoten, zal de werkgever het over die teveel genoten vakantie doorbetaalde mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde, dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.
d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van maandinkomen, dat de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
e. Voor de verrekening van teveel of te weinig genoten vakantie zal een evenredig deel van het maandinkomen worden gerekend.

18.17 Uitvoeringsbepalingen

a. Behalve in het geval van collectieve vakantie kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijke

genot van de vakantie dan nadat de arbeidsovereenkomst gedurende tenminste 2 maanden heeft bestaan.

b. Bij een eventuele collectieve of groepsgewijze aaneengesloten vakantie dient het vakantierooster voor het volgend jaar in oktober na overleg met de ondernemingsraad te worden vastgesteld en ter kennis van de werknemers te worden gebracht.
c. Rechten op het genieten van de wettelijk toekomende vakantie kunnen, behoudens het in lid 16 onder b bedoelde geval, niet worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
d. Tijdens de aaneengesloten vakantie blijven de dienstroosters ongewijzigd doorlopen.

Artikel 19 Verzuim met behoud van maandinkomen

19.1 Met uitsluiting - voor zover wettelijk toegestaan - van het bepaalde in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg en, tenzij in het hiernavolgende anders is bepaald, voor zover op de betreffende tijden normaal arbeid had moeten worden verricht, heeft de werknemer aanspraak op doorbetaald verzuim in de navolgende gevallen en gedurende de daarbij aangegeven tijden.

19.2 Persoonlijke verplichtingen

a. Ten hoogste enkele uren bij het vervullen van wettelijke verplichtingen, voor zover niet vallende onder c, indien de vervulling hiervan niet anders dan persoonlijk door de werknemer en niet in diens eigen tijd kan geschieden.
b. Ten hoogste enkele uren voor de stemgerechtigde werknemer, die van zijn stemrecht gebruik wenst te maken en dit niet in eigen tijd kan doen.
c. Ten hoogste één dienst ter voldoening aan een oproep voor militaire keuring.
d. Eventuele vergoedingen voor salarisderving, die door derden worden betaald bij verzuim als bedoeld in dit lid, worden op het door werkgever over de verzuimde tijd door te betalen maandinkomen, in mindering gebracht.

19.3 Familiegebeurtenissen en jubilea

a. Eén dienst bij:
    1. ondertrouw van de werknemer;
    2. 25-, 40- of 50-jarige dienstverband van de werknemer;
    3. 12½-, 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;

4. 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer, alsmede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of zijn partner;
5. bevalling van de partner van de werknemer, aangifte bij de Burgerlijke Stand inbegrepen. Indien deze gebeurtenis op een zodanig tijdstip valt, dat bedoelde aangifte eerst op een volgende dag kan plaatsvinden, is bovendien het bepaalde in lid 2 onder a van toepassing;
6. huwelijk van bloed- en aanverwanten tot en met de tweede graad van de werknemer;
7. overlijden, alsmede bij begrafenis van broers en zusters van de werknemer of zijn partner;
8. begrafenis van alle niet in sub 7 genoemde bloed- en aanverwanten tot en met de tweede graad;
9. priesterwijding en grote professie van eigen- of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer of zijn partner;
10. doop en bij bevestiging tot lidmaat van een kerkgenootschap van eigen- of pleegkinderen van de werknemer;
11. Een en ander onder voorwaarde dat de herdenking c.q. gebeurtenis of plechtigheid genoemd in 4 en 6 tot en met 10 door de werknemer wordt bijgewoond.

b. Twee diensten bij huwelijk van de werknemer.
c. Ingeval het dienstjubileum of huwelijk van de werknemer valt op een voor betrokkene roostervrije dienst wordt het verzuim, dat hem voor die dag toekomt, toegekend tijdens de direct voorafgaande- of de direct volgende dienst van betrokkene.
d. Alle diensten, gerekend van het overlijden af tot en met de begrafenis van
   - de partner van de werknemer;
   - alle bloed- en aanverwanten in de eerste graad, een en ander voor wat betreft niet inwonende ouders en eigen- of pleegkinderen onder voorwaarde dat de gebeurtenis of plechtigheid door de werknemer wordt bijgewoond.
e. Waar in dit artikel sprake is van bloedverwant in de eerste graad wordt bedoeld ouders en (pleeg)kinderen van de werknemer. Bloedverwanten in de tweede graad zijn grootouders, broers, zussen en kleinkinderen. Onder aanverwant wordt verstaan familie van de echtgenoot (echtgenote) van de werknemer.

Waar in dit artikel sprake is van echtgenoot (echtgenote) van de werknemer wordt hieraan gelijk gesteld de partner (artikel 1 lid 15).

19.4 Vrijaf voor examens

De noodzakelijke tijd voor het afleggen van examens zal worden vrijgegeven met behoud van maandinkomen, mits deze examens verband houden met het beroepsleven van de werknemer en hij de werkgever tijdig van de datum waarop de examens worden gehouden op de hoogte heeft gesteld.

19.5 Vrijaf voor vakverenigingsbijeenkomsten

De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dat toelaten, aan de werknemer op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten.

Artikel 20 Verzuim zonder behoud van maandinkomen

20.1 Verlet

a. De werkgever zal afwezigheid zonder doorbetaling van maandinkomen (verlet) in bijzondere gevallen toestaan wanneer:
   - de werknemer dit minstens 2 dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt;
   - er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en
   - het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat.

b. Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn maandinkomen in rekening worden gebracht.

20.2 Ouderschapsverlof

De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschaps-verlof op grond van hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg, zal dit tijdig, maar in ieder geval uiterlijk 3 maanden voor ingangsdatum van het verlof, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof kan worden opgenomen wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds. Voor zover de premies volledig betaald worden, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

20.3 Schorsing

a. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen bij schorsing van de werknemer ten behoeve van een onderzoek naar gedragingen van de werknemer als bedoeld in artikel 678 van het BW.

b. Indien op de schorsing geen ontslag op grond van laatstbedoelde artikel volgt, zal het maandinkomen over de schorsingstijd alsnog worden uitbetaald.

20.4 Verkorte werkweek

a. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen bij invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een

termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende.

b. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen bij verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen), mits:
   - wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven omschreven procedure zal hebben gevolgd;
   - wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, de werkgever de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen ten minste één week vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

20.5 Aanvulling op werkloosheidsuitkering

a. *Bij invoering of verlenging van een verkorte werkweek.*
   1. Bij invoering of verlenging van een verkorte werkweek, als in lid 4 bedoeld, zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW-uitkering) aan de werknemer een aanvulling betalen tot aan het maandinkomen van de werknemer, onder voorwaarde dat voor deze aanvulling geen korting op de WW-uitkering plaatsvindt.
   2. Indien wel een korting op de WW-uitkering plaatsvindt, zal de werkgever een aanvulling betalen ter hoogte van het percentage, waarbij het uitvoeringsorgaan van de WW geen korting op de WW-uitkering zal toepassen.

b. *Bij bedrijfsschade.*
   1. Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid kan worden verricht, zal de werkgever op dezelfde wijze als hierboven omschreven een aanvulling op de WW-uitkering betalen.
   2. Indien geen WW-uitkering wordt toegekend, zal de werkgever het maandinkomen doorbetalen over dezelfde termijn als waarover, indien de WW wél van toepassing was, een WW-uitkering zou plaatsvinden.

Artikel 21 Ouderenbeleid

21.1 In het kader van de doelstelling om de werknemers in staat te stellen tot het einde van hun dienstverband goed te blijven functioneren, zullen in overleg met de VGWM-commissie en

Arbodienst in voorkomende gevallen individueel op de werknemer gerichte maatregelen worden getroffen. Deze maatregelen kunnen liggen in het vlak van zowel taakverlichting als verlichting van dienstrooster / arbeidstijd.

21.2 De werknemer, die één van de hierna genoemde leeftijden heeft bereikt, kan op zijn verzoek en in overleg met de werkgever extra vrije tijd opnemen, met inachtneming van het overigens in dit artikel en in Bijlage 2 van deze cao bepaalde.

21.3 De beschikbare extra vrije tijd bedraagt voor de werknemer die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd bereikt of heeft bereikt van:

- 60 jaar: hoogstens 2½ dienst of 20 uren per kwartaal;
- 61 jaar: hoogstens 4 diensten of 32 uren per kwartaal;
- 62 jaar: hoogstens 6 diensten of 48 uren per kwartaal;
- 63 jaar: hoogstens 8 diensten of 64 uren per kwartaal;
- 64 jaar en meer: hoogstens 11 diensten of 88 uren per kwartaal.

De werknemer aan wie op 1 april 2016 rechten op basis van artikel 21.3 van de cao met looptijd van 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015 zijn toegekend, blijft deze rechten behouden tot het moment dat de omvang van de rechten volgens bovenstaande staffel groter is dan de op 1 april 2016 toegekende rechten. Vanaf dat moment nemen de rechten toe volgens bovenstaande staffel.

Artikel 21.3 is alleen van toepassing op de werknemer die voor 1 januari 2016 in dienst getreden is.

21.4 Over de opgenomen vrije uren - ook als dit minder is geweest dan het beschikbare aantal - ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per uur dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen.

21.5 Het in lid 4 bepaalde zal, behalve ten aanzien van pensioenaanspraken en uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden, mede een overeenkomstige correctie ten gevolge hebben van het maandinkomen ter berekening van bijzondere uitkeringen en aanvullingen, zoals vakantietoeslag, extra uitkering en aanvullingen op de WW-uitkering.

21.6 De werknemer die binnen een periode van 12 maanden de onderneming met pensioen gaat verlaten, kan in die periode

doorbetaald vrijaf krijgen voor het deelnemen aan een interne en/of externe cursus ter voorbereiding op zijn pensionering, voor de duur van in totaal maximaal 5 werkdagen.

HOOFDSTUK E DIVERSEN

Artikel 22 Vakantietoeslag

22.1 De werknemer ontvangt per kalenderjaarjaar een vakantietoeslag. Deze toeslag wordt berekend over het totaalbedrag aan maandinkomens dat door de werknemer in het betreffende kalenderjaar wordt genoten vermeerderd met de extra uitkering van artikel 23, gezamenlijk verder in dit artikel te noemen jaarinkomen.

22.2 De vakantietoeslag wordt als voorschot uitbetaald eind mei van ieder jaar, op basis van het maandinkomen in de maand januari van het betreffende kalenderjaar. Aan het einde van het kalenderjaar vindt een eindafrekening van de vakantietoeslag plaats.

22.3 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen.

22.4 Hierbij geldt dat de minimum vakantietoeslag bij een arbeidsovereenkomst die één vol jaar heeft geduurd met ingang van 1 juli 2012 € 2.220,-. bedraagt
Bij een arbeidsovereenkomst die korter dan een vol jaar heeft geduurd geldt een minimum vakantietoeslag naar rato van het aantal volle maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

22.5 Indien de arbeidsovereenkomst voor het einde van een jaar eindigt, is de werknemer verplicht op dat moment de teveel betaalde vakantietoeslag aan de werkgever terug te betalen. Zoveel mogelijk zal dit geschieden door verrekening met door de werkgever eventueel nog aan de werknemer verschuldigde bedragen uit andere hoofde.

Artikel 23 Extra uitkering (13e maand)

23.1 De werknemer heeft per jaar recht op een extra uitkering ter hoogte van 8 1/3% van de in het betreffende kalenderjaar door de werknemer in totaal verdiende maandinkomens.

23.2 De uitbetaling van deze extra uitkering geschiedt eind januari, volgend op het betreffende kalenderjaar.

Artikel 24 Arbeidsongeschiktheid

24.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

24.2 Gedurende de eerste periode van 104 weken.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
   Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
   Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
   Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
   Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.
   Werknemers die aantoonbaar en optimaal meewerken aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan ontvangen een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Onder aantoonbaar en optimaal meewerken wordt verstaan het volgen van

om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van (aangepast) werk.
Werknemers bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld (IVA-criteria), ontvangen gedurende deze tweede periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Indien van toepassing wordt het maandinkomen verhoogd met toeslagen die de werknemer zou hebben ontvangen volgens een vast rooster voor werken op afwijkende uren en/of consignatie.
6. In geval van misbruik, waaronder begrepen het bij indiensttreding op een betreffende vraag verzwijgen van bestaande lichamelijke afwijkingen hetgeen van belang kan zijn in geval van bijzondere eisen op het gebied van medische geschiktheid die bij de vervulling van de functie noodzakelijk zijn, verbeurt hij iedere aanspraak op de in dit artikel genoemde aanvullingen. Bovendien heeft de werknemer alsdan geen recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag als bedoeld in artikel 22 en van de extra uitkering als bedoeld in artikel 23.
7. De in lid a bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. In afwijking van bovenstaande geldt met ingang van 1 januari 2016 voor deze categorie werknemers dat de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van artikel 7:629 BW is verkort. Werkgever zal het loon alleen doorbetalen gedurende de wettelijk verplicht periode.
8. In geval de werkgever op basis van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

9. Voor een werknemer waarvan de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, blijven de afspraken omtrent loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van toepassing, zoals die zijn vastgelegd in de cao met een looptijd tot 1 april 2007.

24.3 Na afloop van de eerste periode van 104 weken.
Indien de werknemer na afloop van de eerste periode van 104 weken (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt blijft, gelden de navolgende bepalingen.

1. Voor werknemers van wie is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt, gelden de bepalingen van artikel 14 lid 6.
2. Werknemers die een uitkering ontvangen op grond van de WGA ontvangen naast het loon dat met werken wordt verdiend een aanvulling tot het oude loon, een en ander conform het bepaalde in artikel 14 lid 6.
3. Indien geen passende functie bij de werkgever voorhanden is, wordt een extern re-integratietraject aangeboden en wordt het dienstverband verbroken. Ter financiering van het externe re-integratietraject wordt een persoonlijk budget toegekend van maximaal € 15.000,=. Bij externe herplaatsing zal, op basis van goed werkgeverschap, van geval tot geval worden bekeken hoe de arbeidsrechtelijke gevolgen van deze plaatsing worden afgewikkeld.

24.4 Gedurende de looptijd van de cao neemt de werkgever het werknemersdeel van de WGA-premie voor zijn rekening.

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

25.1 Bij het overlijden van de werknemer wordt aan zijn nagelaten familiebetrekkingen een uitkering toegekend ter hoogte van drie maal het maandinkomen op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

25.2 Op de in lid 1 bedoelde uitkering wordt in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de sociale verzekeringswetten.

25.3 Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:

a. de langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreerde partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
b. bij afwezigheid van de onder a genoemde personen: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
c. bij afwezigheid van de onder a en b genoemde personen: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde

en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

25.4 De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten.

Artikel 26 Zorgverzekering

26.1 De werknemer kan deelnemen aan een van de door de werkgever afgesloten collectieve zorgverzekeringen.

26.2 Gedurende de looptijd van de cao ontvangt de werknemer een vergoeding voor de gestegen zorgkosten € 15,- bruto per maand.

26.3 Indien een werknemer als gevolg van een bedrijfsongeval zijn eigen risico, zoals opgenomen in de zorgverzekeringswet verliest, zal een uitkering plaatsvinden ter grootte van het verlies met een maximum van € 150,- per jaar. Achteraf zal op basis van schriftelijk bewijsmateriaal worden vastgesteld of genoemd verlies ook daadwerkelijk in verband staat met een bedrijfsongeval.

Artikel 27 Pensioenregeling

27.1 In de onderneming van de werkgever geldt een pensioenregeling waaraan de werknemer verplicht deelneemt.

27.2 De pensioenregeling van de werkgever is met ingang van 1 januari 2012 ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB).

27.3 De rechten en plichten voor de werknemer in het kader van de pensioenregeling van de werkgever zijn vastgelegd in het pensioenreglement dat PGB heeft opgesteld.
De hoofdkenmerken van de pensioenregeling van werkgever zijn:

a. opbouw en indexatie op basis van de voorwaardelijk geïndexeerde middelloon-pensioenregeling zoals PGB die uitvoert
b. ingangsleeftijd ouderdomspensioen: 67-jarige leeftijd
c. het pensioengevend salaris is gelijk aan het vaste jaarsalaris inclusief ploegentoeslag, vakantietoeslag en 13^{e} maand, gemaximeerd op € 101.519 (2016)
d. de franchise is gelijk aan de wettelijk vastgestelde, minimaal toe te passen franchise en bedraagt per 1.1.2016 € 12.953,-
e. de pensioengrondslag is het pensioengevend salaris verminderd met de franchise
f. de opbouwpercentages voor het ouderdomspensioen en het partnerpensioen bedragen 1,875 % respectievelijk 1,3125 % per deelnemersjaar.

27.4 De pensioenpremie die aan PGB verschuldigd is, bedraagt in 2016 29,40% van de pensioengrondslagsom.
Ten opzichte van 2014 betekent dit een verschil van 0,78%. Dit verschil wordt aangewend voor een eenmalige indexatie per 1 januari 2016 van het pensioen dat sinds 2012 ten behoeve van werknemers is opgebouwd bij PGB/of is in te zetten voor duurzame inzetbaarheid.
De eigen bijdrage van de werknemer bedraagt in 2016 8,42 % van de pensioengrondslag.
Over de precieze aanwending van voornoemd verschil van 0,78 %, en over de consequenties van toekomstige premiewijzigingen zullen partijen in 2016 nadere afspraken maken.

27.5 De werkgever zal met de vakverenigingen overleg voeren indien hij op zijn initiatief de pensioenregeling wenst te wijzigen.
De werkgever zal de door hem gewenste en geïnitieerde wijzigingen niet zonder de instemming van vakorganisaties doorvoeren.

27.6 Indien wijziging van de pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door PGB, dan zullen de werkgever en de vakverenigingen daarover zo spoedig mogelijk met elkaar in overleg treden.

Artikel 28 Spaarloonregeling/Premiespaarregeling (oud)

28.1 Voor werknemers die op 31 december 2002 deelnamen aan de premiespaarregeling zal de betaling van de werkgeversbijdrage worden gecontinueerd.

Artikel 29 Collectieve bonusregeling

29.1 In de onderneming geldt een collectieve bonusregeling. Deze regeling heeft ten doel werknemers te stimuleren de best mogelijke resultaten te leveren binnen de kaders veiligheid, gezondheid, kwaliteit, productie en kosten. De bonus is gebaseerd op doelstellingen die zo gesteld worden dat iedereen een bijdrage kan leveren en invloed heeft op het behalen van het beoogde resultaat.

29.2 De regeling is van toepassing op werknemers die invloed kunnen hebben op de resultaten. Dit zijn:
- werknemers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever conform deze cao;
- uitzendkrachten die in het jaar waarover de bonus wordt berekend langer dan 6 maanden werkzaam zijn geweest in de onderneming van de werkgever.

Werknemers met een individueel Performance Contract zijn van deze regeling uitgesloten.

29.3 De doelstellingen, de staffel en de maximaal uit te keren bruto bedragen op jaarbasis zijn opgenomen in een bonusmatrix. De inhoud van deze matrix wordt jaarlijks geëvalueerd en voor een komend jaar vastgesteld in het overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad. Met uitzondering van de target Ebitda, die op jaarbasis wordt vastgesteld, zijn de overige targets van de bonusregeling kwartaaltargets en wordt dus per kwartaal gekeken of zij zijn gehaald en vindt afrekening plaats. Nadere invulling van de targets vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad, waarbij ziekteverzuim geen target zal zijn.

29.4 De bonus over de target Ebitda wordt in de maand februari van het opvolgende kalenderjaar uitgekeerd.

29.5 Werknemers met een deeltijd dienstverband ontvangen een bonus naar rato. Indien voor de werknemer gedurende het

betreffende kalenderjaar een wijziging heeft plaatsgevonden in de individueel overeengekomen arbeidsduur (bijvoorbeeld deeltijdarbeid of onbetaald verlof) zal hiermee bij de vaststelling van de bonus rekening worden gehouden. Indien de werknemer niet het volledige kalenderjaar in dienst is geweest wordt de bonus naar rato vastgesteld.

29.6 De bonus maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/13^{e} maand of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

29.7 Het bonussysteem vormt geen onderdeel van het vaste salarissysteem. De werkgever en de ondernemingsraad kunnen in overleg het systeem stop zetten als dit niet functioneert zoals verwacht.

Artikel 30 Scholing en vorming van jeugdige werknemers

30.1 Kwalificatieplicht

Voor de werknemer die nog geen startkwalificatie heeft behaald en die een opleiding volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl), gelden de volgende bijzondere bepalingen:

a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten waarop de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan zijn kwalificatieplicht.
b. Over de op grond van a niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.
c. Op de dag(en) waarop de werknemer in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening aan de kwalificatieplicht, geldt het bepaalde onder a en b ook indien hij niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
d. Ingeval de werknemer toch op een onder c bedoelde dag vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder toeslag voor afwijkende uren). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende werktijd wordt overschreden gaat de dan geldende toeslag voor afwijkende uren in.

30.2 Vorming van jeugdige werknemers, die niet vallen onder de kwalificatieplicht

a. De jeugdige werknemer tot en met de leeftijd van 18 jaar die al een startkwalificatie heeft behaald, zal in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor nodige tijd tot een maximum van 2 x 0,5 dag of 1 dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.
b. Indien tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds is bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien.
c. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een tegemoetkoming geven.
d. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd kan de in dit lid bedoelde jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen met behoud van salaris.

Artikel 31 Vakvereniging werk binnen de onderneming

31.1 Ter bevordering van:
- de communicatie tussen de vakverenigingen en hun werkzaam zijnde leden en
- de communicatie tussen deze leden en de gekozen ondernemingsraadsleden,

zullen op de navolgende wijze mogelijkheden worden aangeboden voor op deze doelstellingen gerichte activiteiten van de vakverenigingen in de onderneming, nadat de instelling en samenstelling van de vakverenigingsorganen binnen het bedrijf op formele wijze door de betrokken vakvereniging aan de leiding van de onderneming is medegedeeld.

31.2 Het is de voorzitter van een bedrijfsledengroep toegestaan in naar zijn oordeel dringende gevallen in de onderneming contact te hebben met leden van zijn vakvereniging. Alvorens dit contact te hebben worden de betrokken leidinggevenden geïnformeerd.

31.3 Aan de vakverenigingen zullen in de onderneming duidelijk als zodanig herkenbare (gedeelten van) publicatieborden beschikbaar worden gesteld, waarop door de vakverenigingen eveneens duidelijk als zodanig herkenbare circulaires kunnen worden bevestigd.

31.4 Tevens zal de vakverenigingen gelegenheid worden geboden tot verspreiding van mededelingenbladen aan de leden.
Het bovenstaande is uitsluitend van toepassing op circulaires en mededelingenbladen, waarvan de inhoud bestaat uit objectieve informatie inzake vergaderingen, scholing en soortgelijke vakverenigingsactiviteiten. Van ieder van deze circulaires en mededelingenbladen zal steeds gelijktijdig met de publicatie of verspreiding een exemplaar worden overhandigd aan de directie of een daartoe door hem aangewezen functionaris.

31.5 Aan de daartoe aangewezen bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen en aan de voorzitters van de bedrijfsledengroepen zullen ter beschikking worden gesteld exemplaren van:
- algemene mededelingen aan het personeel;
- in de onderneming gepubliceerde agenda's en gepubliceerde verslagen met betrekking tot vergaderingen van de ondernemingsraad;

- personeelsblad.

31.6 Door de leiding van de onderneming zal zo nodig en zo mogelijk vergaderruimte ter beschikking worden gesteld ten behoeve van vergaderingen van bedrijfsledengroepen. Deze vergaderingen zullen zoveel mogelijk buiten de werktijd van de betrokken werknemers plaatsvinden.

31.7 Zo nodig en voor zover het ondernemingsbelang dit toelaat zal aan de leden van de vakverenigingen betaald verzuim worden gegeven voor het bijwonen van vergaderingen van een bedrijfsledengroep, mits daartoe tijdig overleg wordt gepleegd met de directie of een daartoe door hem aangewezen functionaris.

31.8 De bedrijfsledengroepen zullen ten behoeve van publicaties binnen de onderneming op aanvraag gebruik mogen maken van de in de onderneming beschikbare vermenigvuldigingsapparatuur, dit binnen de normale werktijd van het betreffende bedieningspersoneel. Vermenigvuldigd zullen kunnen worden zoveel exemplaren van bedoelde publicaties als er in het bedrijf publicatieborden, als bedoeld in lid 3 aanwezig zijn.

31.9 Het zal de voorzitter van een bedrijfsledengroep zijn toegestaan tijdens werktijd telefonisch contact op te nemen met bezoldigde functionarissen van zijn vakvereniging.

31.10 Per contractjaar en per vakvereniging zal ten behoeve van alle bovenvermelde activiteiten in het totaal niet meer betaald verzuim worden toegekend dan 2½ uur per lid.

31.11 De voorzitter en de overige bestuursleden van een bedrijfsledengroep zullen in verband met het vakverenigingswerk binnen de onderneming slechts contacten onderhouden met bedrijfsfunctionarissen met betrekking tot de uitvoering van de in lid 2 tot en met 10 bedoelde faciliteiten.

31.12 Een bestuurslid van een bedrijfsledengroep zal van het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij wordt gedacht aan ontslag, beloning en promotiemogelijkheden.

31.13 Een bestuurslid dat meent dat in strijd wordt gehandeld met het bepaalde in het voorgaande lid, kan een beroep doen op zijn vakvereniging, die zal trachten te bemiddelen.

31.14 Indien de werkgever tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep wil overgaan, zal deze, alvorens een ontslagvergunning aan te vragen, de betreffende vakvereniging motiveren dat dezelfde maatstaven zijn aangelegd als die welke gelden voor werknemers die niet een dergelijke functie vervullen binnen de vakverenigingen.

31.15 De besturen van de vakverenigingen verplichten zich de leiding van de onderneming steeds tijdig en formeel te informeren omtrent mutaties in het bestuur van een bedrijfsledengroep.

31.16 Indien zich een conflictsituatie voordoet tussen werkgever en vakverenigingen, zal overleg worden gepleegd over de eventuele gevolgen van deze situaties met betrekking tot de in lid 2 tot en met 10 bedoelde faciliteiten.

Artikel 32 Bevoegdheden van voorzitters van bedrijfsledengroepen ten aanzien van het overleg met de leiding van Parenco B.V.

32.1 Bij de gesprekken tussen de leiding van de onderneming en de vakverenigingen mogen de betrokken voorzitters van de bedrijfsledengroepen, of een door de bedrijfsledengroepen aangewezen vertegenwoordiger, als waarnemer aanwezig zijn.

32.2 Voor zover dit voor de waarnemer aanwezigheid buiten zijn dienstrooster betreft, zal hij hiervoor worden gecompenseerd in vrije tijd tot een maximum van twee diensten per kalenderjaar, met dien verstande dat dit maximum wordt verhoogd tot drie diensten per kalenderjaar indien het een waarnemer betreft die in ploegendienst werkzaam is.

32.3 Wanneer de behandeling van bepaalde aangelegenheden behoort tot de competentie van een bezoldigde functionaris van een vakvereniging en deze mocht besluiten zijn bevoegdheden ter zake over te dragen aan de voorzitter van zijn bedrijfsledengroep, zal dit zijn toegestaan mits:

- door de betreffende bezoldigde functionaris daarvan tijdig mededeling wordt gedaan aan de leiding van de onderneming;
- en eventuele afspraken van genoemde leiding met genoemde voorzitter door de betreffende vakvereniging bij voorbaat als namens deze organisatie overeengekomen en dus als bindend worden aanvaard.

Aldus overeengekomen door:

Parenco B.V. te Renkum

FNV te Amsterdam

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN

PER 1 JANUARI 2016 – inclusief 2,4%

ORBA	34,5 - 53,5	54 - 73	73,5 - 92,5	93 - 112	112,5 - 131,5	132 - 151	151,5 - 170,5	171 - 190	190,5 - 210	210,5 - 230	230,5 - 253	253,5 - 276	276,5 - 302	302,5 - 328
SCHAAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
36 uur	[12]	[13]	[14]	[15]	[16]	[17]	[18]	[19]	[A]	[B]	[C]	[D]	[E]	[F]
0	1808	1868	1951	2048	2170	2302	2455	2616	2698	2854	3189	3558	4071	4673
1	1839	1904	1990	2097	2215	2360	2512	2677	2784	2941	3274	3654	4180	4804
2	1874	1943	2032	2142	2269	2408	2567	2734	2866	3027	3361	3752	4291	4937
3	1907	1984	2079	2191	2318	2469	2633	2800	2951	3114	3450	3849	4400	5070
4	1947	2023	2117	2239	2368	2516	2680	2862	3038	3200	3536	3945	4510	5201
5	1984	2067	2165	2282	2413	2570	2734	2925	3122	3284	3625	4043	4619	5336
6	2015	2104	2206	2329	2470	2625	2798	2979	3207	3372	3710	4142	4729	5469
7		2136	2238	2365	2515	2675	2853	3044	3290	3458	3799	4239	4839	5599
8					2552	2728	2911	3108	3376	3543	3887	4335	4947	5732
9						2769	2967	3167	3462	3630	3973	4434	5059	5863
10							3010	3227	3545	3714	4060	4529	5168	5996
11								3274	3598	3794	4148	4626	5279	6130
12										3852	4233	4723	5385	6259
13											4296	4821	5496	6393
14												4894	5609	6524
15													5694	6653
16														6754

PARTICIPATIESCHAAL PER 1 JANUARI 2016

WML*	1524,60
105%	1600,83
110%	1677,06
115%	1753,29
120%	1829,52

PARTICIPATIESCHAAL PER 1 JULI 2016

WML*	1537,20
105%	1614,06
110%	1690,92
115%	1767,78
120%	1844,64

* Wettelijk minimum(jeugd)loon. Voor werknemers jonger dan 23 jaar worden de bedragen uit de schalen vermenigvuldigd met de volgende percentages:

Leeftijd	Percentage
22 jaar	85%
21 jaar	72,5%
20 jaar	61,5%
19 jaar	52,5%
18 jaar	45,5%
17 jaar	39,5%
16 jaar	34,5%
15 jaar	30%

BIJLAGE 2 EXTRA VRIJE TIJD VOOR OUDERE WERKNEMERS

1. De werknemer die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om extra vrije tijd op te nemen, dient deze vast te stellen hetzij in diensten, hetzij in uren in overleg met de werkgever.
   a. vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal;
   b. als het onder a. gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkhervatting;
   c. als het onder a. gestelde niet mogelijk is omdat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal aanvangt, op de dag waarop het werk wordt begonnen.

2. Indien bij het vaststellen werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen, stelt de werkgever de vrije tijd vast, waarbij de wensen van de werknemer voor zoveel als mogelijk is in aanmerking worden genomen.

3. Voor de werknemer, die in een kalenderkwartaal gemiddeld korter zal werken dan 36 (voor de vijfploegendienst 33,6) uren per week - ook als dit korter werken het gevolg is van een verkorte werkweek of een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid - bedraagt de beschikbare tijd, het in artikel 21 lid 3 genoemde aantal uren verminderd met de in het betreffende kwartaal minder te werken uren.
   Dagen waarop in verband met feestdagen, vakantie en verzuim met behoud van maandinkomen niet zal worden gewerkt, worden in dit verband niet als korter werken beschouwd.

4. Indien vóór de aanvang van het kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kwartaal zal worden beëindigd, wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal waarover het dienstverband nog voortduurt.

5. In de in lid 1 onder b en c bedoelde gevallen wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.

6. In geval van arbeidsongeschiktheid zal de werknemer de reeds vastgestelde, maar niet opgenomen vrije tijd niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou kunnen gebeuren.

7. Vrije tijd kan uitsluitend in het betreffende kwartaal worden opgenomen.

8. Niet opgenomen vrije tijd vervalt en mag niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij het beëindigen van het dienstverband.

9. Te veel opgenomen vrije tijd als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking - ook als dit het gevolg is van arbeidsongeschiktheid - wordt niet verrekend.

BIJLAGE 3 PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

1. Indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de verplichte loondoorbetaling volgens artikel 24 lid 2, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling zal maximaal 156 weken bedragen.

2. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.

3. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
   De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
   De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling Bedrijfsmaatschappelijk werk, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

4. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen aanvullen.

5. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

6. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven

waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

BIJLAGE 4 PROTOCOLAFSPRAKEN

1. Project leesbaarheid cao

De cao wordt herschreven dusdanig dat deze beter leesbaar is, bestaat uit moderner taalgebruik en voor zover nodig worden teksten geactualiseerd zodat deze beter aansluiten bij de praktijk.

2. Werken met Kerst en Oud en Nieuw

Partijen spreken af dat mocht werken met Kerst en/of Oud en Nieuw aan de orde zijn, dit alleen kan worden afgesproken in overleg met de ondernemingsraad en vakverenigingen.

3. Studie duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen hechten groot belang aan het bevorderen van duurzame inzetbaarheid om een vitale organisatie te realiseren. De stijgende gemiddelde leeftijd in combinatie met langer doorwerken levert knelpunten op voor zowel medewerker als werkgever. Het is daarmee zowel in het belang van medewerker als van werkgever dat verdere stappen worden gezet in het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid van de medewerker, waarbij een verantwoordelijkheid ligt bij beide partijen.

Partijen nemen daarom het initiatief tot een studie naar het bevorderen van de duurzame inzetbaarheid. Doel van de studie is te komen met aanbevelingen voor maatregelen en/of interventies die ertoe bijdragen dat medewerkers tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd fit, competent en gemotiveerd aan de slag kunnen blijven en duurzaam waarde kunnen blijven toevoegen aan de productieve en flexibele organisatie die Parenco moet zijn. Het te ontwikkelen beleid zal mede bijdragen aan het behoud van het kostleiderschap van Parenco ten behoeve van de continuïteit van de organisatie op langere termijn. Er zal hierbij nadrukkelijk worden gekeken naar het op andere wijze vormgeven van het bestaande beleid. Bekeken zal worden hoe leeftijdsgebonden regelingen, waaronder de seniorendagen en de leeftijdsdagen, kunnen worden omgevormd naar duurzaam inzetbaarheidsbeleid voor alle medewerkers.

Partijen vinden het van groot belang dat belanghebbenden in de organisatie nauw worden betrokken bij het in kaart

brengen van knelpunten en het bedenken van mogelijke oplossingen daarvoor. De studie zal om die reden op een zodanige manier worden ingericht dat een brede betrokkenheid ontstaat vanuit alle delen van de organisatie (productie/kantoor/medezeggenschap, etc.), vanuit de verschillende medewerkerspopulaties (ouder/jong, niet/wel leidinggevend, vrouw/man, etc.) en vanuit vakorganisaties. De werkgroep die wordt opgericht om de studie uit te voeren zal dan ook worden samengesteld volgens diezelfde diversiteit. De regievoering van de werkgroep wordt door een stuurgroep gedaan, bestaande uit een afvaardiging van de cao-partijen. Een externe begeleider zal ondersteuning bieden bij (vormgeving van) dit proces en totstandkoming van resultaten van de studie. De bevindingen en aanbevelingen zijn vertrekpunt voor de volgende cao-onderhandelingen.

Resultaten van deze studie worden tijdig voor het aflopen van de cao 2016 (1 april 2017) opgeleverd aan de cao partijen.

Daar waar samenhang bestaat met de eveneens afgesproken studie omtrent arbeidsduur- en werktijdbepalingen (ATW) zullen kwesties in samenhang worden bestudeerd en zullen resultaten in samenhang worden opgeleverd.

Met de bevindingen en aanbevelingen van de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid als vertrekpunt voor de volgende cao-onderhandelingen, is het doel om de nieuwe regelingen die artikel 18 lid 4 sub a en artikel 21 lid 2 tot en met 21 lid 5 van de cao vervangen van toepassing te verklaren voor de nieuwe medewerkers bij de volgende cao.

4. Werkgroep arbeids- en rusttijden

Parenco zal het initiatief nemen een werkgroep (samengesteld vanuit werkgever en werknemers, inclusief deskundigen) in te richten die bijlage 6 (arbeids- en rusttijdenregeling) toetst aan de ATW en zal adviseren omtrent bestaande organisatorische knelpunten die in deze context worden geconstateerd. De problematiek rondom KWT wordt in deze werkgroep meegenomen.

5. Participatie

Parenco zal zich inspannen om per 1 januari 2017 2 werknemers in dienst te nemen die behoren tot de doelgroep uit de Banenafspraak uit het Sociaal Akkoord van april 2013.

6. 3e WW-jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Zodra voldoende duidelijkheid bestaat zullen Cao-partijen, met inachtneming van deze adviezen en de Stichting van de Arbeid aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 24 november 2015, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en WGA loongerelateerde uitkering worden gehandhaafd. De looptijd van de afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte cao vastgelegd.

BIJLAGE 5 BEZWARENPROCEDURE FUNCTIEWAARDERING

1. Beroepsprocedure

Bij toepassing van de ORBA-methode van functiewaardering bestaat de mogelijkheid voor de functievervuller om in beroep te gaan tegen het resultaat van de functiewaardering. Verondersteld wordt dat de werknemer bekend is met de omschreven inhoud van de functie die hij vervult en met de functiegroep waarin hij is ingedeeld. Voor deze procedures wordt een beroepscommissie benoemd. Deze beroepscommissie bestaat uit: de Manager HR & GS (voorzitter), een werknemer aangewezen door de bestuurder, een vertegenwoordiger namens de Ondernemingsraad en eventueel een deskundige van AWVN.

2. Beroepsgronden

Een functiehouder kan alleen in beroep gaan op onderstaande beroepsgronden:
I. De functieomschrijving als zodanig.
II. De waardering, respectievelijk de indeling van de functie is niet in overeenstemming met de mening van de functiehouder hierover.

3. Procedures

1. Bezwaren worden schriftelijk kenbaar gemaakt bij de afdelingsmanager en de HR-adviseur. Laatstgenoemde zal de begeleidingscommissie hiervan op de hoogte brengen. De afdelingsmanager stelt de leidinggevende op de hoogte. Conform cao artikel 13.4 zal er een nieuwe behandeling plaatsvinden door:
   - de beroepscommissie en indien dit nog niet tot overeenstemming leidt, door
   - de beroepscommissie aangevuld met een deskundige van AWVN.

2. Bij bezwaren gebaseerd op genoemde beroepsgronden regelt de voorzitter van de beroepscommissie een bespreking met de indiener (de werknemer die beroep heeft aangetekend),de betreffende afdelingsmanager en de overige leden van de beroepscommissie, indien nodig aangevuld met de deskundige van AWVN. In de bespreking wordt de functieomschrijving nogmaals kritisch doorgenomen, een en ander mede

gerelateerd aan de functieniveaurangorde binnen de onderneming.
Het resultaat kan zijn:

a. Het bezwaar is weggenomen;
   De voorzitter rapporteert dit schriftelijk aan de directie;

b. Het bezwaar is niet weggenomen en er is reden om de functieomschrijving te herzien;
   het proces van omschrijven en waarderen begint opnieuw conform de procedure zoals omschreven in punt 2.2.. Een en ander wordt door de voorzitter van de beroepscommissie gerapporteerd aan de HR Adviseur. Blijft ook hierna het bezwaar bestaan, dan zijn er twee mogelijkheden tot extern beroep:
   1. Indien de indiener lid is van een erkende vakorganisatie kan hij zijn vakorganisatie verzoeken het ontstane geschil te bespreken met AWVN. Hiervoor zijn tussen AWVN en de erkende vakorganisaties procedures overeengekomen;
   2. Indien de indiener geen lid is van een erkende vakorganisatie kan hij een beroep doen op, een niet bij het onderzoek betrokken, AWVN-deskundige. Deze deskundige neemt de functieomschrijving nogmaals door met de indiener, de Manager HR & GS en de betreffende afdelingsmanager en doet een bindende uitspraak. Indien er gebruik gemaakt wordt van een onder a. genoemde mogelijkheid, dan rapporteert de deskundige van AWVN dit aan de voorzitter van de beroepscommissie.

c. Er is geen reden de functieomschrijving te herzien en de indiener handhaaft zijn bezwaar; ook dan zijn de mogelijkheden zoals genoemd onder b.1. en b.2. van toepassing. Indien gebruik gemaakt wordt van één van beide mogelijkheden rapporteert de voorzitter van de beroepscommissie dit aan de directie.
   N.B.:
   De termijnen voor het indienen van bezwaren en beroepen zijn:
   - Bezwaar: binnen 1 maand nadat de functiehouder in kennis is gesteld over de vaststelling van de functieomschrijving.
   - Extern beroep: binnen 1 maand nadat de functiehouder in kennis is gesteld over het resultaat van de bezwaarbehandeling.

- De termijnen voor behandeling van bezwaren en beroepen zijn:
  - Bezwaar: behandeling vindt plaats binnen maximaal 1 maand da dagtekening van het schriftelijk ingediende bezwaar.
  - Extern beroep: behandeling vindt plaats binnen maximaal 3 maanden na dagtekening van het schriftelijk ingediende beroep.

Voor de goede orde zij benadrukt dat de hierboven weergegeven beroepsprocedure uitsluitend van toepassing is bij bezwaar tegen de waardering/indeling van de functie.

OR en vakverenigingen zullen jaarlijks worden geïnformeerd over het onderhoud en voortgang.

BIJLAGE 6 ARBEIDS- EN RUSTTIJDENREGELING

1. Inleiding

Het uitgangspunt van de directie van Parenco BV is dat men met de vastgestelde normbezetting en de huidige dienstroosters, in staat is om binnen de in deze regeling geldende richtlijnen de afdelingsdoelstellingen te realiseren. In deze normbezetting is rekening gehouden met mogelijke afwezigheid in verband met opleidingen, functionele cursussen/trainingen, verlof, arbeidsongeschiktheid en bestaande overlegvormen. Belangrijk is te vermelden dat bewust geen rekening gehouden is met overwerk en eventuele calamiteiten. Immers, overwerk respectievelijk calamiteiten kunnen alleen plaatsvinden in verband met onverwachte zaken, die derhalve ook niet in de bezetting kunnen worden opgenomen. Indien echter knelpunten in de normbezetting naar voren komen dienen deze besproken te worden en door middel van het treffen van organisatorische maatregelen opgelost te worden.

Wanneer kan er sprake zijn van werken buiten het rooster?

- Bij onvoorziene personele onderbezetting waardoor de productievoortgang, de kwaliteit, de veiligheid en/of het milieu in gevaar komt.

- In geval van ongeplande onderhoudstops.

Uitgangspunten

- De richtlijnen die in deze regeling worden aangegeven berusten op wettelijke bepalingen en gangbare bedrijfsregels en dienen onverkort te worden toegepast.

- Parenco houdt rekening met mogelijke "zorgtaken" -zoals bedoeld in de Arbeidstijdenwet (ATW)- van de medewerker. Indien men een (al dan niet tijdelijke) zorgtaak heeft die niet buiten maar binnen het rooster valt en mocht er op enig moment sprake zijn van onverenigbaarheid tussen de Parenco-taak en de zorgtaak van betreffende medewerker dan volgt er eerst overleg met de OR voordat dit met de medewerker wordt besproken.

- Het aanleren en op peil houden van vakkennis en functionele vaardigheden door middel van opleidingen, instructies of cursussen dient in werktijd te gebeuren. Alleen wanneer dit om moverende redenen niet mogelijk is zal getracht worden dit in te passen in een voor de werknemer en werkgever acceptabele vorm. Immers, buiten de met de werknemer overeengekomen werktijd alsmede overwerk eindigt de invloed van de werkgever op de vrije tijd van de werknemer.

- Op de richtlijnen in deze regeling vormen twee groepen van medewerkers een uitzondering:
  - Medewerkers vanaf 55 jaar zijn, conform het gestelde in de cao, niet verplicht te werken buiten het voor hen geldende rooster. Binnen de betreffende afdelingen zal ieder jaar een inventarisatie moeten worden gemaakt van degenen die wel en niet bereid zijn tot het werken buiten het voor hen geldende rooster.
  - Indien een medewerker die op therapeutische basis werkt of herstellende is van ziekte en korter werkt dan het oorspronkelijke rooster (bijvoorbeeld tijdelijk halve dagen), is het ***niet*** toegestaan deze medewerker buiten het afgesproken rooster te laten (over)werken.

- Waar in deze notitie gesproken wordt over een **"calamiteit"** wordt bedoeld dat er in dit geval sprake moet zijn van **het (binnen zeer korte tijd) beëindigen van de papierproductie**. Indien zich een dergelijk geval heeft voorgedaan en medewerkers hebben hierdoor overgewerkt dan dient dit zo spoedig mogelijk na het voorval door de afdelingsleiding aan de betreffende manager, aan de afdeling Human Resources (HR) en één lid van het dagelijks bestuur van de OR gemeld te worden, waarbij het spoedeisende karakter duidelijk moet worden.

- Overtreding van de normen van de Arbeidstijdenwet kan aanleiding geven tot een proces-verbaal tegen het bedrijf. De consequenties van dit proces verbaal kunnen variëren van een geldboete tot strafrechtelijke vervolgingen. In dit verband zal de direct leidinggevende die de regels overtreedt hiervoor verantwoordelijk kunnen worden gesteld. Slechts indien deze kan aantonen dat hij handelde met autorisatie van een hogere leidinggevende wordt hij van deze verantwoordelijkheid vrijgesteld. Dit laatste uiteraard ook in die gevallen waarin betrokkene niet in staat was een hogere leidinggevende te consulteren en een spoedeisende, dringende beslissing moest nemen.

- Overwerk dient voorkomen te worden (organisatorische maatregelen, planning). Indien er desondanks overwerk noodzakelijk mocht zijn, dient er gestreefd te worden naar een zo gelijk mogelijke spreiding van het overwerk over zoveel mogelijk personen, zodat men gemiddeld zo min mogelijk extra belast wordt.

- Er is sprake van arbeid (en/of overwerk) in die gevallen, waar men belast wordt met de uren die men verricht in de directe uitoefening van de eigen of tijdelijk toegewezen functie. Echter alle uren die direct aan het werk gerelateerd kunnen worden, worden als arbeid beschouwd. Hier moet gedacht worden aan afdelings- en/of werkoverleguren, uren gemaakt in verband met functiegerichte opleidingen of -trainingen, uren gemaakt in verband met wettelijke verplichtingen (bijvoorbeeld instructie kleine blusmiddelen) en uren besteed aan voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd door de directie.

- Het verrichten van vrijwillige activiteiten ten behoeve van het bedrijf, niet vallende onder de direct functionele taak, dienen los gezien te worden van de werk- en rusttijden, zoals de ATW die voorschrijft. Voorbeelden hiervan zijn EHBO en deelname aan de bedrijfsbrandweer (overigens, activiteiten die niet tot de functionele taak behoren, maar wel ten dienst staan van de onderneming worden wel als werk beschouwd; een voorbeeld hiervan is het lopen van brandwacht).

- De organisatie zal ervoor zorgdragen dat de werktijden op een overzichtelijke en samenhangende wijze wordt geregistreerd, zodat de afdelingsleiding aan de hand van deze registratie kan sturen en daar waar nodig kan bijsturen. Voorts is deze registratie bedoeld voor de controlerende organen, waar de verplichting opgelegd is om middels een helder en direct toegankelijk systeem inzicht te geven in de werktijden van onze medewerkers.

2. Richtlijnen dienstroosters

*** Dagdienst**

- Conform dagdienstrooster vastgelegd in de cao

Bij overwerk moet men rekening houden met de volgende richtlijnen:

- Maximaal 11 uur per 24 uur (inclusief 1 uur pauze, waarvan een ½ uur aaneengesloten)
- Maximaal 54 uur per periode van 7x24 uur
- Indien sprake is van nachtarbeid, dan is het weekmaximum 40 uur
- Gemiddelde arbeidstijd 40 uur per 13 periodes van 7x24 uur
- 11 uur rust na iedere dienst en 36 uur aaneengesloten rust in een periode van 7x24 uur
- Bij wijze van hoge uitzondering bestaat de mogelijkheid op zaterdag, en ook op zondag werkzaamheden te verrichten. Hiervoor dient de afdelingsleiding vooraf overleg te voeren met de afdeling HR en wordt één lid van het dagelijks bestuur van de OR geïnformeerd, waarbij het spoedeisende karakter duidelijk

beschreven dient te worden. In dit geval dient men extra alert te zijn op de genoten rusttijden: indien men geen 36 uur rust kan genieten in een periode van 7x24 uur dan wordt de rustperiode automatisch verlengd en wordt daarna gesteld op 60 uur in een periode van 9x24 uur.

Bovenstaande situatie is slechts bedoeld bij uitzonderingssituaties. Derhalve blijft conform de cao de voor de medewerker geldende werkweek het uitgangspunt.

*** 2-Ploegendienst**

- Conform 2-ploegendienstrooster vastgelegd in de cao

Bij overwerk moet men rekening houden met de volgende richtlijnen:

- Maximaal 10 uur per 24 uur (inclusief 1 uur pauze, waarvan een ½ uur aaneengesloten)
- 11 uur rust na iedere dienst en 36 uur aaneengesloten rust in een periode van 7x24 uur
- Bij wijze van hoge uitzondering bestaat de mogelijkheid op zaterdagochtend werkzaamheden te verrichten. Hiervoor dient de afdelingsleiding vooraf overleg te voeren met de afdeling HR en wordt één lid van het dagelijks bestuur van de OR geïnformeerd, waarbij het spoedeisende karakter duidelijk beschreven dient te worden. In dit geval dient men extra alert te zijn op de genoten rusttijden: indien men geen 36 uur rust kan genieten in een periode van 7x24 uur dan wordt de rustperiode automatisch verlengd en wordt daarna gesteld op 60 uur in een periode van 9x24 uur.

*** 3-Ploegendienst**

- Conform 3-ploegendienstrooster vastgelegd in de cao

Bij overwerk moet men rekening houden met de volgende richtlijnen:

- Maximaal 9 uur per 24 uur (inclusief 1 uur pauze, waarvan een ½ uur aaneengesloten)
- Bij de bepaling van werkzaamheden dient een aaneengesloten rustperiode van minimaal 11 uur per 24 uur en een aaneengesloten rustperiode van minimaal 36 uur per 7x24 uur in acht te worden genomen.

*** 5-Ploegendienst**

- Conform 5-ploegendienstrooster vastgelegd in de cao

Bij overwerk moet men rekening houden met de volgende richtlijnen:

- Maximaal 10 uur per 24 uur (inclusief 1 uur pauze, waarvan een ½ uur aaneengesloten)

- Maximum arbeidstijd per nachtdienst 9 uur
- Bij de bepaling van werkzaamheden dient een aaneengesloten rustperiode van minimaal 11 uur per 24 uur en een aaneengesloten rustperiode van minimaal 36 uur per 7x24 uur, 60 uur per 9x24 uur of 92 uur per 11x24 uur in acht te worden genomen.
- In verband met de belasting per medewerker zijn er maximaal 3 werkmomenten toegestaan met een maximum van 24 uur per 13 glijdende weken.

Belasting roostervrije periode van de 5-ploegendienst
In bijzondere gevallen is het verrichten van arbeid, alsmede het verrichten van overwerk, mogelijk onder voorwaarde dat men de verplichte rustperiode in acht neemt.

Onder arbeid wordt hier verstaan:
- alle uren die verricht worden in de directe uitoefening van de eigen of tijdelijk toegewezen functie;
- het lopen van brandwacht of EHBO;

Onder overwerk wordt hier verstaan:
- alle uren die buiten het directe rooster worden gemaakt in verband met de directe uitoefening van de functie c.q. voortgang van de afdeling.

Arbeid c.q. overwerk kan verricht worden op de volgende wijze:
- De mogelijkheid bestaat om in een roostervrije periode 1 moment te werken met een maximumtijd van 1 dienst, onder voorwaarde dat men:

1. Gedurende de periode van roostervrije dagen kan slechts sprake zijn van 1 overwerkmoment.

Indien de medewerker die werkzaamheden verricht op de roostervrije dag dit wenst zal in goed overleg met de medewerker een compenserende vrije dag worden vastgesteld.

De dag waarop een compenserende vrije dag wordt genoten zal in goed overleg tussen de direct leidinggevende en de medewerkers worden vastgesteld na het werkmoment in de roostervrije periode. Is er sprake van ziekte op de compenserende vrije dag, dan dient dit moment zo spoedig mogelijk daarna alsnog gecompenseerd te worden.

- Naast het begrip arbeid en overwerk zijn er andere activiteiten, die belastend zijn voor een medewerker. Het beleid is erop gericht, zoveel mogelijk rekening te houden met het vrijhouden van de roostervrije tijd van de medewerker, door alles in het werk te stellen om deze activiteiten in het werkrooster in te plannen. Hiermee wil Parenco B.V. zorgdragen voor een optimale borging voor medewerkers om zijn/haar mogelijke zorgtaken te kunnen vervullen.

- Desondanks kan het soms noodzakelijk zijn om in de voorgeschreven rustperiode andere activiteiten te plannen, activiteiten die derhalve buiten het "normale werk" vallen. Te denken valt hierbij aan alle soorten van functioneel overleg, functionele instructies/opleidingen, etc. Om echter te waken voor een te grote belasting van deze rustperiode (vaak een groot deel van de roostervrije dagen), gelden er richtlijnen voor het plannen van de eerder genoemde activiteiten.
  Bovengenoemde activiteiten worden binnen de normale werkuren gepland. Indien het bovenstaande om moverende redenen niet realiseerbaar blijkt te zijn, zal in overleg met de medewerker naar een voor beide partijen acceptabele vorm worden gezocht.

3. Consignatie

* ***Richtlijnen voor consignatie***

- Volgens artikel 16 lid 1 de cao
- Direct voorafgaand aan een nachtdienst en direct volgend op een nachtdienst kan geen consignatie worden opgelegd
- Voor werknemers in de schalen 1 t/m 9 geldt: maximaal 2 van de 6 weken (niet aaneengesloten) mag men geconsigneerd zijn
- Voor werknemers in de schalen 10 t/m 14 geldt: maximaal 1 van de 4 weken mag men geconsigneerd zijn
- Werktijden:
  - maximaal 13 uur per 24 uur (inclusief 1 uur pauze, waarvan een ½ uur aaneengesloten)
  - maximaal 60 uur per 7x24 uur
  - gemiddeld 45 uur per 13 kalenderweken en gemiddeld 40 uur indien er in deze periode sprake is geweest van nachtarbeid (tussen 00.00 en 06.00 uur)
- Door middel van verzuim met behoud van salaris en slaapuren dient het weekmaximum van gewerkte uren voorafgaand aan de consignatie op 45 respectievelijk 40 uur te worden gehouden. Eventueel meer dan 40 gewerkte uren worden in mindering gebracht op het maximaal aantal uren (2x13 uur) te werken in het weekend.
- De voorgeschreven aaneengesloten rustperiode van 36 uur per

7x24 uur en 11 uur na iedere dienst komt te vervallen voor degene die geconsigneerd is. Indien echter op een moment 13 uur achtereen is gewerkt, dient daarna 11 rust in acht te worden genomen.

Gedurende de week (van maandagochtend 08.00 uur tot zaterdagochtend 08.00 uur) geldt dat per 24 uur (lopend van 06.00 uur tot 06.00 uur) maximaal 13 uur - al dan niet aaneengesloten - gewerkt mag worden.

Gedurende het weekend (van zaterdagochtend 08.00 uur tot maandagochtend 08.00) uur mag maximaal 2x13 uur gewerkt worden. Als een geconsigneerde medewerker in een weekend 11 uur aaneengesloten gewerkt heeft, is deze verplicht zijn (geconsigneerde) leidinggevende te waarschuwen. Deze moet zich inspannen een andere medewerker in te schakelen om te voorkomen dat de periode van 13 uur overschreden wordt. In ieder geval zal de werktijd voor deze betreffende medewerker na 13 uur beëindigd zijn.
Indien in het weekend 13 uur of meer wordt gewerkt, dient in één van de drie dagen volgend op dit weekend, d.w.z. maandag t/m woensdag, 8 uur (1 dienst) betaald verzuim te worden toegestaan.

4. Urenregistratie, Rapportage en Keuzewerktijden

**** Urenregistratie***
Met behulp van een geautomatiseerd tijdregistratiesysteem zullen kloktijden verwerkt worden. De autorisatie van deze kloktijden, in verband met consequenties voor bijvoorbeeld verlof en overwerk, kan de leidinggevende op de werkplek uitvoeren. Dit gebeurt aan de hand van een werkstation dat op het netwerk is aangesloten. Voor de autorisatie is het systeem voor de leidinggevende alleen toegankelijk voor de eigen ploeg of afdeling.

**** Rapportage***
De rapportage van gewerkte uren kan door de leidinggevende opgevraagd worden op de werkplek middels een geautomatiseerd tijdregistratiesysteem. Het systeem is online, wat betekent dat alle kloktijden van medewerkers actueel verwerkt worden en direct zichtbaar zijn. Voor iedere afdeling is een standaard rapportage beschikbaar, rekening houdend met de richtlijnen zoals deze in onderliggende notitie zijn neergelegd. Ook bestaan mogelijkheden om zelf nog rapportages toe te voegen.

**** Keuzewerktijden (KWT)***
De KWT-regeling geldt alleen voor dagdienstmedewerkers. Men kan de aanvangs- en eindtijd in overleg met de leidinggevende bepalen, mits

deze liggen tussen 07.00 en 09.00 uur en 16.00 en 18.00 uur. De bloktijden, waarop iedereen aanwezig dient te zijn, liggen tussen 09.00 - 11.30 uur en tussen 13.30 en 16.00 uur. Uitgangspunt blijft een gemiddelde werkweek van 36, respectievelijk 38 of 40 uur per week. Medewerkers die van de KWT-regeling gebruik maken kunnen in de KWT-tijd geen overwerk schrijven (dus tussen 07.00 uur en 18.00 uur). Uitzondering hierop is een situatie waarbij er sprake is van vooraf geplande gewijzigde werktijden (zie hoofdstuk 5, verschoven uren). In geval van bijzonder verlof geldt geen KWT. Als werktijden gelden dan van 8.00 tot 12.00 uur en van 13.00 tot 17.00 uur.

5. Verschoven uren

Wanneer, vooraf gepland, op verschoven tijden wordt gewerkt die afwijken van de normale dagdiensttijden, dan wordt voor deze gewerkte uren een variërende toeslag betaald.

Er is sprake van "vooraf gepland" werk op verschoven uren als dit tenminste 1 week van tevoren bekend is bij betrokkenen. In alle andere gevallen worden verschoven uren die buiten de officiële dagdiensturen (08.00 -12.00 en 13.00 -17.00 uur) vallen tegen de in de cao opgenomen uurtarieven. Beloning bij verschoven uren:

Aanvangstijd	**eindtijd**	**toeslag per uur op het uurloon**
06.00	14.30	16 %
07.00	15.30	9,75%
08.00	16.30	0 %
09.00	17.30	0 %
10.00	18.30	13 %
11.00	19.30	19,5 %
12.00	20.30	26 %
13.00	21.30	35 %
14.00	22.30	41,5 %
15.00	23.30	48 %
16.00	00.30	54,5 %
17.00 en later	8½ uur na aanvang	61 %

Indien gewerkte uren liggen na bovengenoemde eindtijden, dan zullen deze conform de cao betaald worden als afwijkende uren.

Als laatste is het in bepaalde omstandigheden noodzakelijk voor de Technische dienst om voor korte tijd onderhoudswerk 24 uur per dag te werken. Dit is mogelijk van maandag 06.00 uur tot en met vrijdag 22.00 uur, waarbij de dag dan zal worden verdeeld in drie dienstblokken:

- van 06.00 uur tot 14.00 uur
- van 14.00 uur tot 22.00 uur
- van 22.00 uur tot 06.00 uur

Voor bovenstaande dienstblokken gelden de volgende vergoedingen (toeslag voor overuren + overplaatsing):

- van 06.00 uur tot 14.00 uur (ochtenddienst) : 115%
- van 14.00 uur tot 22.00 uur (middagdienst) : 134%
- van 22.00 uur tot 06.00 uur (nachtdienst) : 153%

Indien na beëindiging van deze ploegendienst rusturen gegeven moeten worden, worden deze tegen normaal uurtarief uitbetaald. Op deze dagen is de KWT-regeling niet van toepassing.

6. Urengarantie

In alle gevallen waarin men door bedrijfsredenen niet in staat wordt gesteld om 8 werkuren (conform het voor de medewerker geldende rooster) op een dag te maken, dan treedt de ***urengarantie*** in werking.

In dit geval betekent dit dat dan alsnog de ontbrekende uren (maximaal 8 uur per dag) worden uitbetaald (tegen het normale uurtarief). Deze regeling geldt voor alle roosters.

7. Slaapuren en extra gang (voor alle medewerkers van toepassing)

**** Slaapuren (cao: "doorbetaalde verzuimuren na afwijkende uren")***
Conform artikel 16 lid 5 van de cao.

**** Extra gang***

- Conform artikel 16 lid 4 van de cao
- Indien men slaapuren heeft en men hoeft niet terug te keren op het bedrijf, ontvangt men geen extra gang
- Indien men, in aansluiting op de slaapuren naar het bedrijf terug moet komen, maar in plaats hiervan verzuimt (b.v. door opname van verlof of vrij voor overuren) ontvangt men geen extra gang.

- Indien men op de dag van genoten slaapuren terugkomt naar het bedrijf ontvangt men een extra gang wanneer men na de extra opkomst, voor 08.00 uur het bedrijf heeft verlaten.
- Naast een extra gang kunnen reiskosten gedeclareerd worden, gerekend vanaf het verblijfadres naar Parenco B.V. (vergoeding tegen tarief reiskosten woon-werkverkeer)

8. Vaste reserves

- Conform cao artikel 15 lid 7

Bij overwerk moet men rekening houden met de volgende richtlijnen:

- Maximaal 10 uur per 24 uur (inclusief 1 uur pauze, waarvan een ½ uur aaneengesloten)
- Maximum arbeidstijd per nachtdienst 9 uur
- Bij de bepaling van werkzaamheden dient een aaneengesloten rustperiode van minimaal 11 uur per 24 uur en een aaneengesloten rustperiode van minimaal 36 uur per periode van 7x24 uur in acht te worden genomen. Indien deze rustperiode niet realiseerbaar is wordt automatisch opgeschoven naar 60 uur rust in een periode 9x24 uur c.q. 92 uur rust in een periode van 11x24 uur.
- Na een reeks van nachtdiensten (minimaal 3) dient men minimaal 48 uur rust te genieten.

9. BedrijfsHulpverlening

De BHV bij Parenco B.V. bestaat uit een vrijwilligerskorps van brandweerlieden en EHBO'ers, aangestuurd door respectievelijk een Commandant Brandweer en een Coördinator EHBO. Naast het BHV-reglement, waarin onder andere organisatorische zaken betreffende de BHV geregeld staan, gelden met betrekking tot arbeids- en rusttijden de volgende richtlijnen.

Gezien het vrijwillig karakter van de BHV'ers worden instructie- en voorlichtingsuren los gezien van werk- en rusttijden. Immers, BHV'ers kiezen op vrijwillige basis voor deelname aan deze bijeenkomsten. Indien er echter sprake is van het uitvoeren van BHV taken voor Parenco B.V., zoals wachtlopen voor EHBO of Brandweer, dan valt dit wel onder arbeids- en rusttijden. Immers, in opdracht van Parenco B.V. wordt een taak uitgevoerd, waarbij er van vrijwilligheid geen sprake meer is. Dit houdt per definitie in dat deze werkzaamheden binnen het eigen rooster worden uitgevoerd.
Repressie (opkomen i.v.m. brand en/of een ongeval) wordt los gezien van de richtlijnen van de ATW.

De beloning van BHV-uren is als volgt:

- BHV-instructie/voorlichtingsuren (brandweer en EHBO) : 100%
- EHBO-wachturen : 150%
- Brandwacht-uren : 150%