



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

ADM Europoort B.V.

1 juli 2015 tot 1 juli 2018



COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Europoort

Tussen

ADM EUROPOORT B.V.
Europoort (Rt.)

En

FNV
Utrecht

CNV Vakmensen
Utrecht

LOOPTIJD: 1 juli 2015 tot 1 juli 2018

ARTIKEL 1	DEFINITIES	6
ARTIKEL 2	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN	11
ARTIKEL 4	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	11
ARTIKEL 5	DIENSTVERBAND EN ONTSLAG	12
ARTIKEL 6	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	14
ARTIKEL 7	ARBEIDSUREN	16
ARTIKEL 8	OVERWERK	21
ARTIKEL 9	BETALINGSREGELINGEN EN TOESLAGEN	24
ARTIKEL 10	OPENBARE FEESTDAGEN	30
ARTIKEL 11	VERLOF	30
ARTIKEL 12	VAKANTIE	32
ARTIKEL 13	SOCIALE VOORZIENINGEN	38
ARTIKEL 14	ALGEMENE VOORZIENINGEN	42
ARTIKEL 15	DUUR VAN DE OVEREENKOMST	43

Inhoudsopgave:

ARTIKEL 1	DEFINITIES	6
	Definities	6
ARTIKEL 2	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
	Naleving Van De Collectieve Arbeidsovereenkomst	6
	Gelijkwaardige Kansen Voor Werknemers	6
	Geen Buitensluitingen	7
	Verplichting Sociale Consequenties Te Overwegen	7
	Kwaliteit Van De Arbeid	7
	Veiligheid, Gezondheid, Welzijn En Milieuzorg	7
	Voorzieningen Voor Vakbondswerk Binnen Het Bedrijf	8
	Betaald Verlof Voor Vakbondsactiviteiten	9
	Kaderledenwerk	10
	Verplicht Overleg Met De Ondernemingsraad En De Vakbonden	10
	Doelstellingen Werkgelegenheid	10
	Werkgeversbijdrage	11
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN	11
	Algemene Verplichtingen Rustend Op De Vakbonden	11
ARTIKEL 4	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	12
	Algemene Verplichtingen Rustend Op De Werknemer	12
ARTIKEL 5	DIENSTVERBAND EN ONTSLAG	12
	Proeftijd En Duur Van Het Dienstverband	12
	Ontslag Op Staande Voet	13
	Ontslag Bij Dienstverband Voor Een Onbepaalde Tijd	13
	Ontslag Bij Dienstverband Voor Bepaalde Tijd	14
	Ontslag Bij Dienstverband Voor Het Verrichten Van Bepaalde Taken	14
	Ontslag Bij Dienstverband Voor Het Verrichten Van Werkzaamheden Van Tijdelijke Aard	14
	Beëindiging Dienstverband Op Pensioengerechtigde Leeftijd	14
	Verplichting Bij Collectieve Ontslagen	15
	Schadeloosstelling c.q. collectieve voorziening bij beëindiging arbeidsovereenkomst	15
ARTIKEL 6	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN	15
	Functiegroepen En Salarisschalen	15
	Ervaringsschaal	17
	Functiejarenschaal	17

ARTIKEL 7	ARBEIDSUREN	17
	Gemiddeld Aantal Arbeidsuren	17
	Dagdienst Rooster	18
	2-Ploegendienst Rooster	19
	3-Ploegendienst Rooster	19
	5-Ploegendienst Rooster	19
	6-Ploegendienst Rooster	19
	7-Ploegendienst Rooster	19
	Aanpassing Arbeidsduur	20
	Instemming, Overleg En Roosterwijzigingen	20
	Arbeidstijdverkortng	20
	Arbeids- En Rusttijden	21
ARTIKEL 8	OVERWERK	21
	Algemene Bepalingen Overwerk	21
	Overwerktoeslag Dagdienst	21
	Overwerktoeslag 2- En 3-Ploegendienst	22
	Overwerktoeslag 5-, 6- en 7-Ploegendienst	22
	Opsparen Van Compensatietijd - Alle Werknemers	24
ARTIKEL 9	BETALINGSREGELINGEN EN TOESLAGEN	24
	Ploegentoeslag	24
	Ploegoverplaatsingstoeslag	26
	Nachttoeslag	26
	Verschoven Uren Toeslag	26
	Meerurentoeslag	26
	Extra Opkomst Toeslag	26
	Opstaptoeslag	27
	Scholingstoeslag Buiten De Werkuren	27
	BHV- En E.H.B.O. Toeslag	27
	Mobiliteitstoeslag	27
	Permanente Overplaatsing Naar Een Hoger Gewaardeerde Functie	27
	Permanente Overplaatsing Naar Een Lager Gewaardeerde Functie -- Initiatief Van De Werknemer	28
	Permanente Overplaatsing Naar Een Lager Gewaardeerde Functie -- Initiatief Van De Werkgever	28
	Afwijking In Betaling Voor Bepaalde Werknemers	28
	Salarisvermindering Voor Niet Gewerkte Tijd	29
	Betaaldag	29
ARTIKEL 10	OPENBARE FEESTDAGEN	29
	Openbare Feestdagen	29
	Betaling Voor Een Niet Gewerkte Feestdag	30
	Toeslag Voor Een Gewerkte Feestdag	30
ARTIKEL 11	VERLOF	30
	Toegestaan Verlof	30
	Koopdagen	31
	Zorgverlof	32

ARTIKEL 12	VAKANTIE	32
	Vakantiejaar	32
	Vakantie Berekend Voor Minder Dan Een Vol Kalenderjaar	32
	Vakantie Verworven In Dienst Van De Vorige Werkgever	33
	Indeling Van Een Aaneensluitende Vakantie	33
	Indeling Van Snipperdag(en)	33
	Verlies Van Niet Opgenomen Vakantie	33
	Geen Vakantie Verwerven Tijdens Inactiviteit	34
	Afwezigheid Van Werk Samenvallend Met Vakantiedagen	34
	Vakantie En Arbeidsongeschiktheid	34
	Vakantie Bij Ontslag	35
	Extra Vrije Tijd Voor Oudere Werknemers	35
	Verlof Ter Voorbereiding Op Pensionering	36
	Vakantietoeslag	36
	Tijdspaarregeling	36
ARTIKEL 13	SOCIALE VOORZIENINGEN	37
	Arbeidsongeschiktheid Door Ziekte Of Ongeval	37
	WIA Hiaat verzekering	40
	Uitkering Bij Overlijden	40
	Pensioenregeling	40
	Spaarregeling	41
	Zorgverzekering	41
ARTIKEL 14	ALGEMENE VOORZIENINGEN	41
	Studie Faciliteiten	41
	Bestek Voor Tussentijdse Wijzigingen	42
	Individueel Scholings- En Ontwikkelingsbudget	42
ARTIKEL 15	DUUR VAN DE OVEREENKOMST	43
	Duur Van De Collectieve Arbeidsovereenkomst	43
Appendix I	Functiegroepen	44
Appendix II	Salarisschalen	45
Appendix III	Arbeids- En Rusttijden	47
Appendix IV	Regeling Studietoelage En Studiefaciliteiten	49
Appendix V	Protocol CAO 1 juli 2015 tot 1 juli 2018	51
Appendix VI	Voorwaarden pensioenregeling vanaf 1 januari 2013	56

DEZE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST is aangegaan tussen ADM Europoort B.V. te Europoort (Rt.) enerzijds en FNV Bondgenoten te Utrecht en CNV Vakmensen te Utrecht anderzijds.

ARTIKEL 1 DEFINITIES

Sectie 1.01 Definities

De volgende definities zijn van toepassing op deze Collectieve Arbeidsovereenkomst:

1. Werkgever - De partij ter ene zijde.
2. Vakbond - Elk der partijen ter andere zijde.
3. Werknemer - Ieder in dienst van de werkgever van wie de functie is ingedeeld in één van de functiegroepen B tot en met J, als beschreven in Appendix I - Functiegroepen. Deeltijdwerkers, die op basis van hun arbeidsovereenkomst gemiddeld niet meer dan 13 uren per week arbeid verrichten, en vakantiewerkers worden niet als werknemers beschouwd in de zin van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
4. Maandsalaris - Het salaris als beschreven in Appendix II - Salarisschalen.
5. Maandelijkse inkomen - Het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen en alle persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst zijn voorzien.
6. Jaarsalaris - Het bedrag dat overeenstemt met 12 maal het maandelijkse inkomen. Een betaling gebaseerd op een jaarsalaris, wordt berekend op basis van het maandelijkse inkomen verdiend in de maand waarin de betaling moet worden gedaan.

ARTIKEL 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Sectie 2.01 Naleving Van De Collectieve Arbeidsovereenkomst

A - De werkgever zal te goeder trouw alle verplichtingen die voortvloeien uit of in verband staan met deze Collectieve Arbeidsovereenkomst naleven.

B - De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze overeenkomst om geen acties te zullen voeren of steunen, welke ten doel hebben wijzigingen te brengen in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Sectie 2.02 Gelijkwaardige Kansen Voor De Werknemers

Het bedrijfsbeleid heeft ten doel gelijkwaardige kansen op werk te scheppen en gelijkwaardige kansen te bieden binnen het bedrijf voor werknemers van gelijkwaardige status, ongeacht geslacht, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, ideologische of religieuze overtuiging, huidskleur, ras of etnische oorsprong, nationaliteit of politieke binding.

Waar in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst het mannelijk geslacht wordt gebruikt, moet dat worden uitgelegd als evenzeer van toepassing voor het vrouwelijk geslacht. Dit beleid zal worden uitgevoerd, voorzover het niet in strijd is met de objectieve vereisten van de functie.

Sectie 2.03

Geen Buitensluitingen

De werkgever zal geen werknemers buitensluiten gedurende de looptijd van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst. Echter, buitensluitingen mogen voorkomen als een of meer vakbonden een staking hebben uitgeroepen of een orde verstorende actie hebben ondernomen.

Sectie 2.04

Verplichting Sociale Consequenties Te Overwegen

A - Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER fusiegedragsregels en de Wet op de Ondernemingsraden dient de werkgever die overweegt:

1. een fusie aan te gaan, of
2. een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of,
3. de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

hierbij de sociale gevolgen te betrekken. De werkgever zal de vakbonden, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de Ondernemingsraad en vakbonden overleg plegen over de eventueel daaruit voortvloeiende sociale gevolgen voor de betrokken werknemers.

B - Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming en indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de vakbonden inlichten.

Sectie 2.05

Kwaliteit Van De Arbeid

A - De werkgever zal er naar streven in het bedrijf de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

B - Door interne scholing en waar van toepassing externe scholing en ontwikkelingsactiviteiten, zal aan de werknemers de gelegenheid worden geboden, de kennis en vaardigheid te handhaven die nodig zijn om hun arbeid naar behoren te verrichten.

C - De werkgever zal werknemers op de hoogte houden van gevaarlijke stoffen waarmee zij in aanraking kunnen komen tijdens hun arbeid en de mogelijke gevaren die aan het omgaan met zulke stoffen verbonden zijn.

Sectie 2.06

Veiligheid, Gezondheid, Welzijn En Milieuzorg

A - De Ondernemingsraad zal alle aangelegenheden betreffende (voedsel)veiligheid, gezondheid, welzijn en milieuzorg in de onderneming in haar vergadering aan de orde kunnen stellen.

B - In de onderneming is een VGWM commissie werkzaam, waarvan samenstelling, werkwijze en bevoegdheden in haar statuten en reglement zijn vastgesteld.

C - De rechten en plichten van de werknemers ter zake van veiligheid, gezondheid en welzijn genoemd in de Arbowet 1998, zijn ook op het gebied van milieu en voedselveiligheid van toepassing.

D - De werkgever treft in de onderneming alle passende maatregelen om te voldoen aan de voorschriften uit de Arbowet 1998, de Wet milieubeheer en de Warenwet, zodat de in de onderneming werkzame personen, de omgeving en het product zover beschermd zijn als redelijkerwijs gevorderd kan worden. Inzake deze maatregelen kunnen door de Ondernemingsraad aanbevelingen worden gedaan. Vaststelling en/of wijziging van deze maatregelen behoeft de instemming van de Ondernemingsraad.

E – Het verzuimbeleid zal gericht zijn op het minimaliseren van de arbeidsongeschiktheid van de werknemers. Tenminste 2 maal per jaar of vaker als dat nodig is, zal de werkgever aan de Ondernemingsraad een rapport uitbrengen over de mate van ziekteverzuim binnen het bedrijf.

Sectie 2.07

Voorzieningen Voor Vakbondswerk Binnen Het Bedrijf

A - Vakbondswerk binnen het bedrijf, als voorzien in deze Sectie 2.07 mag plaats vinden, indien (1) zulke activiteiten erop zijn gericht de interne vakbondsorganisatie in staat te stellen zo effectief mogelijk te werk te gaan; en (2) deze activiteiten niet in strijd zijn met en geen belemmering opleveren voor bestaande communicatie- en overlegstructuren, zoals georganiseerd overleg met en het functioneren van de Ondernemingsraad; en (3) bedrijfswerkzaamheden van deze activiteiten geen nadelige invloed ondergaan.

B - Elke vakbond zal de werkgever schriftelijk verwittigen welke van haar leden het bestuur vormen van de bedrijfsledengroep.

C - De volgende bepalingen gelden voor werknemers die lid zijn van het bestuur van een bedrijfsledengroep:

1. Geen Discriminatie - Het lidmaatschap van een werknemer van het bestuur van een bedrijfsledengroep zal de positie van de werknemer in het bedrijf niet beïnvloeden, noch zal de werkgever discrimineren tegenover een werknemer vanwege zo'n lidmaatschap. Klachten over zulke zaken moeten worden behandeld in direct overleg tussen de gesalarieerde vertegenwoordiger(s) van de betrokken vakbond(en) en de werkgever.
2. Ontslag - De werkgever zal het dienstverband van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep niet beëindigen, totdat voorafgaande overleg is gepleegd tussen de werkgever en een gesalarieerd bestuurslid van de betrokken vakbond.
3. Vergadertijden - In beginsel moeten vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep buiten werktijd worden gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen hiervoor vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.
4. Vakbondsoverleg - De bestuursleden van een bedrijfsledengroep mogen met individuele leden van de vakbond overleg plegen in een besloten bedrijfsruimte aan te wijzen door de werkgever.
5. Vrije Tijd - De bestuursleden van een bedrijfsledengroep krijgen, als dat nodig is, een redelijke hoeveelheid vrije tijd voor bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep of voor vakbondsoverleg. Een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers op wie deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van toepassing is, zal door de gezamenlijke bedrijfsledengroepen niet worden overschreden.

6. Kennisgeving Vooraf Van Vrije Tijd - Behalve in dringende gevallen, moeten de leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep met de werkgever tenminste een week tevoren overleg plegen terzake van enige voorgestelde afwezigheid of werkonderbreking, dit om de vereiste toestemming te verwerven. Hun afwezigheid of werkonderbreking zal door de werkgever worden vastgelegd.
7. Publicatiebord - Een publicatiebord dat kan worden afgesloten zal voor vakbondsgebruik beschikbaar zijn. Een afschrift van elke kennisgeving zal aan het management van het bedrijf worden overhandigd. De sleutel zal op aanvraag beschikbaar zijn voor een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep die door de vakbond is aangewezen. Uitsluitend de vakbond zal verantwoordelijk zijn voor de inhoud van elk der kennisgevingen. Op de kennisgevingen zal door de werkgever geen controle worden uitgeoefend.
8. Telefoon - Leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep zal worden toegestaan passend gebruik te maken van de bedrijfstelefoon voor de uitvoering van hun taak.
9. Fotokopiëren - Besturen van de bedrijfsledengroep mogen gebruik maken van de fotokopieerapparatuur van de werkgever om zakelijke kennisgevingen te kopiëren die op het publicatiebord moeten verschijnen. Dit omvat ook het kopiëren van documenten voor vergaderingen van besturen van bedrijfsledengroepen. Het aantal kopieën zal beperkt blijven tot het aantal publicatieborden, alsmede de kopieën voor rapportage aan de vakbond(en).
10. Bezoek Van Vakbonden Tijdens Werktijd - Na toereikende kennisgeving mogen een of meer gesalarieerde functionarissen van de vakbonden met een of meerdere leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep tijdens de werkuren in contact treden.
11. Besprekingen Tussen Vakbond En Werkgever - Als een vakbond besprekingen wenst te houden met de werkgever, kan de functionaris van de betrokken vakbond zich desgewenst laten bijstaan in de besprekingen door een delegatie van een of meer leden van zijn vakbond.
12. Vakbondscontributie – Wanneer een werknemer daarom verzoekt, zal werkgever de vakbondscontributie eenmaal per jaar fiscaal vriendelijk verrekenen met het salaris van december voor zover en voor zolang dit fiscaal is toegestaan.

Noot: De voorzieningen van deze Sectie 2.07 kunnen worden opgeschort in het geval van stakingen die worden uitgeroepen door of namens de vakbond(en).

Sectie 2.08

Betaald Verlof Voor Vakbondsactiviteiten

Als naar de mening van de werkgever het werk dit toelaat, mag de werknemer op verzoek van de vakbond betaald verlof nemen om:

1. Als een aangewezen vertegenwoordiger de wettelijk voorgeschreven bijeenkomsten bij te wonen van de lichamen zoals die zijn voorzien in de statuten van de vakbonden.
2. Scholingsbijeenkomsten georganiseerd door de vakbond bij te wonen.

Sectie 2.09 Kaderledenwerk

- A. De werkgever ontvangt één keer per jaar, in januari, een brief van de vakbond(en) met daarin de namen van de kaderleden.
- B. Kaderwerk op verzoek vakbond;
 - 1. De vakbond stuurt minimaal 14 dagen van te voren een verzoek naar de werkgever (afdeling HR) met verzoek wie er vrijgemaakt wordt en waarvoor.
 - 2. Een verzoek van de vakbond, tot vrijmaken van een kaderlid, geldt altijd voor 8 uur.
 - 3. Als een kaderlid op zijn vrije dag (weekenddag) deelneemt, dan zal er geen compensatie door de werkgever plaatsvinden.
 - 4. De arbeidstijdenwet is van toepassing en zal waar nodig resulteren in een ATW dag (rustdag).
- C. Als een kaderlid vrijgemaakt wordt voor commissies voortvloeiend uit verzoeken van werkgever (bijv. pensioen, cao etc.) dan regelt de werkgever dat kaderleden de gehele dienst worden vrijgemaakt.
 - 1. Als een kaderlid op zijn roostervrije dag (weekenddag) deelneemt aan werkgever gerelateerde commissies dan gelden de normale overwerkregelingen conform cao met een maximum van 8 uur maar niet minder dan 8 uur.
 - 2. De arbeidstijdenwet is van toepassing en zal waar nodig resulteren in een ATW dag (rustdag).
- D. Mocht blijken dat een verzoek tot vrijmaken bezetting technisch niet mogelijk is dan zal de werkgever (afdeling HR) contact opnemen met de vakbond.

Sectie 2.10 Verplicht Overleg Met De Ondernemingsraad En De Vakbonden

A - De werkgever zal de vakbonden 2 maal per jaar uitnodigen voor een bijeenkomst, om hen op de hoogte te stellen van de algemene gang van zaken binnen het bedrijf. Ontwikkelingen op het terrein van de werkgelegenheid zullen worden besproken.

B - Als de werkgever plannen in voorbereiding heeft - inclusief investeringsplannen en plannen tot introductie van nieuwe technologieën - die een duidelijke wijziging kunnen veroorzaken in de bedrijfssituatie en/of werkgelegenheid en waarvoor het verplicht is het advies van de Ondernemingsraad te vragen, dan zal de werkgever dit voornemen ter kennis brengen aan de vakbonden tevens met een verzoek aan de Ondernemingsraad advies uit te brengen. De werkgever zal ook de redenen voor deze plannen verschaffen. De werkgever zal de vakbonden voorzien van de informatie die zij redelijkerwijs nodig hebben om hun visie op het plan te geven.

C - Tenminste 2 maal per jaar, of vaker als de Ondernemingsraad dit wenst, zal de werkgever de Ondernemingsraad op de hoogte brengen van de mate waarin en de reden waarom gebruik is gemaakt van inleenkrachten, uitbesteding van werkzaamheden en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

D - Tenminste 2 maal per jaar, of vaker als de Ondernemingsraad dit wenst, zal de werkgever de Ondernemingsraad een overzicht geven van de mate waarin overwerk wordt verricht, alsmede van de compensatie in vervangende vrije tijd.

Sectie 2.11 Doelstellingen Werkgelegenheid

Onder erkenning van de rol en de positie van de Ondernemingsraad en met erkenning van de basis beginselen van normale zakelijke methoden met betrekking tot werkgelegenheid, zal de werkgever zich houden aan de volgende doelstellingen:

1. Vacatures - Geef werknemers de eerste gelegenheid om naar interne vacatures te solliciteren voordat buiten het bedrijf wordt geworven. Als een interne sollicitatie leidt tot een verandering van werk en daardoor vervolgens scholing nodig is, zal het bedrijf de werknemer bijstaan bij het volgen van dergelijke scholing, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure.
2. Werkgelegenheid Voor Minder Bedeelden - Overweeg het in dienst nemen van degenen voor wie op de arbeidsmarkt werkgelegenheid schaars is, zoals de ouderen, de jeugd en de gehandicapten.
3. Inleenkrachten - De werkgever zal alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruik maken van uitzendkrachten. In de onderneming werkzame uitzendkrachten zullen betaald worden conform de salarisschalen van ADM Europoort B.V. overeenkomstig Appendix II - Salarisschalen. Uitgezonderd het maandsalaris zal voor alle overige arbeidsvoorwaarden de Collectieve Arbeidsovereenkomst van de uitzendorganisatie gelden. Het gebruik van uitzendkrachten op structurele functies ingedeeld in één van de functiegroepen in Appendix I – Functiegroepen zal beperkt worden tot 12 aaneengesloten maanden. Na deze tijd zal de uitzendkracht in dienst treden van ADM Europoort B.V.

Sectie 2.12

Werkgeversbijdrage

De werkgever zal een geldelijke bijdrage verschaffen, volgens de AWWN regeling, aan de Stichting Fonds Industriële Bonden ten behoeve van FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen.

ARTIKEL 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKBONDEN

Sectie 3.01

Algemene Verplichtingen Rustend Op De Vakbonden

Gedurende de looptijd van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst zullen de vakbonden zich houden aan de volgende bepalingen:

1. Alle verplichtingen na te leven die voortvloeien uit of in verband staan met deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
2. Geen staking uit te roepen of actie te ondernemen of te bevorderen die ten doel hebben veranderingen aan te brengen in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.
3. Geen staking uit te roepen of actie te ondernemen of te bevorderen voordat alle redelijk overleg heeft gefaald.
4. Alle middelen aan te wenden die hen ten dienste staan om de naleving van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst door hun leden te bevorderen.

ARTIKEL 4

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Sectie 4.01

Algemene Verplichtingen Rustend Op De Werknemer

A - Verplichting Te Goeder Trouw - De werknemer is verplicht te goeder trouw alle verplichtingen na te leven, die voor hem uit deze Collectieve Arbeidsovereenkomst voortvloeien.

B - Vereiste Arbeidsprestatie - De werknemer is verplicht naar zijn beste vermogen, alle werkzaamheden te verrichten, die hem door of namens de werkgever worden opgedragen, voorzover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verwacht. Dit met in acht name van de veiligheidsregels, gegeven instructies en reglementen, daarbij inbegrepen die betreffende de tijd en plaats waar de werkzaamheden moeten worden verricht. Deze werkzaamheden zullen naar aard en niveau zoveel mogelijk aansluiten bij de door de werknemer uitgeoefende functie.

C - Overwerk - Als bedrijfsomstandigheden dit vereisen, moet de werknemer werk verrichten buiten zijn normale arbeidsuren.

D - Overwerk Van Werknemers Van 55 Jaar En Ouder - Werknemers die 55 jaar of ouder zijn, zullen niet worden verplicht overwerk te verrichten.

E - Arbeid Voor Derden - Werknemers in vaste dienst zal niet worden toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten alsmede een eigen bedrijfsvoering uit te oefenen, tenzij de werknemer de werkgever daarvan schriftelijk op de hoogte heeft gesteld en de werkgever op schrift zijn uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven. Wanneer een werknemer zonder deze toestemming arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaald werk voor derden of als gevolg van het uitoefenen van een eigen bedrijfsvoering, verliest hij alle aanspraken op de wettelijke aanvullende arbeidsongeschiktheidsuitkeringen zoals beschreven in Artikel 13 - Sociale Voorzieningen.

F - Geheimhouding - De werknemer is verplicht tot geheimhouding van alles wat hem omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waar hem geheimhouding is opgelegd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijze kan vermoeden. Deze plicht tot geheimhouding blijft van kracht na beëindiging van het arbeidscontract.

ARTIKEL 5

DIENSTVERBAND EN ONTSLAG

Sectie 5.01

Proeftijd En Duur Van De Arbeidsovereenkomst

A - Bij de aanvang van een arbeidsovereenkomst zal door beide partijen gedurende maximaal 2 maanden een proeftijd in acht worden genomen, zoals beschreven is in Artikel 652 van het Burgerlijk Wetboek. Afhankelijk van bevredigende voltooiing van de proeftijd, kan een arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor hetzij:

1. Een onbepaalde tijd, of
2. Een bepaalde tijd, of
3. Het verrichten van bepaalde taken, of
4. Het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

B - De individuele arbeidsovereenkomst zal vermelden welke van de bovengenoemde overeenkomsten van toepassing is. Als die vermelding ontbreekt, zal de functie worden geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

C - De werkgever zal trachten vacatures, waaronder ook tijdelijke vacatures begrepen zijn, te vervullen door met werknemers een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Hierbij kan de werkgever gebruik maken van de mogelijkheid tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

D - De bepalingen van Artikel 670 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek (verbod van ontslag tijdens arbeidsongeschiktheid) zal niet van toepassing zijn op werknemers als bedoeld in deze Sectie 5.01 lid A onder de nummers 2, 3, en 4 of op werknemers die 65 jaar of ouder zijn.

E - De bepalingen van Artikel 670 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek (verbod van ontslag tijdens vervulling van militaire dienstplicht) zal niet van toepassing zijn op werknemers als bedoeld in deze Sectie 5.01 lid A onder de nummers 2, 3, en 4, met inachtneming van de bepalingen in Artikel 32 van de Wet op de Noodwachten.

Sectie 5.02 Ontslag Op Staande Voet

Een arbeidsovereenkomst kan onmiddellijk worden beëindigd in geval van:

1. Ontslag op staande voet om dwingende redenen binnen het raam van de Artikelen 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek, of
2. Tijdens of aan het eind van een proeftijd als waarnaar wordt verwezen in Sectie 5.01 - Proeftijd En Duur Van De Arbeidsovereenkomst.

Sectie 5.03 Ontslag Bij Arbeidsovereenkomst Voor Een Onbepaalde Tijd

A - Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wiens arbeidsovereenkomst beëindigd wordt na het verstrijken van de overeengekomen proeftijd, hebben recht op de volgende wettelijke opzegtermijn:

1. Opzegging door de werkgever:
 - Als de werknemer korter dan vijf jaar in dienst is: een maand.
 - Als de werknemer vijf jaar of langer, maar nog geen tien jaar in dienst is: twee maanden,
 - Als de werknemer tien jaar of langer, maar nog geen vijftien jaar in dienst is: drie maanden
 - Als de werknemer al vijftien jaar of langer in dienst is: vier maanden.
2. Opzegging door de werknemer:
Voor de werknemer bedraagt de opzegtermijn een maand.

B – Voor werknemers die op 1 januari 1999 in dienst waren van werkgever en op dat moment reeds 45 jaar of ouder waren, geldt een overgangsregel. Ten opzichte van deze werknemers moet de werkgever de oude opzegtermijn in acht nemen als deze – op 1 januari 1999 – langer was dan de opzegtermijn volgens de nieuwe wetgeving.

C - Ontslag moet op zo'n wijze worden aangezegd dat het beëindigen van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.

Sectie 5.04

Ontslag Bij Arbeidsovereenkomst Voor Een Bepaalde Tijd

A – Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een bepaalde kalenderperiode, voor de duur van een bepaald project of de periode die gemoeid is met de vervanging wegens ziekte of andere oorzaken. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen termijn.

B – Indien de arbeidsovereenkomst na afloop van de tijd als bedoeld in lid A door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, maar iedere keer ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden weer te zijn aangegaan. Hetzelfde geldt wanneer in de gevallen waarin opzegging vereist is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.

C – Vanaf het moment dat tussen dezelfde partijen:

1. Voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van meer dan 24 maanden met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden; dan wel
2. Meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten, elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden;

geldt de arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. De termijn van opzegging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst.

D – Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor een periode van 2 jaar of langer kan deze overigens nog wel eenmaal aansluitend met ten hoogste 3 maanden worden verlengd, zonder dat deze voor onbepaalde tijd geldt en opzegging vereist is.

E – Bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

Sectie 5.05

Ontslag Bij Arbeidsovereenkomst Voor Het Verrichten Van Bepaalde Taken

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van bepaalde taken kunnen hun arbeidsovereenkomst beëindigd zien als de taken waarvoor zij in dienst waren genomen, zijn voltooid.

Sectie 5.06

Ontslag Bij Arbeidsovereenkomst Voor Het Verrichten Van Werkzaamheden Van Tijdelijke Aard

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard, kunnen hun arbeidsovereenkomst beëindigd zien, door hetzij de werkgever, hetzij de werknemer, met een opzegtermijn van 1 dag. Echter, de opzegtermijn zal 1 week bedragen als het tijdelijke dienstverband van de werknemer 2 aaneengesloten maanden of langer bedraagt.

Sectie 5.07

Beëindiging Arbeidsovereenkomst Op Pensioengerechtigde Leeftijd

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en een werknemer mag aflopen op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat opzegging vereist is.

Sectie 5.08

Verplichting Bij Collectieve Ontslagen

A - Collectieve ontslagen (binnen de termen van de Wet Melding Collectief Ontslag) zullen niet worden gegeven tijdens de looptijd van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, tenzij bijzondere omstandigheden zo'n maatregel onvermijdelijk maken. Als bijzondere omstandigheden zich voordoen, zal de werkgever in overleg treden met de vakbonden en de Ondernemingsraad.

B - In het geval dat de partijen er niet in slagen overeenstemming te bereiken, zal de werkgever zich het recht voorbehouden die beslissingen te nemen die hij, in het belang van het bedrijf, nodig acht.

Sectie 5.09

Schadeloosstelling c.q. collectieve voorziening bij beëindiging arbeidsovereenkomst

- A. Gedurende de periode van 2 november 2015 tot en met 31 december 2032 zal bij ontslag op bedrijfseconomische gronden, aan de werknemer door werkgever de volgende schadeloosstelling worden betaald, de transitievergoeding worden aangevuld tot en met de berekeningsmethodiek van de "oude kantonrechtersformule 2008" (van voor 2009) met een C factor = 1.
- B. Bij toekomstige fiscale en wettelijke wijzigingen zullen partijen overleggen over de als dan ontstane situatie.
- C. WW reparatie
Als gevolg van de afspraken over de gewijzigde Schadeloosstelling, zoals in A en B is genoemd, zal de reparatie van de WW ten laste komen van de werknemer. WW reparatie door ADM, als compensatie van een tragere opbouw & verkorting van de maximale duur (op 31 december 2015), is uitgesloten voor deze periode tot en met 31 december 2032.
- D. Sociaal plan
In geval van ontslag op bedrijfseconomische gronden, zal ADM Europoort B.V., zoals beschreven is in Sectie 2.04 lid A de vakbonden inlichten. Werkgever zal met vakbonden, in deze situatie, een sociaal plan afspreekken. In dat sociaal plan zal een voorziening worden opgenomen zijnde gelijk aan de transitievergoeding die zal worden aangevuld, volgens bovenstaande afspraken, tot de "oude kantonrechtersformule 2008" (van voor 2009) met een C factor = 1.
- E. Niet korten
ADM Europoort B.V. zal, in geval van ontslag op bedrijfseconomische gronden, niet korten op de te betalen Schadeloosstelling.

ARTIKEL 6

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

Sectie 6.01

Functiegroepen En Salarisschalen

A - De werkzaamheden van werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. Deze functiegroepen en functie-indelingen zijn te vinden in Appendix I – Functiegroepen. Deze functie-indeling zal zo nodig eenmaal per 5 jaar worden herzien, waarbij gebruik wordt gemaakt van de ORBA methode van functiewaardering.

B - Elke functie heeft een salarisschaal waarvan een deel is gebaseerd op de ervaring van de werknemer en een ander deel op het aantal functiejaren. De salarisschalen zijn bijgevoegd in Appendix II - Salarisschalen.

C - Elke werknemer zal schriftelijk kennisgeving ontvangen van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn maandsalaris en, waar van toepassing, het aantal functiejaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

D - Als door uitbreiding van de bedrijfsactiviteiten een nieuwe functie ontstaat, zal deze worden aangemeld bij de Ondernemingsraad alvorens de functie wordt ingedeeld.

E - Als een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functie-indeling mag hij een bezwaar indienen volgens de volgende beroeps procedure:

1. De werknemer moet zijn bezwaar schriftelijk kenbaar maken aan: de plantmanager voor de productie afdeling en aan de commerciële manager voor de commerciële afdeling en administratie. Bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten en feitelijke informatie te worden ondersteund.

De manager zal de ontvangst van het bezwaarschrift schriftelijk bevestigen.

2. Indien de onder punt 1 genoemde procedure binnen 3 maanden geen voor de werknemer bevredigende oplossing oplevert, mag de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de beroepscommissie functieclassificatie.

De beroepscommissie functieclassificatie is samengesteld uit:

- twee vertegenwoordigers namens de werknemers aan te wijzen door de Ondernemingsraad;
- twee vertegenwoordigers namens de werkgever aan te wijzen door de werkgever.

De beroepscommissie functieclassificatie doet binnen 3 maanden schriftelijk een uitspraak over het aan de commissie voorgelegde bezwaar. Beslissingen van de commissie worden bij gewone meerderheid van stemmen genomen. Bij het staken der stemmen wordt aan de directie een uitspraak gevraagd.

3. Indien de onder 2 genoemde uitspraak niet leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer binnen 1 maand na de genoemde uitspraak zijn bezwaar voorleggen aan de vakbond waarbij hij is aangesloten.

De classificatiedeskundige van de vakbond stelt in overleg met de ORBA deskundige een onderzoek in. Deze twee partijen doen na overleg met de werkgever en werknemer een bindende uitspraak. De werkgever houdt zich het recht voor bij dit onderzoek aanwezig te zijn.

4. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.

Noot: Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. De werknemer die geen lid is van een vakbond kan na behandeling in de beroepscommissie zijn bezwaar voorleggen aan de directie. De directie doet na overleg met de classificatiedeskundige van de werkgever een bindende uitspraak.

Sectie 6.02 Ervaringsschaal

Werknemers die in een leerling functie worden aangesteld, vallen binnen de ervaringsschalen en zullen het maandsalaris ontvangen dat in overeenstemming is met hun ervaring, respectievelijk 80% of 90% van het 0-lijn salaris. De volgende functies zijn aangewezen als leerling functies: leerling onderhoudsmonteur, leerling operator en leerling administratie.

Sectie 6.03 Functiejaarschaal

A – Vakvolwassen werknemers zullen worden beloond in overeenstemming met de functiejaarschaal. Herzieningen vinden 1 maal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de schaal is bereikt. Bij indiensttreding na 30 september van enig jaar, bestaat er geen recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

B - Bij indiensttreding van een individuele vakvolwassen werknemer zal deze in het algemeen het maandsalaris ontvangen op de 0-lijn. Echter, iemand met betekenisvolle, verwante ervaring elders opgedaan, die nuttig is in zijn nieuwe functie mag een maandsalaris worden toegekend dat beter overeenstemt met zijn ervaring.

Noot: De werkgever mag het toekennen van een functiejaar achterwege laten indien een werknemer zijn werk zo slecht verricht, dat hij een formele schriftelijke waarschuwing heeft ontvangen en ervan in kennis is gesteld dat een ontslagaanvraag tot de mogelijkheden gaat behoren. Indien de werkgever de salarisschaal van een werknemer bevest, zal hij de vakbonden hiervan schriftelijk in kennis stellen.

ARTIKEL 7 ARBEIDSUREN

Sectie 7.01A Gemiddeld Aantal Arbeidsuren

A - De normale dagelijkse arbeidsduur, waarop werknemers gewoonlijk worden ingedeeld, is 8 uur. Het gemiddelde aantal gewerkte uren per week en per jaar kan variëren afhankelijk van het soort dienst welke gelopen wordt. De gemiddeld ingedeelde werkuren per week en per jaar voor de diverse diensten zijn als volgt:

	Gemiddeld Per Week	Gemiddeld Per Jaar
Dagdienst	38	1976*
2-Ploegendienst	36	1872
3-Ploegendienst	36	1872
5-Ploegendienst	34,4	1787,2**
6-Ploegendienst	34,4	1788,4 ***
7-Ploegendienst	34,3	1783,4

* Inclusief 104 uren arbeidstijdverkorting.

** Inclusief 5 opkomstdagen (8 uren per dag) met een totaal van 40 uren.

*** Inclusief 2 EVC dagen (8 uren per dag) met een totaal van 16 uren.

Tot de normale werkzaamheden en beloning behoren de dienstoverdracht, het omkleden en de looptijd van en naar de werkplek. Wanneer deze werkzaamheden leiden tot overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur wordt deze tijd geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur en beloning, waarover verder geen extra - of overwerkbetaling verschuldigd is.

B – Werknemers ingedeeld in een dagdienst

De werknemer in de dagdienst, uitgezonderd het Lab en TD, krijgt de mogelijkheid om enigszins flexibel om te gaan met zijn werktijd. Het uitgangspunt hierbij is dat de werknemer zelf goed bewust is van de prioriteiten van zijn/haar werk en (in grotere mate) zelf kan bepalen of er extra gewerkt moet worden en hoe deze gecombineerd moeten worden met privé activiteiten.

De flexibiliteit betekent dat wanneer werknemer op één of meerdere dagen, bijvoorbeeld 10 minuten, meer werkt dan de voor hem/haar geldende normale arbeidstijd dan kan werknemer op een andere dag eerder stoppen met werken. De variatie per dag is maximaal 20 minuten, waarbij het spaarsaldo nooit meer kan zijn dan plus 5 uur. De werknemer mag zonder toestemming van zijn leidinggevende maximaal 20 minuten per dag opnemen, met toestemming van de leidinggevende kan de werknemer meer dan 20 minuten tot het totale spaarsaldo van 5 uur opnemen. Voor de aanvraag en toestemming verwijzen wij naar CAO sectie 12.05 lid B

Indien het totale spaarsaldo van 5 uur bereikt is en de werknemer met toestemming van de leidinggevende overwerkt, dan geldt het volgende:

- De eerste 20 minuten worden gezien als arbeidstijd en wordt uitbetaald conform de normale werktijd;
- Vanaf 21 minuten zal de overwerkvergoeding conform CAO gelden.

Voor het Laboratorium en de Technische Dienst (dagdienst) is het niet mogelijk om deze regeling op dezelfde wijze toe te passen. Als gevolg daarvan zullen medewerkers van het Laboratorium en de Technische Dienst (dagdienst), gecompenseerd worden middels 2 dagen per kalenderjaar die niet aaneengesloten opgenomen mogen worden. Deze dagen zullen aan het eind van het jaar komen te vervallen tenzij eerder werd afgekeurd. Voor de aanvraag en toestemming verwijzen wij naar CAO Sectie 12.05 lid B.

Overwerk bij het Laboratorium en de Technische Dienst (dagdienst) vangt aan vanaf 21 minuten na toestemming van de leidinggevende. De eerste 20 minuten worden niet vergoed.

C – Werknemers ingedeeld in de ploegdienst. Zie Sectie 9.01

Sectie 7.02

Dagdienst Rooster

Het dagdienst rooster bestaat uit een cyclus periode van 1 week met een werktijd van 40 uren. Elke werknemer zal arbeidstijdverkortingen ontvangen van 104 uren (roostervrije tijd) per kalenderjaar. Deze uren worden geëffectueerd door middel van 2 uren arbeidstijdverkortingen per week.

Noot: Werknemers van 55 jaar en ouder krijgen het recht om, indien zij dat wensen, bij voorrang geplaatst te worden in een vacante dagdienst functie.

Sectie 7.03

2-Ploegendienst Rooster

Het 2-ploegendienst rooster bestaat uit een periode van 2 opeenvolgende weken (de cyclus periode) met een gemiddelde werktijd van 36 uren per week. Deze gemiddelde werktijd wordt gerealiseerd door vaststelling van een rooster.

Sectie 7.04

3-Ploegendienst Rooster

Het 3-ploegendienst rooster bestaat uit een periode van 3 opeenvolgende weken (de cyclus periode) met een gemiddelde werktijd van 36 uren per week. Deze gemiddelde werktijd wordt gerealiseerd door vaststelling van een rooster.

Sectie 7.05

5-Ploegendienst Rooster

A - Een 5-ploegendienst rooster bestaat uit een periode van 5 opeenvolgende weken (de cyclus periode) en is van toepassing op een continue operatie van 24 uren per dag, 7 dagen per week, met roterende ploegen en roterende vrije dagen, die resulteren in een gemiddelde van 34,4 werkuren per week inclusief 5 opkomstdagen dan wel 40 opkomsturen. In overleg met de ondernemingsraad worden de opkomst uren en dagen voor 31 december van enig jaar voor het volgende jaar vastgesteld.

B - Opkomstdagen zijn extra werkdagen of werkuren welke op jaarbasis worden ingeroosterd direct voor of direct na een dienst waarop volgens het eigen rooster gewerkt wordt. Een opkomstdag dan wel opkomsturen zullen tot dezelfde dienst (vroeg, laat of nacht) behoren als de eerstvolgende of voorafgaande dienst.

Na iedere al dan niet aaneengesloten periode van ziekte van 10 weken per jaar, vervalt 1 opkomstdag dan wel 8 opkomsturen. Werknemer die door arbeidsongeschiktheid niet kan deelnemen aan een 2 uur sessie (direct voor of direct na een dienst volgens het eigen rooster) hoeft deze opkomsturen niet in te halen.

Sectie 7.06

6-Ploegendienst Rooster

A – Een 6-ploegendienst rooster bestaat uit een periode van 6 opeenvolgende weken (de cyclus periode) en is van toepassing op een continue operatie van 24 uren per dag, 7 dagen per week, met roterende ploegen en roterende vrije dagen, die resulteren in een gemiddelde van 34,4 werkuren per week inclusief 2 EVC dagen.

B – EVC dagen worden in overleg met de directe chef, in het lopende kalenderjaar als vrije wacht of dag opgenomen.

C – Werknemers die op grond van het voor hen geldende dienstrooster regelmatig gedurende 1 kalenderweek in dagdienst werkzaam zijn, teneinde gedurende deze week als reserve beschikbaar te zijn, behouden ook voor deze week de ploegentoeslag die is vastgesteld voor het rooster waarin zij werkzaam zijn. Gedurende deze week heeft de werknemer geen recht op de toeslagen zoals genoemd in Sectie 9.04: Verschoven Uren Toeslag en Sectie 9.02: Ploegoverplaatsingstoeslag.

Sectie 7.07

7-Ploegendienst Rooster

A - Een 7-ploegendienst rooster bestaat uit een periode van 7 opeenvolgende weken (de cyclus periode) en is van toepassing op een continue operatie van 24 uren per dag, 7 dagen per week, met

roterende ploegen en roterende vrije dagen, die resulteren in een gemiddelde van 34,3 werkuren per week.

B – Werknemers die op grond van het voor hen geldende 7-ploegendienst rooster regelmatig gedurende een kalenderweek in dagdienst werkzaam zijn, behouden ook voor deze reserveweken (R1 en R2) de ploegentoeslag die is vastgesteld voor het rooster waarin zij werkzaam zijn. Deze reserveweek R1 is inclusief het weekend voorafgaande aan de R1 week en gedurende deze periode zullen 40 uren gewerkt worden. De reserveweek R1 begint zaterdagmorgen om 07.00 uur. De vrijdag in de R2 week is roostervrij. Van alle gewerkte weekenddagen in R1 worden ten hoogste de basisuren gecompenseerd. Deze dienen opgenomen te worden aansluitend in R1 en/of R2. Gedurende de reserveweken heeft de werknemer geen recht op de toeslagen zoals genoemd in Sectie 9.04: Verschoven Uren Toeslag en Sectie 9.02: Ploegoverplaatsingstoeslag. De werknemers die werkzaam zijn in de reservedienst R1 en R2 hebben eerste keuze om vrij te nemen bij feestdagen.

Sectie 7.08

Aanpassing Arbeidsduur

A - Werknemers die tenminste 1 jaar in dienst zijn van de werkgever en in deeltijd willen gaan werken of langer willen gaan werken, kunnen een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur schriftelijk bij de werkgever indienen. Dit dient ten minste vier maanden voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing te gebeuren. Door de werkgever zal serieus worden nagegaan of het dienstverband gewijzigd kan worden. In principe dient de werkgever het verzoek van de werknemer in te willigen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.

B - Als de werkgever het verzoek van de werknemer afwijst, moet hij in een schriftelijke mededeling duidelijk aangeven waarom het verzoek afgewezen wordt. Het recht tot aanpassing blijft beperkt tot arbeidsuren in de eigen functie.

Sectie 7.09

Instemming, Overleg En Roosterwijzigingen

Als wijzigingen moeten plaatsvinden in het rooster waarbij een betekenisvol aantal werknemers betrokken is, zal de werkgever instemming vragen aan de Ondernemingsraad. Als deze wijziging van het rooster betrekking heeft op de invoering en/of verlenging van arbeid op zaterdag en/of zondag, zal de werkgever in overleg treden met de vakbonden.

Sectie 7.10

Arbeidstijdverkorting

A - De 104 uren arbeidstijdverkorting per jaar voor dagdienst medewerkers worden toegekend volgens een tarief van 2 uren per week. Arbeidstijdverkorting zal in het rooster worden verwerkt zodat dit niet het normale werkschema van 40 werkuren vermindert; ook zal het geen vermindering betekenen van de bedrijfstijd.

B - Arbeidstijdverkorting mag alleen worden opgenomen in blokken van 8 uren, die recht zullen geven op een roostervrije dag. Roostervrije dagen worden in principe opgenomen gedurende de maand volgend op de maand waarin de arbeidstijdverkorting werd verdiend. Een roostervrije dag mag worden ingedeeld na overleg met de directe chef van de werknemer.

C - In geval van beëindiging van het dienstverband, kan opgespaarde arbeidstijdverkorting worden opgenomen als vrije tijd voorafgaande aan de datum van beëindiging van het dienstverband.

D - Indien vooraf schriftelijk door de dagdienstmedewerker kenbaar wordt gemaakt, dat men geen gebruik wenst te maken van het recht op 2 uren arbeidstijdverkorting per week en deze keus gemaakt wordt voor telkens een vol kalenderjaar, ontvangt men hiervoor een salarisschaal verhoging van 9%.

Noot: Werknemers in deeltijd hebben naar evenredigheid recht op arbeidstijdverkorting.
Sectie 7.11 Arbeids- En Rusttijden

A - Een werknemer mag niet langer dan 12 uren per dag werken, met daarin 2 rustpauzes van een half uur. Een werknemer heeft een verplichte rustperiode van 12 uren tussen 2 werkperioden. Een werknemer zal zijn normale betaling behouden over de uren in zijn normale rooster welke hij niet heeft kunnen werken vanwege de 12 uren rust tussen 2 werkperioden.

B - De Arbeidstijdenwet geeft regels voor de arbeids- en rusttijden van werknemers. De normen van de Arbeidstijdenwet zijn opgenomen in Appendix III – Arbeids- en Rusttijden van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst. Wijzigingen of nadere regelingen met betrekking tot de op het moment van ingang van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst feitelijk geldende arbeids- en rusttijden bij de werkgever zullen aan de Ondernemingsraad worden voorgelegd.

C – Het doorstaan in ploegen bij onderbezetting (12-uursdiensten) zal alleen plaatsvinden in geval van onvoorziene verzuimsituaties, zoals ziekte en ongeval, die 12 uur of korter voor aanvang van de werktijd bekend zijn geworden.

ARTIKEL 8 OVERWERK

Sectie 8.01 A Algemene Bepalingen Overwerk

A – Werknemers krijgen overwerk betaald als zij in opdracht van de werkgever werk verrichten waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, waarbij:

- In de ploegen de tijd nodig voor de dienstoverdracht, het omkleden en de looptijd van en naar de werkplek onderdeel uitmaakt van de normale dagelijkse arbeidsduur en beloning, waarover geen extra - of overwerkbetaling verschuldigd is. Zie ook Sectie 9.01.
- Voor werknemers werkzaam in dagdienst wordt een overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van 20 minuten of minder geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur en beloning, waarover geen extra - of overwerkbetaling verschuldigd is. Zie ook Sectie 7.01B.

B - Een werknemer mag zijn overwerkuren compenseren op één van de volgende manieren:

1. Ontvangen van een volledige overwerktoeslag zonder compensatietijd, of
2. Ontvangen van een gedeeltelijke overwerktoeslag met compensatietijd,
3. Dagdienstmedewerkers hebben naast de bovenstaande 2 manieren een derde mogelijkheid: ontvangen van volledige compensatietijd zonder overwerktoeslag.

Sectie 8.02 Overwerktoeslag Dagdienst

Een dagdienstmedewerker welke overwerk verricht op (1) een gewone werkdag of (2) een roostervrije dag of (3) een openbare feestdag, zal een overwerktoeslag en/of compensatietijd betaald krijgen op basis van een percentage van zijn maandsalaris voor elk uur dat hij overwerk verricht volgens de volgende schaal:

Uren (Dagdienst)	Volledige Toeslag
Maandag 06.00 t/m Vrijdag 24.00	0,90%
Zaterdag 00.00 t/m Maandag 06.00	1,20%
Feestdag	1,80%

Uren (Dagdienst)	Gedeeltelijke Toeslag Met Compensatietijd
Maandag 06.00 t/m Zaterdag 14.00	0,27% met 1 uur compensatietijd
Zaterdag 14.00 t/m Maandag 06.00	0,54% met 1 uur compensatietijd
Feestdag	1,07% met 1 uur compensatietijd

Uren (Dagdienst)	Geen Toeslag Met Volledige Compensatietijd
Maandag 06.00 t/m Zaterdag 14.00	0,00% en 1,5 uren compensatietijd
Zaterdag 14.00 t/m Maandag 06.00	0,00% en 2 uren compensatietijd
Feestdag	0,00% en 3 uren compensatietijd

Sectie 8.03

Overwerktoeslag 2- En 3-Ploegendienst

Een werknemer ingedeeld bij en werkend in hetzij 2- of 3-ploegendienst die overwerk verricht (1) aansluitend of voorafgaand aan zijn wacht of (2) op een roostervrije dag of (3) op een openbare feestdag, zal een overwerktoeslag en/of compensatietijd betaald krijgen op basis van een percentage van zijn maandsalaris voor elk uur overwerk dat hij verricht volgens de volgende schaal:

Uren (2- En 3-Ploegendienst)	Volledige Toeslag
Maandag 06.00 t/m Vrijdag 24.00	0,90%
Zaterdag 00.00 t/m Maandag 06.00	1,20%
Feestdag	1,80%

Uren (2- En 3-Ploegendienst)	Gedeeltelijke Toeslag Met Compensatietijd
Maandag 06.00 t/m Zaterdag 14.00	0,27% en 1 uur compensatietijd
Zaterdag 14.00 t/m Maandag 06.00	0,54% en 1 uur compensatietijd
Feestdag	1,07% en 1 uur compensatietijd

Sectie 8.04

Overwerktoeslag 5-, 6- En 7-Ploegendienst

Een werknemer ingedeeld bij en werkend in een 5-, 6- of 7-ploegendienst die overwerk verricht (1) aansluitend of voorafgaand aan zijn wacht of (2) op een roostervrije dag of (3) op een openbare feestdag, zal een overwerktoeslag en/of compensatietijd betaald krijgen op basis van een percentage van zijn maandsalaris voor elk uur overwerk dat hij verricht volgens de volgende schaal:

1. Overwerk Op Een Gewone Werkdag (5-, 6- En 7-Ploegendienst)

Uren (5-, 6- En 7-Ploegendienst)	Volledige Toeslag
Maandag 06.00 t/m Vrijdag 24.00	1,00%
Zaterdag 00.00 t/m Maandag 06.00	1,34%
Feestdag	2,00%

Uren (5-, 6- En 7-Ploegendienst)	Gedeeltelijke Toeslag Met Compensatietijd
Maandag 06.00 t/m Zaterdag 14.00	0,27% en 1 uur compensatietijd
Zaterdag 14.00 t/m Maandag 06.00	0,54% en 1 uur compensatietijd
Feestdag	1,07% en 1 uur compensatietijd

2. Overwerk Op Een Roostervrije Dag (5-, 6- En 7-Ploegendienst)

Uren (5-, 6- En 7-Ploegendienst)	Volledige Toeslag
Maandag t/m Vrijdag	1,34%
Zaterdag	1,67%
Zondag	2,00%
Feestdag	2,68%

Uren (5-, 6- En 7-Ploegendienst)	Gedeeltelijke Toeslag Met Compensatietijd
Maandag t/m Vrijdag	0,54% en 1 uur compensatietijd
Zaterdag	0,80% en 1 uur compensatietijd
Zondag	1,07% en 1 uur compensatietijd
Feestdag	1,61% en 1 uur compensatietijd

3. Extra regeling voor Overwerk op een roostervrije dag bij 7 ploegendienst

Uren	Gedeeltelijke toeslag met compensatietijd
Zaterdag	0.36% en 1.5 uur compensatie tijd.
Zondag	0.14% en 2 uur compensatie tijd.

Deze opgebouwde uren kunnen uitsluitend opgenomen worden in weekenden en in de dagdienst indien R1 of R2 (en niet een invaller) aanwezig is.

Noot: In geval van overwerk in de weekenddagen voorafgaand aan de R1 week in het 7-ploegendienst rooster, zal een werknemer onder de Arbeidstijdenwet de basisuren moeten compenseren met tijd. Alleen in deze gevallen zal de gedeeltelijke toeslag voor overwerk met compensatietijd worden gelijk gesteld aan de volledige toeslag (minus 1 uur compensatietijd): op zaterdag: 1,13% plus 1 uur compensatietijd en op zondag: 1,46% plus 1 uur compensatietijd

Sectie 8.05

Opsparen Van Compensatietijd - Alle Werknemers

A - Compensatietijd moet uiterlijk voor het einde van de derde kalendermaand volgend op die waarin overwerk heeft plaatsgevonden worden opgenomen, tenzij naar het oordeel van de werkgever bedrijfsomstandigheden compensatie onmogelijk maken. Op jaarbasis geven de eerste 8 uur overwerk geen recht op compensatietijd.

B - Als compensatietijd wordt opgenomen, wordt die afgetrokken van de opgespaarde uren van de werknemer op basis van de dag waarop het werd opgenomen, als hieronder weergegeven:

Een Uur Compensatietijd Opgenomen Op	Aftrek Van Opgespaarde Compensatietijd
Maandag t/m Vrijdag	1 uur
Zaterdag	1,5 uren
Zondag	2 uren
Feestdag	3 uren

ARTIKEL 9

BETALINGSREGELINGEN EN TOESLAGEN

Sectie 9.01

Ploegentoeslag

A - Een ploegentoeslag op het maandsalaris zal worden betaald voor ploegenwerk. De maandelijkse ploegentoeslag wordt berekend op de basis van uitsluitend het maandsalaris. Overwerk of enige andere betaling wordt in zulke berekeningen niet betrokken. De beloning van alle tot het werk behorende werkzaamheden zoals de dienstoverdracht, omkleden, looptijd van en naar de werkplek is opgenomen in de ploegentoeslag. Wanneer deze werkzaamheden leiden tot overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur wordt deze tijd geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur en beloning, waarover verder geen extra - of overwerkbetaling verschuldigd is. Overwerk start na 20 minuten en in overleg met de leidinggevende.

De ploegentoeslag is als volgt:

1. 31,5% van het maandsalaris voor een 5-ploegendienst.
2. 29% van het maandsalaris voor een 6- of 7-ploegendienst.
3. 21% van het maandsalaris voor een 3-ploegendienst.
4. 14% van het maandsalaris voor een 2-ploegendienst.

B - Als een werknemer slechts voor een deel van een maand ploegendienst verricht, zal de ploegentoeslag slechts worden betaald over de dagen waarop hij ploegendienst heeft verricht.

C - De tijdelijk naar ploegendienst overgeplaatste dagdienstmedewerker ontvangt over de wachten waarin hij in ploegendienst heeft gewerkt:

1. Bij 10 of minder wachten in ploegendienst in 1 maand: toeslag volgens Sectie 9.04: Verschoven Uren Toeslag.
2. Bij 11 of meer wachten in ploegendienst in 1 maand: ploegentoeslag volgens Sectie 9.01: Ploegentoeslag welke bij het soort ploegendienst van kracht is.
3. Daarnaast ontvangt de werknemer, indien hij in 1 maand meer dan 3 afzonderlijke keren is overgeplaatst naar ploegendienst, voor de vierde en iedere volgende overplaatsing een enkele toeslag van 2,31% van het maandsalaris.

D - Een werknemer in ploegendienst, die wordt overgeplaatst, om andere redenen dan door eigen toedoen, naar dagdienst of naar een rooster waarvoor een lager percentage ploegentoeslag wordt uitbetaald, zal voor de volgende perioden zijn ploegentoeslag behouden:

1. Als hij minder dan 3 maanden ploegendienst heeft verricht
zal hij zijn hogere ploegentoeslag niet behouden.
2. Als hij langer dan 3 maanden maar korter dan 6 maanden ploegendienst heeft verricht:
zal hij gedurende de lopende maand zijn ploegentoeslag behouden.
3. Als hij langer dan 6 maanden maar korter dan 5 jaar ploegendienst heeft verricht
zal hij de volgende ploegentoeslag behouden:
100% gedurende de lopende en de volgende kalendermaand en vervolgens,
80% gedurende 2 maanden,
60% gedurende 2 maanden,
40% gedurende 2 maanden,
20% gedurende 2 maanden.
4. Als hij langer dan 5 jaar ploegendienst heeft verricht
zal hij de volgende ploegentoeslag behouden:
100% gedurende de lopende en 2 volgende kalendermaanden,
80% gedurende 5 maanden,
60% gedurende 5 maanden,
40% gedurende 4 maanden,
20% gedurende 4 maanden,

Noot 1: Als de werknemer 55 jaar of ouder is, zal hij zijn percentage ploegentoeslag behouden of zal geen verdere afbouw plaatsvinden, mits overplaatsing niet op eigen verzoek wordt gedaan.

Noot 2: Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond dienstrooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

E - Gewerkte uren waarop een toeslag wordt gegeven voor overschrijding of afwijking van het dienstrooster, worden niet beloond met een ploegentoeslag.

Sectie 9.02

Ploegoverplaatsingstoeslag

Een werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere ploeg, anders dan vanwege zijn eigen handelingen, zal een enkele ploegoverplaatsingstoeslag ontvangen van 2,31% van zijn maandsalaris voor elke overplaatsing. Als hij wordt teruggeplaatst naar zijn oorspronkelijke ploeg, zal hij opnieuw een enkele ploegoverplaatsingstoeslag ontvangen, vooropgesteld dat hij tenminste 3 wachten in een andere ploeg heeft gewerkt.

Sectie 9.03

Nachttoeslag

Een nachttoeslag zal worden betaald aan een werknemer in ploegendienst indien tengevolge van invallen in een andere ploeg, anders dan door eigen toedoen, hij meer nachtdiensten loopt dan volgens zijn oorspronkelijke rooster. Hij zal een nachttoeslag ontvangen van 0,69% van zijn maandsalaris voor elke meer gewerkte nacht. De toeslag wordt alleen betaald voor zover deze de ploegoverplaatsingstoeslag van 2,31% te boven gaat. De nachttoeslag wordt over maximaal 6 wachten betaald.

Sectie 9.04

Verschoven Uren Toeslag

Indien in opdracht van de werkgever, in afwijking van het voor de betrokken werknemer normaal geldend rooster, arbeid wordt verricht op tijden die voor werknemers in dagdienst liggen voor 07.00 uur dan wel na 18.00 uur, of voor werknemers in ploegendienst buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris:

Uren	Toeslag
Maandag 00.00 t/m Zaterdag 18.00	0,27%
Zaterdag 18.00 t/m Zondag 24.00	0,53%
Feestdag	1,07%

Noot: Voor een dagdienst werknemer die in geval van calamiteiten gevraagd wordt te werken tussen 00.00 en 06.00 uur wordt het percentage van 0,27% verhoogd naar 0,60%.

Sectie 9.05

Meerurentoeslag

Als, ten gevolge van een tijdelijke overplaatsing naar een ander werkrooster, een werknemer meer uren werkt gedurende 1 cyclus periode dan hij volgens zijn oorspronkelijke werkrooster zou hebben gewerkt, zullen de overmatig gewerkte uren als overwerk worden betaald in overeenstemming met Artikel 8 - Overwerk. Als een werknemer minder uren werkt dan hij in zijn oorspronkelijke werkrooster had moeten werken, zullen deze uren niet ingehaald behoeven te worden en niet worden verrekend met compensatietijd.

Sectie 9.06

Extra Opkomst Toeslag

Als de werknemer in opdracht van de werkgever een extra opkomst naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij hiervoor per keer een vergoeding op basis van de volgende percentages van het maandsalaris:

Uren	Toeslag
Maandag t/m Vrijdag	0,92%
Zaterdag	1,38%
Zondag	1,84%
Feestdag	2,30%

Noot: Het opkomen op een opkomstdag als genoemd in Sectie 7.05: 5-Ploegendienst Rooster komt niet voor een extra opkomst toeslag in aanmerking.

Sectie 9.07 Opstaptoeslag

Als een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een functie die hoger wordt gewaardeerd dan de zijne, voor 4 of meer uren van een dag en tijdelijk zijn normale taak niet vervult, noch daarvoor verantwoordelijk is, zal hij hiervoor een opstaptoeslag ontvangen, per dag of wacht, die gelijk is aan de betaling in de hogere functie met behoud van functiejaren.

Sectie 9.08 Scholingstoeslag Buiten De Werkuren

Een werknemer die scholing geniet buiten de werkuren in opdracht van de werkgever, zal daarvoor 0,53% van zijn maandsalaris per uur scholing uitbetaald krijgen.

Sectie 9.09 BHV- en EHBO toeslag

Werknemer die bevoegd en effectief ingedeeld is bij de bedrijfshulpverlening ontvangt een diploma vergoeding per 1 april 2008 van € 23,56 bruto per maand. De vergoeding geldt ook voor werknemer die op vrijwillige basis in het bezit is van bovengenoemde diploma.

Werknemer is in het bezit van een geldig EHBO diploma ontvangt een diplomavergoeding van € 15,70 bruto per maand. De vergoedingen worden geïndexeerd op basis van de cao verhoging.

Sectie 9.10 Mobiliteitstoeslag

Een werknemer in ploegendienst die bevoegd en effectief geschoold is om in meerdere functies te werken, zal voor de andere functies die hij daadwerkelijk uitoefend van gelijk dan wel hoger niveau een mobiliteitstoeslag krijgen van € 27,50 per functie per maand.

Sectie 9.11 Permanente Overplaatsing Naar Een Hoger Gewaardeerde Functie

A - Een werknemer die permanent wordt overgeplaatst naar een hoger gewaardeerde functie, zal worden ingedeeld in de hogere salarisschaal.

B - Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, zal de helft van het verschil tussen de 0-lijn salarissen van de 2 betrokken functiegroepen, worden toegevoegd aan het oude maandsalaris van de werknemer. Zo nodig zal dit bedrag worden verhoogd totdat het gelijk staat aan het eerstkomende hogere maandsalaris in de hogere salarisschaal.

C - Wanneer promotie plaats vindt op of na 1 juli, mag de toewijzing van een functiejaar, bij wijze van uitzondering, worden uitgesteld tot 1 jaar na de eerstvolgende 1 januari.

D – In geval van herclassificatie naar een hoger gewaardeerde functie zal een werknemer worden ingedeeld in de hogere salarisschaal met behoud van zijn functiejaren.

Sectie 9.12 Permanente Overplaatsing Naar Een Lager Gewaardeerde Functie --
Initiatief Van De Werknemer

A - Een werknemer die permanent wordt overgeplaatst naar een lager gewaardeerde functie door eigen toedoen, vanwege incompetentie, of op eigen verzoek, zal in de lagere salarisschaal worden ingedeeld met ingang van de eerste maand volgend op zijn overplaatsing.

B - Bij indeling in een lagere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, zal het verschil tussen de 0-lijn salarissen van de 2 betrokken functiegroepen worden afgetrokken van het oude maandsalaris van de werknemer. Indien nodig zal dit bedrag worden verminderd totdat het gelijk staat aan het eerstkomende lagere maandsalaris in de lagere salarisschaal.

Sectie 9.13 Permanente Overplaatsing Naar Een Lager Gewaardeerde Functie --
Initiatief Van De Werkgever

A - Een werknemer die permanent wordt overgeplaatst naar een lager gewaardeerde functie op initiatief van de werkgever, zal worden ingedeeld in de lagere salarisschaal met ingang van de eerste maand volgend op zijn overplaatsing. Deze Sectie 9.13 is eveneens van toepassing in geval van herclassificatie naar een lager gewaardeerde functie.

B - Bij indeling in een lagere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, zal het nieuwe salaris zo min mogelijk onder het oorspronkelijke salaris liggen. Indien het toekennen van functiejaars niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

C - De persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het maandsalaris. Verminderingen van een persoonlijke toeslag zullen plaatsvinden in de volgende omstandigheden:

1. Bij een salarisverhoging die voortvloeit uit het toekennen van een functiejaar, zal het bedrag van de verhoging worden afgetrokken van de toeslag.
2. Bij een algemene salarisverhoging, zal jaarlijks 1% van het 0-lijn salaris van de werknemer worden afgetrokken van de toeslag. Echter, zo'n vermindering mag niet groter zijn dan de algemene verhoging.
3. Bij herindeling in een hogere salarisschaal, zal het bedrag van de verhoging worden afgetrokken van de toeslag. Echter, zo'n vermindering mag niet groter zijn dan 1% van het oude maandsalaris van de werknemer.

Noot: De persoonlijke toeslag van een werknemer zal worden bevroren vanaf het moment dat de werknemer de 50-jarige leeftijd bereikt en er zullen geen verdere verminderingen plaatsvinden zoals in paragraaf C bepaald.

Sectie 9.14 Afwijking In Betaling Voor Bepaalde Werknemers

A - Gedeeltelijk Invalide Werknemers - In afwijking van de bepalingen in dit artikel, mag het maandsalaris van een werknemer die ten gevolge van invaliditeit niet langer in staat is zijn originele functie even goed te vervullen als een valide werknemer, naar redelijkheid door de werkgever worden aangepast, hierbij rekening houdend met uitkeringen vanwege de sociale verzekeringswetgeving. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal een werknemer volledige vakantierechten opbouwen. Als deze werknemer op vakantie gaat, dient hij echter ook volledige vakantiedagen in te leveren. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid zal een werknemer volledige vakantierechten opbouwen. Als deze werknemer op vakantie gaat (na goedkeuring van de bedrijfsarts), dient hij echter ook

volledige vakantiedagen in te leveren.

B - Werknemers in Deeltijd - Van werknemers in deeltijd die minder dan de normale dagelijkse of wekelijkse uren werken, zal het maandelijks inkomen worden aangepast in verhouding tot het aantal uren per dag en per week dat de werknemers in volledige dienst in een vergelijkbare functie werken. Werknemers in deeltijd komen slechts in aanmerking voor dagelijks overwerk indien zij meer dan 8 uren per dag werken en voor wekelijks overwerk als zij meer dan 40 uren per week werken. Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden vallen van werknemers in volledig dienstverband in een vergelijkbare functie. Echter, de uren welke zij meer werken dan de arbeidsovereenkomst met de werkgever aangeeft en niet in normaal overwerk resulteren, worden vergoed met 0,79% van het maandsalaris per meer gewerkt uur.

Sectie 9.15 Salarisvermindering Voor Niet Gewerkte Tijd

A - Het maandelijks inkomen zal worden verminderd met 4,29% voor elke volle dag of dienst in een kalendermaand waarop geen recht bestaat op loon, bijvoorbeeld in geval van onbetaald verlof, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, of willekeurig verzuim. Indien geen recht op loon bestaat gedurende een gedeelte van een dag, wordt deze bepaling naar rato toegepast. Het gehele maandelijks inkomen zal worden verminderd voor elke volledige kalendermaand gedurende welke de werknemer niet gewerkt heeft.

B – Schorsing zonder behoud van salaris is alleen toegestaan voor die gevallen waar ook tot ontslag op staande voet kan worden overgegaan en zal maximaal 2 x 24 uur bedragen.

Sectie 9.16 Betaaldag

Het salaris zal, als regel, voor de 22e van elke maand worden betaald.

ARTIKEL 10 OPENBARE FEESTDAGEN

Sectie 10.01 Openbare Feestdagen

A - Openbare feestdagen worden als volgt bepaald:

Nieuwjaarsdag - 1 januari	Pinkstermaandag
Paaszondag	1e Kerstdag - 25 december
Paasmaandag	2e Kerstdag - 26 december
Hemelvaartsdag	Koningsdag - 27 april behoudens uitzonderingen in
verband met zondagen	
Pinksterzondag	Lustrum Nationale Bevrijdingsdag - 5 mei
	(eenmaal in de 5 jaar)

B - Openbare feestdagen zullen aanvangen om 23.00 uur op de dag voorafgaande aan de openbare feestdag en eindigen om 23.00 uur op de openbare feestdag. In overleg met de Ondernemingsraad, mag de werkgever andere tijden vaststellen waarop een openbare feestdag aanvangt en eindigt. Echter, een openbare feestdag moet te allen tijde een periode van 24 aaneengesloten uren omvatten.

C - Op openbare feestdagen zal gewoonlijk niet worden gewerkt, tenzij werk wordt gedaan volgens een volcontinu rooster.

Sectie 10.02

Betaling Voor Een Niet Gewerkte Feestdag

Als een werknemer op een openbare feestdag volgens zijn rooster niet hoeft te werken, zal het maandinkomen van de werknemer worden doorbetaald en de werknemer zal niet in aanmerking komen voor compensatietijd.

Sectie 10.03

Toeslag Voor Een Gewerkte Feestdag

Een werknemer die volgens zijn rooster werk verricht op een openbare feestdag zal zijn normale maandelijkse inkomen blijven ontvangen en zal bovendien een feestdagtoeslag uitbetaald krijgen, gebaseerd op een percentage van zijn maandsalaris voor elk uur dat hij op de feestdag werkt. De feestdagtoeslag zal worden betaald op één van de 2 volgende wijzen:

1. Uitkering van de volle feestdagtoeslag van 1,07% zonder compensatietijd of,
2. Uitkering van een feestdagtoeslag van 0,54% met 1 uur compensatietijd.

Noot: Deze feestdagtoeslag wordt vervangen door de overwerktoeslagen op feestdagen (zie Artikel 8 - Overwerk) in de gevallen waar een werknemer overwerk verricht.

ARTIKEL 11

VERLOF

Sectie 11.01

Toegestaan Verlof

In afwijking van en met uitsluiting van de bepalingen van Artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, zal de werkgever als afwezigheid van de arbeidsplaats vereist is, de volgende verlofdagen toestaan. Het maandelijkse inkomen van de werknemer zal gedurende de hieronder bepaalde termijnen worden doorbetaald, mits de werknemer zo mogelijk, tenminste 1 dag van tevoren de werkgever, met opgave van redenen van het verzuim, in kennis stelt.

1. Werknemer Medisch (Korte Periode) - Voor een korte, door het bedrijf vast te stellen periode voor noodzakelijke medische behandeling die niet buiten de werkuren kan plaats vinden.
2. Bevalling (1 Dag) - Bij bevalling van de echtgenote.
3. Aantekening Huwelijk (Tot Een Halve Dag) - De werkelijk noodzakelijke tijd met een maximum van een halve dag, voor aantekening van het huwelijk van de werknemer als dit niet buiten de werkuren kan plaats vinden.
4. Huwelijk Werknemer (2 Dagen).
5. Huwelijk Kinderen En Familieleden (1 Dag) - Huwelijk van een van de eigen kinderen of pleegkinderen van de werknemer, van broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen.
6. Verjaardag Huwelijk (1 Dag) - De 25ste en 40ste huwelijksdag van de werknemer en de 25ste, 40ste, 50ste of 60ste huwelijksdag van kinderen, ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer.

7. Overlijden (1 dag) De dag van het overlijden van schoonouders, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen, halfbroers of halfzusters van medewerker.
8. Begrafenis (1 dag) voor het bijwonen van de begrafenis van schoonouders, zwagers, schoonzusters, grootouders, kleinkinderen, halfbroers of halfzusters van medewerker.
9. Overlijden directe familie (sterfdag tot en met dag begrafenis) bij het overlijden van de echtgenote, eigen (pleeg)kinderen, broers, zusters en ouders van medewerker.
10. Wijding (1 Dag) - De wijding van een eigen kind, pleegkind, broer, zuster, of kleinkind van de werknemer.
11. Academische Promotie (1 Dag) - Als een eigen kind, pleegkind, echtgenote of de werknemer zelf, een academische promotie behaalt.
12. Verhuizing (1 Dag) - Als de werknemer verhuist, indien hij een eigen huishouding heeft of gaat inrichten.
13. Wettelijke Verplichtingen (Korte Periode) - Verlof voor een korte, door de werkgever te bepalen periode, zal worden verleend als de werknemer moet voldoen aan een plicht die hem door de wet of de regering wordt opgelegd. Vooropgesteld wordt dat de kwestie buiten verantwoordelijkheid van de werknemer valt en de verplichting niet kan worden nagekomen in de vrije tijd van de werknemer. Alle vergoedingen die betaald worden door derden zullen op het salaris van de werknemer in mindering worden gebracht.

Noot 1: Als de werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte of ongeval, zijn de bepalingen van Sectie 13.01 - Arbeidsongeschiktheid Door Ziekte Of Ongeval van toepassing.

Noot 2: Het woord "echtgenote" dat in deze sectie wordt gebruikt, sluit ook degene in met wie de werknemer een samenlevingscontract heeft, of met wie hij voor langere tijd samenwoont.

Sectie 11.02 Koopdagen

Als de bedrijfswerkzaamheden dit toelaten en de werknemer geen vakantiedagen meer tot zijn beschikking heeft, mag een werknemer 5 dagen per kalenderjaar opnemen gedurende welke hij geen inkomen zal verwerven (onbetaald verlof) afhankelijk van het volgende:

1. Elk verzoek voor het opnemen van kooldagen moet niet later dan 1 week voor de gewenste data worden ingediend.
2. Kooldagen mogen alleen worden opgenomen in volle dagen of wachten.
3. Werknemers, werkzaam in ploegendienst kunnen 1 kooldag op zaterdag opnemen en 1 kooldag op zondag. Op zondag kan dit alleen voor zover geen vervanging buiten de eigen ploeg hoeft te worden aangetrokken.
4. Per kooldag zal het maandelijkse inkomen verminderd worden met 5,54% en zal restitutie plaatsvinden van reiskosten vergoeding.

Noot: Aanspraken op vakantietoeslag alsmede pensioenaanspraken zullen door het opnemen van koopdagen niet worden beïnvloed.

Sectie 11.03

Zorgverlof

Werknemers krijgen op grond van de Wet Arbeid en Zorg een wettelijk recht op kortdurend zorgverlof. Het verlof bedraagt per 12 maanden ten hoogste twee keer de arbeidsduur per week, met een maximum van 10 dagen per jaar. Werknemers kunnen in aanmerking komen voor het verlof als zij de zorg op zich moeten nemen voor een ziek inwonend gezinslid en de leidinggevende hiervoor toestemming heeft verleend. Tijdens het verlof betaalt de werkgever 75% van het normale loon.

ARTIKEL 12

VAKANTIE

Sectie 12.01

Vakantiejaar

A - Het vakantiejaar zal samenvallen met het kalenderjaar. Werknemers in volledige dienst die een vol jaar in dienst zijn geweest, verwerven in het jaar waarin een bepaalde leeftijd wordt bereikt, het recht op betaalde vakantie volgens de volgende schaal:

<u>Leeftijd Werknemer</u>	<u>Vakantiedagen Per Kalenderjaar</u>
18 t/m 34	25
35 t/m 39	26
40 t/m 44	27
45 t/m 49	28
50 t/m 54	29
55 t/m 59	30
60 of ouder	31

B - Werknemers die geen volle dagen werken op basis van hun arbeidsovereenkomst zullen ook het aantal vakantiedagen ontvangen dat in paragraaf A is gespecificeerd. Dagen worden gedefinieerd als gewerkte dagen van de werknemer op basis van zijn arbeidsovereenkomst.

C - Werknemers die minder werken dan het normale aantal dagen per week op basis van hun arbeidsovereenkomst zullen hun vakantie verminderd zien met 1/5de voor elke dag minder dan 5 die zij tijdens een week werken. Vakantie korter dan een dag zal tot een dag worden afgerond.

Sectie 12.02

Vakantie Berekend Voor Minder Dan Een Vol Kalenderjaar

A - Een werknemer die slechts voor een deel van een kalenderjaar in dienst is, heeft recht op een naar rato berekende vakantie.

B - Voor de berekening van het aantal vakantiedagen, wordt een werknemer die in dienst treedt of de dienst verlaat op of voor de 15e van de maand geacht in dienst te zijn gekomen of de dienst te hebben verlaten op de 1e van die maand. Een werknemer die in dienst komt of de dienst verlaat na de 15e van de maand zal worden geacht in dienst te zijn gekomen of de dienst te hebben verlaten op de 1e van de volgende maand.

Sectie 12.03

Vakantie Verworven In Dienst Van De Vorige Werkgever

Bij de aanvang van een dienstverband moet een werknemer de werkgever op de hoogte stellen van de vakantierechten die hij had verworven in dienst van zijn vorige werkgever(s) maar waarvan hij nog geen gebruik heeft gemaakt, zodat de werkgever het aantal onbetaalde vakantiedagen kent waarop de werknemer recht heeft.

Sectie 12.04

Indeling Van Een Aaneensluitende Vakantie

A - In het algemeen zullen 3 weken vakantie als een aaneengesloten periode worden opgenomen, tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten.
De minimum periode van aaneengesloten vakantie zal 2 weken zijn.

B - De tijd voor aaneengesloten vakantie zal door de werkgever worden vastgesteld in overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode van mei tot en met september worden genomen. Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie dient uiterlijk 2 weken voor de gewenste data te worden ingediend.

C - Als de werkgever de fabriek of een deel daarvan sluit om alle of sommige werknemers aaneengesloten vakantie te kunnen geven tijdens de sluiting, moeten de betrokken werknemers hun vakantie opnemen tijdens de periode die de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad heeft bepaald. De periode moet worden vastgesteld voor het einde van het jaar dat aan het vakantiejaar voorafgaat.

Sectie 12.05

Indeling Van Snipperdag(en)

A - De werkgever kan 1 vakantiedag aanwijzen als een verplichte snipperdag. De datum van de verplichte snipperdag zal worden vastgesteld met instemming van de Ondernemingsraad.

B - De werknemer kan zijn resterende snipperdagen opnemen op een tijdstip dat hij wenst, tenzij naar de mening van de werkgever, de bedrijfsbelangen dit verhinderen. Een verzoek om snipperdagen op te nemen moet niet later dan 2 dagen voor de gewenste datum worden ingediend, zaterdagen of zondagen niet meegerekend.

C - Een werknemer in volledige continudienst mag (delen van) snipperdagen opnemen op zaterdagen en zondagen, voor zover geen vervanging voor hem moet worden aangetrokken van buiten zijn eigen ploeg.

D - De werknemer in volledige continudienst kan 6 vakantiedagen op weekend dagen opnemen, inclusief zijn periode van aaneengesloten vakantie. De snipperdagen opgenomen in overeenstemming met paragraaf C van dit Artikel zijn hierbij niet inbegrepen.

E - Ingeval de reserve in de ploeg aanwezig is, kunnen 3 werknemers (in bora cluster) respectievelijk 2 werknemers (in proteïne cluster) op een feestdag vrijaf nemen. Van deze werknemer wordt geen vakantie ingehouden en hij verwerft geen feestdagtoeslag zoals gesteld in Sectie 10.03: Toeslag Voor Een Gewerkte Feestdag.

Sectie 12.06

Verlies Van Niet Opgenomen Vakantie

A - Als de werknemer zijn wettelijke vakantiedagen niet opneemt voor 1 juli onmiddellijk volgend op het kalenderjaar waarin die werd verdiend, is de werkgever gerechtigd de data vast te stellen waarop

de werknemer deze vakantiedagen moet opnemen.

B - Een vakantierecht waarvan geen gebruik wordt gemaakt binnen 5 jaar na de datum waarop het werd verdiend, zal vervallen. Deze verjaringstermijn geldt niet als gebruik wordt gemaakt van de tijdspaarregeling. Indien wettelijk en fiscaal mogelijk krijgen werknemers tevens de mogelijkheid hun bovenwettelijke vakantiedagen te laten uitbetalen.

Sectie 12.07

Geen Vakantie Verwerven Tijdens Inactiviteit

Een werknemer zal geen vakantierecht verwerven voor perioden waarin hij zijn taak niet vervult en niet wordt betaald, behalve wanneer de werknemer zijn taak niet kan vervullen om een van de volgende redenen.

1. Ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door vooropgezette bedoeling van de werknemer.
2. Vervulling van een wettelijke verplichting of verbintenis die te maken heeft met de verdediging van het land of de openbare orde, anders dan de verplichting op te komen voor eerste oefening.
3. Opnemen van vakantie, verdiend maar niet opgenomen in vorige werkkring.
4. Deelneming, met instemming van de werkgever, aan een bijeenkomst van de vakbond van de werknemer.
5. Onvrijwillige werkloosheid als het dienstverband wordt voortgezet.
6. Afwezigheid ten gevolge van zwangerschap of bevalling.

Noot 1: In de bovengenoemde gevallen zal vakantierecht worden verworven voor de wettelijke vastgestelde periode waarin geen werk wordt verricht, waarbij de duur van de onderbrekingen om de respectievelijke redenen, bij elkaar worden opgeteld.

Noot 2: Vakantie verworven in de gevallen hierboven beschreven, zullen vervallen als een werknemer zijn dienstverband beëindigt voordat hij naar zijn werk terugkeert.

Sectie 12.08

Afwezigheid Van Werk Samenvallend Met Vakantiedagen

Dagen waarin een werknemer geen werk heeft gedaan om een van de 6 redenen gespecificeerd in Sectie 12.07 - Geen Vakantierecht Verwerven Tijdens Inactiviteit of in Sectie 11.01 - Toegestaan Verlof, zullen niet worden gerekend als vakantiedagen, tenzij in deze sectie of in sectie 12.09 anders is bepaald of de werknemer er mee instemt dat de dagen als vakantiedagen gelden.

Sectie 12.09

Vakantie En Arbeidsongeschiktheid

De werknemer bouwt tijdens arbeidsongeschiktheid het volledige (pro rato voor parttimers) vakantierecht op.

Een arbeidsongeschikte werknemer, die met vakantie gaat, wordt geacht er mee in te stemmen dat de dagen waarop hij vakantie geniet, als volledige vakantiedagen (pro rato voor parttimers) worden aangemerkt.

Een ziekte die tijdens een vakantie ontstaat, wordt niettemin als een vakantieperiode aangemerkt, tenzij de werknemer kan aantonen dat zijn vrijheid van beweging zo beperkt is, dat aan het oogmerk

van de vakantie niet kon worden voldaan.

Sectie 12.10

Vakantie Bij Ontslag

A - Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zullen de teveel genoten vakantiedagen met hem worden verrekend.

B - Als een werknemer bij beëindiging van het dienstverband niet alle vakantiedagen waartoe hij gerechtigd is, heeft opgenomen, zal hij daarvoor worden betaald bij het verlaten van het bedrijf. Hem zal tevens een verklaring worden gegeven die het aantal vakantiedagen vermeldt waarvoor hij werd uitbetaald. Beëindiging van dienstverband is het enige geval waarin vakantie mag worden betaald bij wijze van compensatie. De werkgever zal de opzegtermijn van de werknemer niet bestemmen als vakantie.

Sectie 12.11

Extra Vrije Tijd Voor Oudere Werknemers

Een werknemer die de leeftijd van 58 jaar of ouder heeft bereikt mag op zijn verzoek extra uren vrij afnemen per kalenderkwartaal, volgens de volgende tabel:

1. Het aantal vrije uren beschikbaar voor een werknemer die een normale werkweek werkt, is als volgt (de vermelde leeftijden worden in aanmerking genomen vanaf de eerste dag van het kalenderkwartaal):

<u>Leeftijd</u>	<u>Uren Per Kalenderkwartaal</u>
58	16
59	24
60	32
61	48
62	64
63 t/m 65	96

2. Een werknemer die gemiddeld minder werkt dan een normale werkweek, maar meer dan 30 uren per week in een kwartaal, zal naar verhouding recht hebben op een aantal uren, zoals vastgelegd in de vorige paragraaf. Een werknemer die gemiddeld 30 uren of minder per week werkt, heeft geen recht op extra uren vrije tijd.
3. De werknemer zal 85% van 4,29% van zijn maandelijkse inkomen ontvangen voor elke dag waarop hij gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd.
4. De tijden waarop de werknemer de vrije tijd opneemt, worden vastgesteld in overleg met de werkgever voor het begin van een kalenderkwartaal. In het algemeen zal de tijd worden opgenomen in volledige dagen.
5. Als voor het begin van een kalenderkwartaal is vastgesteld dat het dienstverband zal aflopen tijdens het betreffende kalenderkwartaal, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in verhouding tot het deel van het kalenderkwartaal waarin het dienstverband nog bestaat.
6. Als de betrokken werknemer de extra vrije uren niet opneemt, hetzij omdat hij arbeidsongeschikt is, hetzij vrijwillig van opname afziet, zal zijn recht vervallen. In geen geval zal het recht worden vervangen door betaling in geld.

7. Indien een werknemer een of meer vrije dagen of dienstperioden opneemt in overeenstemming met de bepalingen van deze Sectie 12.11, zal dat niet van invloed zijn op de basis van beloning voor (1) pensioen doeleinden, (2) het niveau van de uitkeringen op grond van de wetgeving op het gebied van sociale zekerheid, (3) de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen waarnaar wordt verwezen in Sectie 13.01 - Arbeidsongeschiktheid Door Ziekte Of Ongeval of (4) de vakantietoeslag.

Sectie 12.12 Verlof Ter Voorbereiding Op Pensionering

Een werknemer van 60 jaar of ouder zal eenmalig de gelegenheid worden gegeven een maximum van 5 dagen additioneel betaald verlof op te nemen om een cursus te volgen ter voorbereiding op pensioen.

Sectie 12.13 Vakantietoeslag

A - Een werknemer die op 1 januari van het lopende kalenderjaar in dienst is en in dienst blijft voor het hele kalenderjaar zal recht hebben op een vakantietoeslag van 8% van zijn jaarsalaris.

B - De vakantietoeslag zal bij een volledig arbeidscontract gedurende het gehele kalenderjaar tenminste € 2125 bedragen voor vakvolwassen werknemers.

C – Leerling werknemers die betaald worden volgens de ervaringsschalen hebben recht op een vakantietoeslag die tenminste 80% respectievelijk 90% van de minimum toeslag voor een vakvolwassen werknemer bedraagt.

D - Als een werknemer in dienst treedt na 1 januari van een jaar of het bedrijf verlaat voor 31 december van een jaar kan hij slechts aanspraak maken op een deel van de vakantietoeslag in verhouding tot de gewerkte periode in dat jaar conform de berekeningsmethode van sectie 12.02 B.

E - Als een werknemer de dienst van de werkgever in de loop van een kalenderjaar verlaat, zal overbetaling van welke aard dan ook met hem worden verrekend.

F - Als een werknemer uitkeringen ontvangt krachtens één der sociale verzekeringswetten, zal het bedrag dat hem toekomt vanwege de vakantietoeslag volgens zulke wetgeving worden afgetrokken van de vakantietoeslag die het bedrijf verschuldigd is.

Sectie 12.14 Tijdsparregeling

A – De werknemer heeft per kalenderjaar het recht om de vakantiedagen boven het wettelijk minimum van 4 maal de overeengekomen arbeidsduur per week te sparen. Daarnaast heeft de dagdienst werknemer het recht om per kalenderjaar de hem toekomende ATV dagen te sparen, mits hij niet gekozen heeft voor uitbetaling van deze dagen conform Sectie 7.10 - Arbeidstijdverkortung van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst. De ploegenwerker heeft daarnaast het recht om per kalenderjaar maximaal 5 compensatiedagen (40 overuren) te sparen.

B – Het totale gespaarde saldo aan vakantiedagen, ATV dagen en overuren kan nooit meer bedragen dan 50 maal de wekelijkse arbeidsduur. Een maximaal opgebouwd saldo kan niet langer dan 5 jaren onaangesproken blijven.

C – Voor 1 februari van het desbetreffende kalenderjaar dient de werknemer die vakantiedagen, ATV of compensatie uren wil sparen, dit mede te delen aan de werkgever onder vermelding van het aantal te

sparen dagen of uren.

D – Aaneensluitend kan maximaal een verlof worden opgenomen van 880 uren (110 werkdagen). Dit is inclusief de vakantietoelagen over het desbetreffende kalenderjaar.

E – Het verzoek tot opname van gespaarde dagen dient de werknemer tenminste 1 jaar voor de gewenste datum van opname aan de werkgever te melden. De werkgever kan, op verzoek van de werknemer, van deze aanmeldingstermijn afwijken. De vaststelling van de periode waarin het saldo wordt opgenomen geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.

F – Op de wettelijke verjaringstermijnen, zoals deze gelden voor vakantie, ATV dagen en overuren zal door de werkgever geen beroep worden gedaan jegens werknemers die aan de regeling deelnemen.

G – De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke maatregelen om betrokkene te doen terugkeren in zijn oude positie. In die gevallen waarin dit aantoonbaar niet mogelijk is, zal een gelijkwaardige vervangende functie worden aangeboden. Met betrokkene zullen hierover vooraf afspraken gemaakt worden. Betrokkene heeft recht op het inkomen wat hij verdiend zou hebben indien hij niet met verlof zou zijn gegaan.

ARTIKEL 13

SOCIALE VOORZIENINGEN

Sectie 13.01

Arbeidsongeschiktheid Door Ziekte Of Ongeval

A - Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is zijn overeengekomen werk te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek, de Ziektewet (ZW), de Wet verbetering Poortwachter en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), behalve wanneer in deze Sectie 13.01 uitdrukkelijk het tegendeel wordt verklaard.

B – Loondoorbetaling bij ziekte (eerste 2 jaar):

1. In het geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid zullen de uitkering(en) krachtens één der sociale verzekeringswetten worden aangevuld tot:
100% van het inkomen tijdens het eerste ziektejaar;
70% van het inkomen tijdens het tweede ziektejaar, waarbij de werknemer een aanvulling ontvangt van 30% van het inkomen indien wordt voldaan aan de verplichtingen zoals opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter. Indien hieraan niet wordt voldaan kan tot korting van de loondoorbetaling worden overgegaan conform de wet.
2. De in deze paragraaf B bedoelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen, zullen worden beëindigd als de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
3. De bepalingen van deze paragraaf B zullen alleen van toepassing zijn onverminderd de bepalingen van Sectie 4.01, paragraaf E - Arbeid Voor Derden, als:
 - (a) De ziekte of het ongeval niet met opzet of door ernstige nalatigheid van de zijde van de betrokken werknemer werd veroorzaakt;
 - (b) De ziekte of het ongeval niet het gevolg is van een lichaamsgebrek waarover de betrokken werknemer met opzet misleidende informatie aan het bedrijf heeft verstrekt bij indiensttreding;

- (c) De werknemer voldoet aan alle bepalingen van BW 7:629 en de Wet verbetering Poortwachter en alle bedrijfsvoorschriften ten aanzien van melding en controle.
- 4. De bepalingen van paragraaf B hierboven zijn niet van toepassing indien en voorzover de werknemer aanspraak kan maken op schadevergoeding voor verlies van salaris van een of meer derde partijen vanwege zijn arbeidsongeschiktheid. Indien en in zoverre de werknemer aan de werkgever zijn aanspraken op schadevergoeding overdraagt, voor het bedrag van de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen als geregeld in paragraaf B, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten betalen voor het bedrag van de aanvullende uitkeringen die de werknemer zou hebben ontvangen in overeenstemming met de bepalingen van deze Sectie 13.01.

De voorschotten die op deze wijze door de werknemer worden ontvangen zullen worden verrekenend met de bedragen die van de derde partij(en) als schadevergoeding worden verkregen.

C - Uitgangspunten re-integratie

1. Werkgever voert een gedegen en up-to-date verzuimbeleid. Een zo goed en voorspoedig mogelijke terugkeer naar de werkplek is zowel in het belang van de werknemer als van de werkgever. Werkgever en werknemers verplichten zich de wetgeving op het gebied van arbeidsongeschiktheid en re-integratie na te leven. Zowel de werkgever als werknemer nemen hierbij hun eigen verantwoordelijkheid voor alle re-integratie activiteiten.
2. De werkgever doet de uiterste inspanning de arbeidsongeschikte werknemer de eigen functie te laten behouden. Zo mogelijk door aanpassingen aan de functie, de werkplek of anderszins.
3. Indien het toch niet mogelijk is de werknemer de eigen functie te laten behouden, zal de werkgever een uiterste poging doen de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf. Indien nodig biedt de werkgever de werknemer her- bij-, of omscholing aan tot maximaal 6 maanden.
4. bij de re-integratie zal de werknemer zoveel mogelijk worden ingezet conform de restverdien capaciteit van de werknemer. Indien dit (tijdelijk) niet volledig mogelijk is, zal de medewerker toch worden betaald alsof de restverdien capaciteit volledig wordt benut. Re-integratie kan plaatsvinden door het (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel door het (gedeeltelijk) verrichten van een andere passende functie binnen de onderneming.
5. Indien de werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt is, zal de restverdien capaciteit in beginsel worden vastgesteld door de bedrijfsarts.
6. Indien het ondanks alle inspanningen niet mogelijk is de medewerker in de eigen of een andere functie te herplaatsen (de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt) zal de werkgever de werknemer trachten extern te herplaatsen. Hiervoor wordt outplacement aangeboden met een maximaal budget van € 10.000.

D – Afbouwregeling bij re-integratie – Bij re-integratie binnen het bedrijf, wordt het verschil tussen het oude en nieuwe salaris (inclusief een eventuele WIA/WGA uitkering) in vijf jaar evenredig afgebouwd.

E – Ontslaguitkering - Werknemers waarvoor binnen het bedrijf geen bij hun restverdien capaciteit passende re-integratiemogelijkheid is, ontvangen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ontslagvergoeding.

1. Werknemers die 35% of minder arbeidsongeschikt zijn, ontvangen een ontslagvergoeding. De transitievergoeding zal worden aangevuld tot en met de berekeningsmethodiek van de "oude kantonrechterformule 2008" met ontbindingsfactor (C) is 1.
2. Werknemers tussen 35% en 100% arbeidsongeschikt, ontvangen een ontslagvergoeding. Een percentage van de transitievergoeding zal worden aangevuld tot en met de berekeningsmethodiek van de "oude kantonrechtersformule 2008" met ontbindingsfactor (C) is 1. Dit percentage is gelijk aan het percentage van de mate van arbeidsgeschiktheid. Voorbeeld: een werknemer die 40% arbeidsongeschikt is, is dus 60% arbeidsgeschikt. De werknemer ontvangt bij ontslag 60% van de transitievergoeding aangevuld tot en met de berekeningsmethodiek van de oude kantonrechtersformule bruto inclusief alle toeslagen.
3. Indien sprake is van volledige arbeidsongeschiktheid en instroom in IVA plaatsvindt, ontvangt werknemer na ontslag een ontslagvergoeding van 3 maandsalarissen bruto inclusief alle toeslagen.

F – Second opinion – Bij geschillen over de arbeidsongeschiktheid van de werknemer in de meest ruime zin van het woord (zoals bijvoorbeeld al of niet ziek zijn, de mate van inzetbaarheid van de werknemer en de mogelijkheden tot herplaatsing in de eigen dan wel andere functie) kan de werknemer een deskundigenoordeel (second opinion) aanvragen bij het UWV. Werknemer dient deze second opinion onmiddellijk (uiterlijk binnen 3 werkdagen na het ontstaan van het geschil) aan te vragen. De kosten hiervan zijn voor rekening van werkgever.

G – De werkgever heeft "Gedragsregels bij Ziekteverzuim" vastgesteld met instemming van de Ondernemingsraad. Iedere werknemer heeft een exemplaar van deze regels ontvangen en is verplicht zich te houden aan deze voorschriften.

H – De werkgever heeft met ingang van 1 januari 2014 een collectieve WIA verzekering (WGA) afgesloten met als uitgangspunten:

- A. Uitkering gebaseerd op 70% van het verschil tussen oud verzekerd salaris en nieuw loon minus wettelijke WGA-uitkering en minus wettelijke WW-uitkering en bij een benutting van de meer dan 50% van de resterende verdien capaciteit 75% van het verschil tussen oud verzekerd salaris en nieuw loon minus wettelijke WGA-uitkering en minus wettelijke WW-uitkering;
- B. Jaarlijkse indexatie van de ingegane uitkeringen met 1,5%;
- C. De verzekering loopt door tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

De premie van deze verzekering komt voor rekening van de werkgever.

Sectie 13.02

WIA Hiaat Verzekering

De werkgever sluit een collectieve WIA verzekering (WGA) af met als uitgangspunten:

- A. Uitkering gebaseerd op 70% van het verschil tussen oud verzekerd salaris en nieuw loon minus wettelijke WGA-uitkering en minus wettelijke WW-uitkering en bij een benutting van de meer dan 50% van de resterende verdien capaciteit 75% van het verschil tussen oud verzekerd salaris en nieuw loon minus wettelijke WGA-uitkering en minus wettelijke WW-uitkering
- B. Jaarlijkse indexatie van de ingegane uitkeringen met 1,5%
- C. De verzekering loopt door tot de AOW-gerechtigde leeftijd.

Sectie 13.02

Uitkering Bij Overlijden

A - Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, plus de 3 daaropvolgende kalendermaanden.

B - Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge een uitkering krachtens één der sociale verzekeringswetten.

C - Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- 1. De langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden.
- 2. De langstlevende der levenspartners, indien het samenlevingscontract meer dan 1 jaar voor de dag van overlijden was bekrachtigd en bij de werkgever was aangemeld.

Indien de onder 1 genoemde echtgenoot of echtgenote niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden, of de onder 2 genoemde levenspartner geen geldig samenlevingscontract heeft;

- 3. De minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Bij het ontbreken van de onder 1, 2 en 3 bedoelde personen:

- 4. Degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij of zij in gezinsverband leefde.

Noot 1: Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in deze Sectie 13.02 verstaan: het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag en vakantietoeslag.

Noot 2: Geen uitkering is verschuldigd indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens één der sociale verzekeringswetten.

Sectie 13.03

Pensioenregeling

A - Voor alle werknemers is deelname aan de pensioenregeling verplicht op grond van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.

B - Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat hij terzake van de vakbonden instemming heeft verkregen.

C - In de pensioenregeling is partner pensioen inbegrepen mits aan de werkgever een wettig samenlevingscontract is aangemeld, 1 jaar voor er aanspraak ontstaat op uitkering krachtens de pensioenregeling.

D - De werkgever zal zich positief opstellen bij vragen op het terrein van waardeoverdracht aan pensioenen.

E - In Appendix VI zijn de voorwaarden van de pensioenregeling opgenomen zoals deze vanaf 1 januari 2013 gelden.

Sectie 13.04 Spaarregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een spaarloonregeling en een Pensioenversterker. De spaarregelingen worden alleen aangepast nadat overeenstemming is bereikt tussen de werkgever en de vakbonden, met voorbehoud van alle bevoegdheden welke op grond van beide regelingen aan de spaarraad toekomen.

Sectie 13.05 Zorgverzekering

Werkgever heeft een collectieve verzekering afgesloten voor zowel de basisverzekering als de aanvullende pakketten. De werknemer en zijn gezinsleden kunnen aan deze collectiviteit deelnemen. Deelname biedt de werknemer de volgende voordelen:

1. Jaarpremiëkorting – Bij deelname aan de collectieve verzekering, zal betaling van de premie via de werkgever plaatsvinden (op jaarbasis vooruit betaald en maandelijks ingehouden via salaris). De jaarbetalingskorting komt ten gunste van de werknemer(inclusief de € 5,00 per maand door het opgaan van de Werknemer Zorg Verzekering in het VIP pakket).
2. Werkgeversbijdrage aanvullende verzekering – Wanneer werknemer zich via de collectiviteit voor een aanvullend pakket verzekert, ontvangt hij als tegemoetkoming in de kosten € 250 per werknemer per jaar. De vergoeding wordt alleen gegeven bij deelname aan de collectieve verzekering van werkgever voor zowel basis- als aanvullende verzekering.

ARTIKEL 14 ALGEMENE VOORZIENINGEN

Sectie 14.01 Studie Faciliteiten

A - Het beleid voor het verlenen van faciliteiten aan werknemers in verband met opleiding of scholing die voor een werknemer noodzakelijk wordt geacht om zijn arbeidstaak naar behoren te kunnen vervullen, zal worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad.

B - Werknemers die een studie volgen welke verband houdt met hun dienstverband met het bedrijf zullen een studietoelage van de werkgever ontvangen. De voorwaarden waaronder deze toelage wordt gegeven zijn beschreven in Appendix IV - Regeling Studietoelage En Studiefaciliteiten.

Sectie 14.02

Bestek Voor Tussentijdse Wijzigingen

In het geval van uitzonderlijke of radicale wijzigingen in de algemene sociale en economische situatie in Nederland, hebben de werkgever en elk van de vakbonden het recht tussentijdse salarisherziening aan de orde te stellen, tijdens de looptijd van de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Sectie 14.03

Individueel Scholings- En Ontwikkelingsbudget

A - Iedere werknemer krijgt vanaf 1 januari 2016 een individueel scholings- en ontwikkelingsbudget van structureel 0,5% van het jaarsalaris. (Dit budget is exclusief BTW.)

B - Het individuele scholings- en ontwikkelingsbudget is ter beschikking van de werknemer voor arbeidsmarkt gerelateerde scholing en ontwikkeling. De werknemer beslist zelf over de inzet van dit scholingsbudget. Echter dient de opleiding te worden gevolgd bij een erkend/professioneel instituut. HR verzorgt de toetsing van de voorgestelde scholing. Bij een verschil van inzicht over de voorgestelde scholing, zullen cao-partijen overleggen en besluiten. Onder scholing en ontwikkeling wordt ook loopbaanadvies of een loopbaanscan verstaan.

C - Het budget kan alleen worden gebruikt voor medewerkers die in dienst zijn van ADM Europoort BV. Het budget komt te vervallen op het moment dat de medewerker uit dienst treedt of met pensioen gaat. Het budget vloeit terug aan ADM Europoort BV om gebruikt te worden voor functiegerichte scholing. Een bachelor-, masteropleiding en MBA is uitgesloten van dit budget. Voor deze opleidingen geldt de Tuition policy van ADM.

ARTIKEL 15

DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Sectie 15.01

Duur Van De Collectieve Arbeidsovereenkomst

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst zal van kracht worden op 1 juli 2015 en zal in de zin der wet aflopen op 30 juni 2018, zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

De Partij Enerzijds

De Partijen Anderzijds

ADM EUROPOORT B.V.
TE EUROPOORT (RT.)

FNV
TE UTRECHT

CNV VAKMENSEN
TE UTRECHT

FUNCTIEGROEPEN

De functiegroepen en functie-indelingen als genoemd in Artikel 6, Sectie 6.01 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor ADM Europoort B.V. te Europoort (Rt.) zijn als volgt:

FUNCTIEGROEP B

--

FUNCTIEGROEP C

Magazijnmedewerker

FUNCTIEGROEP D

Autobelader

Productiemedewerker raffinaderij 2

Smeerder

FUNCTIEGROEP E

Administratief medewerker

Logistiek medewerker A

FUNCTIEGROEP F

Productiemedewerker SPC

Onderhoudsmonteur 2

Chemisch laborant

Microbiologisch laborant

Milling Operator

Productiemedewerker raffinaderij 1

FUNCTIEGROEP G

Medewerker secretariaat

Accounting Employee A

HR assistant

Logistiek medewerker B

Extractie operator

Raffinaderij operator

SPC operator

Allround laborant

Onderhoudsmonteur 1

Technisch tekenaar CAD

Magazijnbeheerder

FUNCTIEGROEP H

Controlekamer operator

Ploegenmonteur

1e Analist

E&I technician

Ploegenmonteur E&I

Werkvoorbereider

Medewerker salarisadministratie

Logistiek medewerker C

Medewerker General Ledger

Configuratiebeheerder

Accounting Employee B

FUNCTIEGROEP I

--

FUNCTIEGROEP J

Wachtchef

Technisch coördinator

Technisch coördinator E&I

SALARISSCHALEN

De salarisschalen als genoemd in Artikel 6, Sectie 6.01 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor ADM Europoort B.V. te Europoort (Rt.), zijn als volgt:

1. De salarisschalen uitgedrukt in Euro's per maand luiden met ingang van 1 juli 2015 inclusief 2,0% cao verhoging, als volgt:

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Ervaringsschaal (80%)	1845	1931	1979	2033	2118	2224	2330	2442	2556	2681
Ervaringsschaal (90%)	2076	2172	2226	2289	2383	2503	2621	2746	2876	3015
0-lijn	2307	2413	2474	2542	2648	2777	2911	3051	3196	3350
1 functiejaar	2356	2455	2518	2597	2706	2850	2988	3129	3292	3452
2 functiejaren	2408	2496	2566	2653	2769	2918	3066	3213	3385	3554
3 functiejaren	2460	2540	2617	2707	2833	2989	3141	3294	3478	3656
4 functiejaren	2511	2587	2669	2766	2899	3061	3216	3375	3574	3759
5 functiejaren		2631	2722	2823	2960	3128	3293	3457	3669	3861
6 functiejaren			2776	2883	3026	3201	3370	3536	3762	3964
7 functiejaren				2931	3094	3295	3447	3618	3857	4066
8 functiejaren							3530	3698	3949	4168
9 functiejaren								3779	4044	4272
10 functiejaren										4331
Maximum	2511	2631	2776	2931	3094	3295	3530	3779	4044	4331

De salarisschalen uitgedrukt in Euro's per maand luiden met ingang van 1 juli 2016 inclusief 2,0% cao verhoging, als volgt:

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Ervaringsschaal (80%)	1882	1970	2019	2074	2160	2268	2377	2491	2607	2735
Ervaringsschaal (90%)	2118	2215	2271	2335	2431	2553	2673	2801	2934	3075
0-lijn	2353	2461	2523	2593	2701	2833	2969	3112	3260	3417
1 functiejaar	2403	2504	2568	2649	2760	2907	3048	3192	3358	3521
2 functiejaren	2456	2546	2617	2706	2824	2976	3127	3277	3453	3625
3 functiejaren	2509	2591	2669	2761	2890	3049	3204	3360	3548	3729
4 functiejaren	2561	2639	2722	2821	2957	3122	3280	3443	3645	3834
5 functiejaren		2684	2776	2879	3019	3191	3359	3526	3742	3938
6 functiejaren			2832	2941	3087	3265	3437	3607	3837	4043
7 functiejaren				2990	3156	3361	3516	3690	3934	4147
8 functiejaren							3601	3772	4028	4251
9 functiejaren								3855	4125	4357
10 functiejaren										4418
Maximum	2561	2684	2832	2990	3156	3361	3601	3855	4125	4418

APPENDIX II
Salarisschalen

De salarisschalen uitgedrukt in Euro's per maand luiden met ingang van 1 juli 2017 inclusief 2,0% cao verhoging, als volgt:

Functiegroep	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Ervaringsschaal (80%)	1920	2009	2059	2115	2203	2313	2425	2541	2659	2790
Ervaringsschaal (90%)	2160	2259	2316	2382	2480	2604	2726	2857	2993	3137
0-lijn	2400	2510	2573	2645	2755	2890	3028	3174	3325	3485
1 functiejaar	2451	2554	2619	2702	2815	2965	3109	3256	3425	3591
2 functiejaren	2505	2597	2669	2760	2880	3036	3190	3343	3522	3698
3 functiejaren	2559	2643	2722	2816	2948	3110	3268	3427	3619	3804
4 functiejaren	2612	2692	2776	2877	3016	3184	3346	3512	3718	3911
5 functiejaren		2738	2832	2937	3079	3255	3426	3597	3817	4017
6 functiejaren			2889	3000	3149	3330	3506	3679	3914	4124
7 functiejaren				3050	3219	3428	3586	3764	4013	4230
8 functiejaren							3673	3847	4109	4336
9 functiejaren								3932	4208	4444
10 functiejaren										4506
Maximum	2612	2738	2889	3050	3219	3428	3673	3932	4208	4506

2. 0-Lijn - De 0-lijn salarisschalen zijn de gebruikelijke aanvangssalarissen voor nieuwe vakvolwassen werknemers op het tijdstip van in dienst treden.
3. Ervaringsschalen - Ervaringsschalen zijn gebaseerd op een percentage van de 0-lijn salarissen van de tabel. Alle werknemers ontvangen minimaal het wettelijk minimumloon als maandsalaris.
4. Afronding Maandelijkse Salarisschalen - Alle maandelijkse salarissen vervat in deze Appendix II zijn naar boven afgerond tot de eerste Euro vanaf 0,50 en naar beneden naar de eerste Euro vanaf 0,49. Afronding wordt niet toegepast in enige andere berekening.
5. Eenmalige uitkering – Jaarlijks zal in november een eindejaarsuitkering worden betaald van 2% van 12 x het maandsalaris van de maand november. Bij uitkering zal een minimum worden gehanteerd van € 345.

APPENDIX III

ARBEIDS- EN RUSTTIJDEN

In het onderstaande zijn de belangrijkste bepalingen uit de Arbeidstijdenwet als genoemd in Artikel 7, Sectie 7.11 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor ADM Europoort B.V. te Europoort (Rt.) opgenomen. Het geeft de maximale kaders aan, waarbinnen afspraken over arbeids- en rusttijden kunnen worden gemaakt tussen de werkgever en de Ondernemingsraad. Daarnaast hebben partijen in Sectie 7.11 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst afspraken gemaakt, waardoor de maximale kaders zijn ingeperkt.

Arbeids- en rusttijden	ATW
Minimum rusttijden * wekelijks * 7/5 regeling * dagelijks * na maximaal 11 uur arbeid in (nacht)dienst tussen zaterdag 18.00 en maandag 08.00 uur	Hetzij 36 uur in elke periode van 7 x 24 uur, Hetzij 72 uur per periode van 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur Hetzij 36 uur in elke periode van 7 x 24 uur, Hetzij 92 uur in elke periode van 11 x 24 uur (1x per 5 weken in te korten tot 72 uur). 11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur). 12 uur
Zondagsarbeid * arbeidsverbod * uitzondering 1 * uitzondering 2 * aantal vrije zondagen - bij arbeid op zondag - bij maximaal 11 uur arbeid per (nacht)dienst op zondag	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij 1) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit of 2) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer daarmee instemt. Tenminste 13 per 52 weken Tenminste 26 per 52 weken
Maximum arbeidstijden (structureel) * arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per dienst tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 08.00 uur * arbeidstijd per 4 weken * arbeidstijd per 16 weken	12 uur 11 uur gemiddeld 55 uur per week gemiddeld 48 uur per week
Overdracht van werkzaamheden	Verlengen van de arbeidstijd per dienst onderscheidenlijk bekorten van een rusttijd met ten hoogste 15 minuten is toegestaan.

Aanvullende regels bij nachtdiensten	Een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur.
* minimum rust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur * minimum rust bij het doorstaan in ploegen bij onderbezetting * minimum rust na 3 of meer nachtdiensten * maximum arbeidstijd per nachtdienst * * maximum arbeidstijd per 16 weken * maximum aantal nachtdiensten * maximum nachtdiensten achtereenvolgende diensten in een reeks met 1 of meer nachtdiensten	14 uur (1x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur) 2x in 4 weken en 8x per jaar 12 uur 46 uur 10 uur (maximaal 5 x per 14 x 24 uur en 22 x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur) Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur 7
Maximum arbeidstijden bij overwerk (incidenteel)	
* arbeidstijd per dienst * arbeidstijd per week * arbeidstijd per 13 weken	12 uur 60 uur gemiddeld 48 uur per week (624 uur)
Aanvullende regels bij overwerk (incidenteel) in nachtdienst	
* maximum arbeidstijd per nachtdienst * maximum arbeidstijd bij het doorstaan in ploegen bij onderbezetting * maximum arbeidstijd per 13 weken	10 uur 2x in 4 weken en 8x per jaar 11 uur gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Noodzakelijke werkzaamheden	
* maximaal arbeidstijd 1x per 14 dagen	14 uur per dienst
Pauze (tenminste ¼ uur)	
* bij arbeidstijd per dienst * pauze is niet mogelijk door: - alleen-arbeid - aard van de arbeid en op andere wijze organiseren niet mogelijk * tijdens pauze geconsigneerd	½ uur op te splitsen in 2x ¼ uur geen pauze, maar dan wel gemiddeld 40 uur per week over 52 weken geldt als pauze
Consignatie	
* periode zonder consignatie * geconsigneerde pauze * voor en na een nachtdienst * maximum arbeidstijd per 24 uur * maximum arbeidstijd per week * maximum arbeidstijd per 13 weken: - consignatie tussen 00.00 en 06.00 uur * minimum arbeidstijd bij oproep	Per 4 weken tenminste 2 tijdruimten van elk minimaal 7 x 24 uur Tijdens elke dienst Niet toegestaan 13 uur 60 uur gemiddeld 45 uur per week (585 uur) gemiddeld 40 uur per week (520 uur) ½ uur

REGELING STUDIETOELAGE EN STUDIEFACILITEITEN

De Regeling Studietoelage en Studiefaciliteiten als genoemd in Artikel 14, Sectie 14.01 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor ADM Europoort B.V. te Europoort (Rt.), is als volgt:

1. ALGEMENE BEPALINGEN

- (1) Studietoelagen en andere studiefaciliteiten mogen in beginsel alleen worden toegekend voor studies die aantoonbaar direct of indirect verband houden met de huidige of toekomstige activiteiten van de betrokkene in het bedrijf. Tegen deze achtergrond, zullen cursussen algemene ontwikkeling die leiden tot een diploma of certificaat en die worden gegeven door een erkende onderwijsinstelling, worden beschouwd om voor een toelage in aanmerking te komen. Algemene onderwijscursussen of maatschappelijke vaardigheden voor jonge mensen, waarvoor de werkgever bij wettelijke regeling betaald verlof moet geven, zijn niet in deze regeling begrepen.
- (2) De toelage en andere faciliteiten moeten schriftelijk tevoren worden aangevraagd. Nadat het dienstverband voor onbepaalde tijd is begonnen, kan een studietoelage alsnog worden toegekend voor de duur van de proeftijd. Studies waarvoor reeds een toelage wordt ontvangen, die worden voortgezet gedurende de militaire dienst blijven in aanmerking komen voor een toelage onder voorwaarde dat de werknemer zijn dienstverband niet verbreekt na de militaire dienst. Studies die gedurende de militaire dienst worden begonnen, kunnen eveneens worden gesubsidieerd, zij het met terugwerkende kracht. Studietoelagen voor studies gedurende militaire dienst zullen alleen worden toegekend wanneer en voor zover de betrokken militaire autoriteiten zulke voorzieningen niet kunnen treffen. In andere gevallen kunnen studietoelagen niet met terugwerkende kracht worden toegekend.
- (3) De toelage en andere faciliteiten worden gewoonlijk éénmaal toegekend voor dezelfde studie. Uitzonderingen mogen worden gemaakt, als er sprake is van bijzondere omstandigheden buiten de schuld van de student. De toelage en de faciliteiten mogen (ook tussentijds) worden beëindigd, als de betrokkene de studie niet ernstig neemt of er niet in slaagt voldoende voortgang te maken.
- (4) Indien de werkgever een studietoelage en/of –faciliteiten toekent aan een werknemer, moet deze werknemer bij aanvang van de studie een opleidingsovereenkomst ondertekenen

2. STUDIETOELAGE

- (1) Als een studie wordt ondernomen op specifiek verlangen van de werkgever, zoals bedrijfsscholing voor de functie of herscholing voor een functie die moet worden vervuld of scholing als onderdeel van een leerlingensysteem alsmede onderwijs voor een diploma waarvan voortzetting van het dienstverband afhankelijk is gemaakt, zal volledige vergoeding van studiekosten en leerboeken worden gegeven.
- (2) Als een studie voldoet aan de bovenstaande omschrijving en een aanvraag voor de toelage tevoren bij de werkgever is ingediend, zal de toelage als volgt zijn: 70% van de studiekosten, de kosten van leerboeken en van het examengeld. De kosten van schrijfmateriaal, gereedschap, naslagwerken of literatuur komen niet in aanmerking.

De werknemer zal over deze toelage geen belasting behoeven te betalen.

- (3) Wanneer de studie waarnaar onder 2 wordt verwezen succesvol wordt afgesloten met een examen binnen de vereiste tijd, zullen een additionele 30% van de studiekosten, de kosten van leerboeken en van het examengeld als toelage worden uitbetaald.

3. VERGOEDING VAN KOSTEN

- (1) Alle bijkomende reiskosten die gemaakt worden voor het volgen van lessen en het afleggen van examens mogen worden gedeclareerd op basis van de laagste klasse van openbaar vervoer.
- (2) Alle bijkomende kosten die gemaakt worden voor accommodatie in verband met een examen, daarbij inbegrepen de kosten van lunch en/of diner, mogen worden vergoed na voorafgaand overleg met de bedrijfsleider.

4. ANDERE STUDIEFACILITEITEN

- (1) Als de studie in aanmerking komt voor een studietoelage zoals genoemd in Sectie 2, Studietoelage, dan mogen de volgende bepalingen zo nodig worden toegepast:
 - a. Vermindering Van Werkuren - Teneinde een studie te kunnen volgen buiten de werkuren, mogen de werkuren zoveel worden verminderd als nodig is om de student in staat te stellen op tijd te zijn voor de studie.
 - b. Vrije Dagen Voor Het Volgen Van Een Studie - Als een studie die door de werkgever verplicht is gesteld meer dan 2 volle avonden per week in beslag neemt (van tenminste 2 uren per avond), geheel los van de tijd die voor huiswerk nodig is en de mogelijkheid bestaat om deze studie te volgen op een deeltijdbasis of gedeeltelijke deeltijdbasis, zal aan de laatste opzet de voorkeur worden gegeven. Dit onderwijs in deeltijd of gedeeltelijk in deeltijd mag worden genoten zonder verlies van loon.
 - c. Dagen Of Uren Vrij Voor Examens - De noodzakelijke vrije tijd zal worden gegeven zonder verlies van salaris voor het afleggen van een examen volgend op een gesubsidieerde studie. Afhankelijk van de instemming van de bedrijfsleiding, mag dezelfde regeling worden toegepast voor het afleggen van een examen dat volgt op een niet gesubsidieerde studie.
 - d. Studieverlof - De bedrijfsleiding mag als de omstandigheden dat nodig maken een student bijzonder verlof geven ter voorbereiding op een examen volgend op een schriftelijke studie of een avondstudie. Eén dag studieverlof per studiejaar zal als richtlijn worden genomen.

5. ERKENNING VERWORVEN COMPETENTIES (EVC)

Werknemer kan op vrijwillige basis deelnemen aan een Erkenning Verworven Competenties traject.

PROTOCOL CAO 1 JULI 2015 TOT 1 JULI 2018

1. Looptijd

De looptijd is 1 juli 2015 tot 1 juli 2018.

2. Inkomen

De basissalarissen worden als volgt verhoogd:

C. 2,0% per 1 juli 2015

D. 2,0% per 1 juli 2016

E. 2,0% per 1 juli 2017

3. Vervroegingsregeling

(onder voorbehoud van fiscale toetsing)

De vervroegingsregeling uit ADM pensioenreglement 2009 artikel 33 lid c & d, geldend voor actieve werknemers die op 31 december 2005 in dienst zijn van ADM en welke deelnamen aan de collectieve pensioenregeling bij Zwitserleven, vallend onder de CAO ADM Europoort BV, komt te vervallen. De gereserveerde gelden bij Zwitserleven voor deze regeling vloeien terug naar ADM Europoort BV.

Voor de inactieve werknemers "slapers" (uit dienst voor 31.12.2005) die aanspraak kunnen maken op deze regeling, blijft de regeling ongewijzigd van kracht. Deze "slapers" kunnen gebruik maken van de aanspraak om het Zwitserleven pensioen te vervroegen van 62 tot 65 jaar. Indien deze slapers de 65-jarige leeftijd hebben bereikt en geen aanspraak hebben gemaakt op deze vervroegingsregeling zal de reservering terugvloeien naar ADM Europoort BV.

Partijen maken de afspraak dat de pensioenspecialisten van de AWWN en Advema in overleg met de advocaat Van Doorne een tekst opstellen voor de wijziging van de vervroegingsregeling.

Daarnaast zullen AWWN en Advema de juridische documenten bij Zwitserleven in overeenstemming met bovenstaande afspraak brengen.

4. Sideletter overgang Zwitserleven naar PGB-pensioen

Schadeloosstelling c.q. collectieve voorziening bij beëindiging arbeidsovereenkomst

De afspraken gemaakt op 14 november 2012 worden als volgt aangepast per 2 november 2015:

F. Gedurende de periode van 2 november 2015 tot en met 31 december 2032 zal bij ontslag op bedrijfseconomische gronden, aan de werknemer door werkgever de volgende schadeloosstelling worden betaald, de transitievergoeding worden aangevuld tot en met de berekeningsmethodiek van de "oude kantonrechtersformule 2008" (van voor 2009) met een C factor = 1.

G. Bij toekomstige fiscale en wettelijke wijzigingen zullen partijen overleggen over de als dan ontstane situatie.

WW reparatie

Als gevolg van de afspraken over de gewijzigde Schadeloosstelling, zoals in de vorige alinea genoemd, zal de reparatie van de WW ten laste komen van de werknemer. WW reparatie door ADM, als compensatie van een tragere opbouw & verkorting van de maximale duur (op 31 december 2015), is uitgesloten voor deze periode tot en met 31 december 2032.

Sociaal plan

In geval van ontslag op bedrijfseconomische gronden, zal ADM Europoort B.V., zoals beschreven is in Sectie 2.04 lid A de vakbonden inlichten. Werkgever zal met vakbonden, in deze situatie, een sociaal plan afspreken. In dat sociaal plan zal een voorziening worden opgenomen zijde gelijk aan de transitievergoeding die zal worden aangevuld, volgens bovenstaande afspraken, tot de "oude kantonrechtersformule 2008" (van voor 2009) met een C factor = 1.

Niet korten

ADM Europoort B.V. zal, in geval van ontslag op bedrijfseconomische gronden, niet korten op de te betalen Schadeloosstelling.

5. Scholing en ontwikkeling

Iedere werknemer, vallend onder de CAO ADM Europoort B.V., krijgt vanaf 1 januari 2016 een individueel scholings- en ontwikkelingsbudget van structureel 0,5% van het jaarsalaris. (Dit budget is exclusief BTW.) Dit individuele scholings- en ontwikkelingsbudget is ter beschikking van de werknemer voor arbeidsmarktgerelateerde scholing en ontwikkeling. De werknemer beslist zelf over de inzet van dit scholingsbudget. Echter dient de opleiding te worden gevolgd bij een erkend/professioneel instituut. HR verzorgt de toetsing van de voorgestelde scholing. Bij een verschil van inzicht over de voorgestelde scholing, zullen cao-partijen overleggen en besluiten. Onder scholing en ontwikkeling wordt ook loopbaanadvies of een loopbaanscan verstaan. Het budget kan alleen worden gebruikt voor medewerkers die in dienst zijn van ADM Europoort BV. Het budget komt te vervallen op het moment dat de medewerker uit dienst treedt of met pensioen gaat. Het budget vloeit terug aan ADM Europoort BV om gebruikt te worden voor functiegerichte scholing.

Een bachelor-, masteropleiding en MBA is uitgesloten van dit budget. Voor deze opleidingen geldt de Tuition policy van ADM.

De nog niet gebruikte loopbaanscans uit de CAO 1 juli 2013 tot 1 juli 2015 kunnen worden aangesproken tijdens de looptijd van deze CAO. (Indien een medewerker gebruik maakt van de loopbaanscan, zullen de kosten van deze scan niet in mindering worden gebracht op het individuele scholings- en ontwikkelingsbudget, zolang er geen overschrijding plaatsvindt van het afgesproken aantal vanuit de vorige cao. Na overschrijding van dit aantal, zal de scan wel in mindering worden gebracht op het individuele scholings- en ontwikkelingsbudget.)

6. Studie

Een studie naar de toekomstige inzetbaarheid van de medewerkers van ADM Europoort B.V. zal worden uitgevoerd. De volgende thema's zijn onderwerp van deze studie: roosteren in de ruimste zin van het woord, werkdruk, duurzame inzetbaarheid, verminderen overwerk met in achtneming van de arbeidstijdenwet, ontwikkeling van medewerkers en mantelzorg.

Er wordt een werkgroep opgericht die bestaat uit vertegenwoordiging vanuit werkgever, vakbond en ondernemingsraad. De werkgroep zal een probleemstelling definiëren, het doel van de studie en termijnen gedurende de looptijd van deze cao.

Het duurzaam inzetbaarheidsbudget, afgesproken in de onderhandeling op 10 december 2014, zal worden ingezet voor oplossingen binnen deze studie. Bij de start van de werkgroep zal uitvoering worden gegeven aan concrete ideeën op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

7. Vakbondscontributie

ADM zal het bedrag ter grootte van de vakbondscontributie aanwijzen als eindheffing waardoor de werknemer geen belasting over dit bedrag betaald. De werkgever zal dit bedrag opnemen in de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

8. Gedifferentieerde premie werkhervattingskas

De premie blijft gedurende de looptijd van de CAO voor rekening van de werkgever.

9. AWWN Bijdrage

De AWWN-bijdrage wordt gecontinueerd.

10. Redactionele wijzigingen

Partijen zijn redactionele wijzigingen overeengekomen in de CAO-tekst.

11. WWZ/WAZO-aanpassingen

Partijen zijn redactionele wijzigingen overeengekomen i.v.m. WWZ en WAZO.

12. Sectie 12.08 Afwezigheid van werk samenvallend met vakantiedagen

Partijen spreken af een nieuwe cao-tekst op te stellen zodat met ingang van 1 juli 2015 de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid het volledige (pro rato voor parttimers) vakantierecht opbouwt. Indien een arbeidsongeschikte werknemer, met medische toestemming van de bedrijfsarts, met vakantie gaat, zal hij ook volledige (pro rato voor parttimers) vakantiedagen opnemen. Dat wil zeggen 8 uur, ook in het geval dat de arbeidsongeschikte werknemer bijvoorbeeld voor 50% re-integreert.

13. Sectie 12.13 Tijdsparregeling

Partijen spreken af om te onderzoeken hoe de tijdsparregeling op een kostenneutrale wijze, binnen de fiscale regels, in stand kan worden gehouden waarbij het oorspronkelijke doel in acht wordt genomen.

14. Veiligheid

ADM zal samen met de vakbonden een actieve deelname van het veiligheidsgedrag middels VBS van de medewerkers stimuleren.

Bijlagen:

WWZ/WAZO-aanpassingen

Als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid worden de volgende secties in de cao aangepast.

H. 5.04C:

1. Voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd in een periode van meer dan 24 maanden met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden; dan wel
2. Meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten, elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden;

I. 5.04D:

Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor een periode van 2 jaar of langer kan deze overigens nog wel eenmaal aansluitend met ten hoogste 3 maanden worden verlengd, zonder dat deze voor onbepaalde tijd geldt en opzegging vereist is.

J. 13.01 E:

Toevoegen aan lid 2: werknemers tussen 35% en 100% arbeidsongeschikt die instromen in WGA

K. 11.03:

Arbodienst wijzigen in leidinggevende

Sectie 7.01

De tekst van Sectie 7.01 wordt als volgt aangepast:

Sectie 7.01 Gemiddeld Aantal Arbeidsuren

A - De normale dagelijkse arbeidsduur, waarop werknemers gewoonlijk worden ingedeeld, is 8 uur. Het gemiddelde aantal gewerkte uren per week en per jaar kan variëren afhankelijk van het soort dienst welke gelopen wordt. De gemiddeld ingedeelde werkuren per week en per jaar voor de diverse diensten zijn als volgt:

	Gemiddeld Per Week	Gemiddeld Per Jaar
Dagdienst	38	1976*
2 Ploegendienst	36	1872
3 Ploegendienst	36	1872
5 Ploegendienst	34,4	1787,2**
6-Ploegendienst	34,4	1788,4 ***
7-Ploegendienst	34,3	1783,4

* Inclusief 104 uren arbeidstijdverkortung.

** Inclusief 5 opkomstdagen (8 uren per dag) met een totaal van 40 uren.

*** Inclusief 2 EVC dagen (8 uren per dag) met een totaal van 16 uren.

Tot de normale werkzaamheden en beloning behoren de dienstoverdracht, het omkleden en de looptijd van en naar de werkplek. Wanneer deze werkzaamheden leiden tot overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur wordt deze tijd geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur en beloning, waarover verder geen extra - of overwerkbetaling verschuldigd is.

B – Werknemers ingedeeld in een dagdienst

De werknemer in de dagdienst, uitgezonderd het Lab en TD (dagdienst), krijgt de mogelijkheid om enigszins flexibel om te gaan met zijn werktijd. Het uitgangspunt hierbij is dat de werknemer zelf goed bewust is van de prioriteiten van zijn/haar werk en (in grotere mate) zelf kan bepalen of er extra gewerkt moet worden en hoe deze gecombineerd moeten worden met privé activiteiten.

De flexibiliteit betekent dat wanneer werknemer op één of meerdere dagen, bijvoorbeeld 10 minuten, meer werkt dan de voor hem/haar geldende normale arbeidstijd dan kan werknemer op een andere dag eerder stoppen met werken. De variatie per dag is maximaal 20 minuten, waarbij het spaarsaldo nooit meer kan zijn dan plus 5 uur. De werknemer mag zonder toestemming van zijn leidinggevende maximaal 20 minuten per dag opnemen, met toestemming van de leidinggevende kan de werknemer meer dan 20 minuten tot het totale spaarsaldo van 5 uur opnemen. Voor de aanvraag en toestemming verwijzen wij naar CAO sectie 12.05 lid B.

Indien het totale spaarsaldo van 5 uur bereikt is en de werknemer met toestemming van de leidinggevende overwerkt, dan geldt het volgende:

- De eerste 20 minuten worden gezien als arbeidstijd en wordt uitbetaald conform de normale werktijd;
- Vanaf 21 minuten zal de overwerkvergoeding conform CAO gelden.

Voor het Lab en de TD (dagdienst) is het niet mogelijk om deze regeling op dezelfde wijze toe te passen. Als gevolg daarvan zullen medewerkers van het Lab en TD (dagdienst), zoals afgesproken, gecompenseerd worden middels 2 dagen per kalenderjaar die niet aaneengesloten opgenomen mogen worden. Deze dagen zullen aan het eind van het jaar komen te vervallen tenzij eerder werd afgekeurd. Voor de aanvraag en toestemming verwijzen wij naar CAO Sectie 12.05 lid B.

Overwerk bij Lab en TD (dagdienst) vangt aan vanaf 21 minuten na toestemming van de leidinggevende. De eerste 20 minuten worden niet vergoed.

C – Werknemers ingedeeld in de ploegendienst. Zie Sectie 9.01

Tekst kaderledenwerk

Partijen nemen de volgende afspraken ter verduidelijking van het werk van kaderleden op in de CAO:

- L. 1x per jaar, in januari, ontvangt de werkgever een brief van de vakbond met daarin de namen van de kaderleden
- M. Kader werk op verzoek vakbond;
 - 5. Minimaal 14 dagen van te voren komt er een verzoek vanuit de bonden naar HR met verzoek wie er vrijgemaakt wordt en waarvoor.
 - 6. Een verzoek van de vakbond tot vrijmaken van een kaderlid geldt altijd voor 8 uur.
 - 7. Als een kaderlid op zijn vrije dag (weekenddag) deelneemt, dan zal er geen compensatie door de werkgever plaatsvinden.
 - 8. De arbeidstijdenwet is van toepassing en zal waar nodig resulteren in een ATW dag (rustdag).
- N. Als een kaderlid vrijgemaakt wordt voor commissies voortvloeiend uit verzoeken van werkgever (bv pensioen, cao etc) dan regelt de werkgever dat kaderleden de gehele dienst worden vrijgemaakt.
 - 3. Als een kaderlid op zijn roostervrije dag (weekenddag) deelneemt aan werkgever gerelateerde commissies dan gelden de normale overwerkregelingen conform cao met een maximum van 8 uur maar niet minder dan 8 uur.
 - 4. De arbeidstijdenwet is van toepassing en zal waar nodig resulteren in een ATW dag (rustdag).

Mocht blijken dat een verzoek tot vrijmaken bezetting technisch niet mogelijk is dan zal HR contact opnemen met de vakbond.

ONDERHANDELINGSRESULTAAT OVERGANG ZWITSERLEVEN PENSIOEN

Cao partijen van ADM en AEBT hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over de overgang van de pensioenregeling van Zwitserleven naar het bedrijfstakpensioenfonds PGB, met daarbij de volgende afspraken voor:

- bestaande medewerkers en
- nieuwe medewerkers die op 1 januari 2013 en daarna in dienst treden:

- **Pensioenuitvoerder**

De pensioenregeling wordt met ingang van 1 januari 2013 ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds PGB. De opgebouwde rechten van de actieve medewerkers bij Zwitserleven worden niet overgedragen naar PGB. Ze blijven bij Zwitserleven en worden jaarlijks geïndexeerd (zie indexering)

- **Regeling en opbouw**

Bestaande medewerkers

Met ingang van 1 januari 2013 wordt de eindloonregeling vervangen door een middelloonregeling met een voor iedereen gelijke opbouwpercentage van 2,15% per jaar (maximale wettelijke opbouw) over de pensioengrondslag (jaarsalaris minus franchise). In de eindloonregeling werd tot 44.430 euro 2% opgebouwd en daarboven 1,5%.

Nieuwe medewerkers

Voor nieuwe medewerkers, geldt:

- een middelloonregeling met een opbouwpercentage van 2,15% per jaar tot een jaarsalaris van 70.700 euro minus franchise. Dit salarismaximum wordt jaarlijks geïndexeerd met de collectieve loonstijging.
- Daarboven vindt opbouw plaats op basis van een beschikbare premiereregeling gebaseerd op de fiscale "staffel 1 - 4% rekenrente". D.w.z. opbouw ouderdomspensioen is gelijk aan middelloon principe. (ambitie niveau 2,15%)

- **Franchise en nabestaandenpensioen**

Bestaande medewerkers

De franchise en het nabestaandenpensioen blijven ongewijzigd: de wettelijke minimum franchise (2012: 13.064 euro) en nabestaandenpensioenopbouw op basis van opbouw.

Nieuwe medewerkers

De franchise voor nieuwe medewerkers is gelijk aan de bestaande medewerkers: de wettelijke minimum franchise (2012: 13.064 euro). De opbouw nabestaandenpensioen, is op risico basis.

- **Algemene Nabestaandenwet (ANW) verzekering**

Alle medewerkers

Met ingang van 1 januari 2013 wordt de huidige vrijwillige ANW verzekering een vast onderdeel van de pensioenregeling. De premie wordt met ingang van 1 januari 2013 betaald door de werkgever.

- **Indexering**

Bestaande medewerkers

De pensioenaanspraken worden voor actieve medewerkers jaarlijks met 2% geïndexeerd:

- De opgebouwde rechten bij Zwitserleven worden jaarlijks met 2% geïndexeerd. Deze indexering wordt opgebouwd bij PGB.
- De vanaf 1 januari 2013 op te bouwen rechten voor actieve medewerkers worden jaarlijks met 2% geïndexeerd onder aftrek van de door PGB toe te kennen toeslag. Is de toeslag van PGB in enig kalenderjaar hoger dan 2%, dan geldt de hogere toeslag van PGB.

Nieuwe medewerkers

De opgebouwde rechten worden geïndexeerd conform de geldende regeling bij de uitvoerder.

In-actieven (gepensioneerden en slapers)

De opgebouwde rechten worden geïndexeerd conform de geldende regeling van voorwaardelijke indexatie bij de oude en toekomstige uitvoerder.

- **Werknemersbijdrage**

Bestaande medewerkers

De werknemersbijdrage wordt met ingang van 1 januari 2013 1,0% van het pensioengevend salaris tot 50.000 euro minus franchise, 1,3% van het pensioengevend salaris van 50.000 euro tot 70.700 euro en 10% van de pensioengevend salaris vanaf 70.700 euro. De salarissen worden jaarlijks geïndexeerd met de collectieve loonstijging.

Nieuwe medewerkers

Nieuwe medewerkers betalen een werknemersbijdrage van 10% van het pensioengevend salaris minus franchise.

- **Pensioenopbouw over overwerk**

Over overwerk zal geen pensioen opbouw plaatsvinden.

- **Communicatie**

Cao partijen hebben afgesproken dat:

- Cao partijen gaan gemeenschappelijke voorlichtingsbijeenkomsten organiseren om de medewerkers te informeren over het onderhandelingsresultaat
- Daarnaast zal medewerkers de mogelijkheid worden geboden om na implementatie van de regeling bij PGB, een individuele toelichting te krijgen over het effect van de afspraken op zijn/haar pensioenaanspraken.

Aldus overeengekomen te Rotterdam op 14 november 2012

ADM

FNV Bondgenoten

CNV Vakmensen

E-J Verhoef

H. Zendman

R. Wennekes

F. van de Veen