LOPAREX BV gevestigd te Apeldoorn,

als partij ter ene zijde en

FNV gevestigd te Amsterdam

elk als partijen ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen hen van rechtswege geëxpireerde CAO met ingang van 1 juni 2016 voor de tijd van 12 maanden zal worden voortgezet tot 1 juni 2017 met inachtneming van de volgende wijzigingen.

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

Inhoud

ARTIKEL 1 Definities 3
ARTIKEL 2 Algemene verplichtingen van partijen: 5
ARTIKEL 3 Kwaliteit van de onderneming 7
ARTIKEL 4 Aanvang/einde dienstverband 8
ARTIKEL 5 Arbeidsduur en dienstroosters 11
ARTIKEL 6 Functiegroepen en salarisschalen en -banden 13
ARTIKEL 7 Bijzondere beloningen/verzuimuren 17
ARTIKEL 8 Zon- en feestdagen 23
ARTIKEL 9 Bijzonder verlof met behoud van salaris 24
ARTIKEL 10 Verlof zonder behoud van salaris 26
ARTIKEL 11 Scholing 26
ARTIKEL 12 Vakantie 28
ARTIKEL 13 diverse toeslagen en uitkeringen 31
ARTIKEL 14 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid 32
ARTIKEL 15 Uitkering bij overlijden 35
ARTIKEL 16-A Ziektekostenverzekering 36
ARTIKEL 16-B Vakbondscontributie 36
ARTIKEL 17 Ouderenbeleid 37
ARTIKEL 18 Pensioenregeling 39
ARTIKEL 19 Tussentijdse wijziging 44
ARTIKEL 20 Duur van de overeenkomst 45

Bijlage I Lijst van functiegroepen 46
Bijlage II Salarisschalen en –banden 47
Bijlage III Beoordelingssysteem Loparex BV 49
Bijlage IV Protocol Wet verbetering Poortwachter 51
Bijlage V Bijzondere afspraken CAO-akkoord 2016-2017 52

ARTIKEL 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	:	De onderneming als genoemd als partij ter ene zijde.
Vakvereniging	:	Elk der verenigingen als genoemd als partij ter andere zijde.
Werknemer	:	Iedere werknemer (m/v), die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, met uitzondering van de Raad van Bestuur, directieleden, vakantiewerkers en stagiaires.
Vakkracht	:	Een ingeleende werknemer die zodanig kundigheden en ervaring heeft, dat hij als hij in dienst van de werkgever zou zijn geweest in de periodiekenschaal zou zijn ingedeeld conform bijlage II.
Arbeidsgehandicapte werknemer	:	de werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid;
Maand	:	Een kalendermaand.
Week	:	Een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst na zondag 24.00 uur.
Dienst	:	De dagelijkse arbeidsduur, die krachtens het dienst-rooster voor de werknemer geldt.
Dienstrooster	:	Een arbeidstijdregeling, welke aangeeft op welke dagen en tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en onderbreken.
ADV	:	ADV is van toepassing op die medewerkers die, op 1 juli 2001, met de overgang naar een 36-urige werkweek hun ADV hebben behouden en een 38-urige werkweek hebben.
Salaris	:	Het maandsalaris, zoals aangeduid in bijlage II bij de overeenkomst.
Uurloon	:	0,639% van het salaris.
Inkomen	:	Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, een consignatietoeslag en een persoonlijke toeslag.
Duurzame partner	:	Echtgenoot of echtgenote van de werknemer, dan wel de persoon die met de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert, mits tussen hen beiden geen bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld, is slechts sprake als de twee personen gezamenlijk voorzien in de huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
Functievolwassenleeftijd	:	De leeftijd waarop in de betreffende functiegroep ten minste het schaalsalaris bij 0 functiejaren wordt

		ontvangen.
Ondernemingsraad	:	De ter zake bevoegde Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
BW	:	het Burgerlijk Wetboek.
ATW	:	Arbeidstijdenwet

ARTIKEL 2 Algemene verplichtingen van partijen:

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

B. Werkgever:

1. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden strijdig met deze overeenkomst.

2. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is, gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet-gehandicapten.

3. De werkgever zal, in het kader van de wet "gelijke behandeling mannen en vrouwen", geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, hetzij onmiddellijk hetzij middellijk, bijvoorbeeld door verwijzing naar de echtelijke staat of de gezinsomstandigheden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de bevorderingen en bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

4. Voor elke werknemer is een exemplaar van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst ter beschikking. De uitreiking van de CAO zal binnen 3 maanden na overeenstemming plaatsvinden.

5. Vacatures zullen bij voorkeur worden vervuld door reeds in dienst zijnde werknemers. Om de werknemers in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te komen voor plaatsing in vacante functies, zal de werkgever eigen initiatief van werknemers, die hun kennis en bekwaamheden willen ontwikkelen om deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen, bevorderen.

6. De werkgever zal de vakverenigingen faciliteiten bieden voor het werk van de vakverenigingen in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuur binnen de onderneming niet wordt doorkruist.

C. Werknemer:

1. De werknemer is gehouden gegevens en informatie verkregen uit zijn dienstverband, waarvan hij redelijkerwijs kan vermoeden dat daarmede bij niet geheimhouding schade kan worden berokkend aan het bedrijf van de werkgever, niet aan derden te verschaffen. De geheimhoudingsplicht duurt tot een jaar na beëindiging van het dienstverband, tenzij in een individuele arbeidsovereenkomst een andere termijn is genoemd. De verplichting tot geheimhouding geldt niet indien van de werknemer krachtens wettelijk voorschrift mededelingen worden gevorderd.

2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd en voor zover verband houdend met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften op te volgen.

3. De werknemer is gehouden voor zijn dienst- en rusttijd de vastgestelde dienstroosters op

te volgen. De dienstroosters worden vastgesteld met inachtneming van de ATW.

4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de dienstroosters aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet gehouden overwerk te verrichten.

5. De werknemer is gehouden binnen het kader van orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens werkgever gegeven op te volgen.

6. Tenzij uitdrukkelijk tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen, is het de werknemer verboden betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren.

7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen in overeenstemming met deze collectieve arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 3 Kwaliteit van de onderneming

De kwaliteit van de onderneming wordt niet alleen bepaald door de cijfers van groei en winst maar ook door de wijze waarop de onderneming bijdraagt aan de kwaliteit van het bestaan. Dit betreft allen die er werken, de afnemers en de omgeving. De onderneming erkent de vakverenigingen als een groep van partijen aan wie, evenals aan aandeelhouders, publiek, overheid en klanten, de onderneming verantwoording aflegt over aspecten van het gevoerde beleid ter zake de kwaliteit van de onderneming. Daartoe nodigt de onderneming de vakverenigingen tweemaal per jaar uit voor een bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming.

Daarbij komt aan de orde:

1. belangrijke technische of commerciële ontwikkelingen;
2. plannen, waaronder investeringsplannen, welke tot belangrijke veranderingen in de bedrijfsproductie kunnen leiden;
3. ontwikkelingen in de kwantiteit en kwaliteit van de personeelsbezetting, waaronder informatie over andersoortige arbeidsovereenkomsten;
4. toetsing van bijzondere afspraken welke per periode bij protocol worden gemaakt, waaronder interne milieuzorg.

De werkgever zal deeltijdarbeid daar waar mogelijk bevorderen en een maximale souplesse tonen bij de realisering daarvan.

ARTIKEL 4 Aanvang/einde dienstverband

1. A Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
   B Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren.
   C Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaren of langer, kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.
   D Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.

2. Een dienstverband wordt aangegaan:
   a. hetzij voor een onbepaalde tijd;
   b. hetzij voor een bepaalde tijd;
   c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
   d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In principe worden nieuwe medewerkers aangenomen op een contract voor bepaalde tijd. Dit kan zijn omdat het gaat om een niet-structurele formatieplaats, en omdat de werkgever het functioneren van de nieuwe medewerker over een wat langere periode wil kunnen beoordelen.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts worden overeengekomen voor een periode van maximaal 12 maanden. Voortzetting van het dienstverband is alleen mogelijk middels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Uitsluitend in gevallen dat sprake is van het volgen van een opleiding, kan bij het niet (tijdig) behalen van de in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd benoemde concrete studiedoelen, de arbeidsovereenkomst worden verlengd middels een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin eveneens de concreet te behalen studiedoelen zijn vastgelegd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan maximaal twee keer worden verlengd.

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:

“Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst”.

Werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet. De werkgever maakt in principe gebruik maken van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn.

3. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikel 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt het dienstverband:

a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst

1. Door opzegging door de werkgever:
- met een termijn van ten minste zoveel weken als het dienstverband na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken;
- deze termijn wordt voor werknemers die op 1 januari 1999 in dienst waren van werkgever en 45 jaar of ouder waren,
  verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
- de maximumopzegtermijn bedraagt 26 weken, de minimumopzegtermijn 6 weken.

2. Door opzegging door de werknemer:
- voor de werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn 6 weken. In afwijking van het bepaalde in dit sublid kan schriftelijk tussen werkgever en werknemer een langere opzegtermijn worden overeengekomen.

3. Voor beide partijen zal de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand bedragen, na korting van de proceduretijd als bedoeld in artikel 7:672 lid 4 BW De opzegging moet zodanig geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van enige maand.

b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst

Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat opzegging is vereist, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, eerste lid. De werknemer zal uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van het contract schriftelijk worden geïnformeerd over of het contract eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

Bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.

d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

Door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week bedraagt.

1. Het wettelijke opzegverbod tot ontslag tijdens militaire dienst,
geldt niet .

2. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt in het geval de werknemer gebruik maakt van de regeling voor vervroegd (flexibel) uittreden.

ARTIKEL 5 Arbeidsduur en dienstroosters

5.1. De normale arbeidsduur voor een voltijd werknemer bedraagt gemiddeld 36 uur per week.

5.2. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

a. Een dagdienstrooster dat op jaarbasis leidt tot een gemiddeld 36-urige werkweek. De invulling van deze gemiddeld 36-urige werkweek vindt plaats in overleg tussen de afdeling dan wel de werknemer enerzijds en de werkgever anderzijds, onverlet de bevoegdheden van de ondernemingsraad op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden. De werkgever zal eveneens de mogelijkheid bieden om op individuele basis een arbeidsovereenkomst boven de 36 uur overeen te komen.

b. Een 2-ploegendienstrooster dat op jaarbasis leidt tot een gemiddeld 36-urige werkweek. De invulling van deze gemiddeld 36-urige werkweek vindt plaats in overleg tussen de afdeling dan wel de werknemer enerzijds en de werkgever anderzijds, onverlet de bevoegdheden van de ondernemingsraad op basis van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

c. Een 3-ploegendienstrooster dat op jaarbasis leidt tot een gemiddeld 36-urige werkweek. De invulling van deze gemiddeld 36-urige werkweek vindt plaats in overleg tussen de afdeling dan wel de werknemer enerzijds en de werkgever anderzijds, onverlet de bevoegdheden van de ondernemingsraad op basis van artikel 27 van de Wet op ondernemingsraden.

d.1. Een 5-ploegendienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken of een veelvoud daarvan omvat en op jaarbasis gemiddeld 216,15 diensten aangeeft, bij een arbeidstijd van 8 uur per dienst. Bovendien zijn aan dit dienstrooster binnen genoemd tijdsbestek 13 opleidingsuren toegevoegd. De gemiddelde werkweek komt daarmee op jaarbasis op 33,42 uur per week. Voor de werknemers in dit dienstrooster geldt de normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Het verschil in uren is een tijdcompensatie voor het werken in de 5-ploegendienst.

Toelichting: Een jaar heeft gemiddeld 365,25 dagen : 7 = 52,18 weken.
Derhalve is het aantal diensten gemiddeld per jaar bij een gemiddelde arbeidstijd van 33,6 uur per week en diensten van 8 uur:

$$\frac{52{,}18 \times 33{,}42}{8} = 219{,}15 \text{ diensten}$$

Daarnaast worden volgens d.2 van dit artikel de werkzaamheden gedurende een collectieve stop van 48 en 72 uur = totaal 120 uur onderbroken.

Voor deze collectieve stop van 120 uur wordt tweemaal op grond van d.2 een halve vakantiedag afgeboekt. Dit betekent gemiddeld per werknemer (120 – 2*4) : 5 (het aantal ploegen) = 22,4 uur per werknemer = 2,8 diensten korter werken, zodat het bruto aantal diensten derhalve gemiddeld 219,15 - 2,8 = 216,35 diensten bedraagt en het dienstrooster ononderbroken gedurende het gehele jaar doorloopt zonder onderbreking tijdens de stops. Van genoemde 22,4 uur worden 13 uur voor opleiding en werkoverleg ingepland zodat de totale arbeidstijd in 5-ploegendienst gemiddeld 216,35 diensten + 13 opleidingsuren bedraagt, ofwel gemiddeld 33,42 uur per week.

d.2. De werkzaamheden in 5-ploegendienst worden, met uitzondering van de bewakingsdiensten, in een kalenderjaar onderbroken en wel als volgt:
- ingaande 24 december om 15.00 uur voor een periode van 72 uur;
- ingaande 31 december om 15.00 uur voor een periode van 48 uur. Van werknemers, die op 24 december en/of 31 december roostermatig in de middagdienst hadden moeten opkomen, wordt een halve vakantiedag afgeboekt van hun vakantietegoed.

Werknemers, werkzaam in de bewakingsdiensten krijgen voor iedere gewerkte dienst tijdens de bovenomschreven stops 1,5 vervangende dienst vrijaf, onverminderd het bepaalde in artikel 7 lid 12 terzake van de beloning.

d.3. Naast de bovengenoemde onderbrekingen, kan de werkgever voor daarvoor in aanmerking komende afdelingen of groepen van werknemers, in overleg met de personeelsvertegenwoordiging nog een facultatieve stop van maximaal 48 uur vaststellen. Van de werknemers, die tijdens deze stop roostermatig hadden moeten opkomen, zal voor elke dienst een vakantiedag van hun vakantietegoed worden afgeboekt.

e. Een dienstrooster waarover met vakvereniging of Ondernemingsraad overeenstemming is bereikt.

5.3. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde ADV-dag moet worden gewerkt, geldt dit niet als overwerk en wordt in overleg met de betrokken werknemer vervangende arbeidsduurverkorting vastgesteld.

5.4. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.

5.5. Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegendienst werken, kunnen daartoe niet meer verplicht worden. Tevens kunnen werknemers van 55 jaar en ouder die in 2- respectievelijk in 3-ploegendienst werken, niet meer verplicht worden te gaan werken in een 3- respectievelijk 5-ploegendienstrooster. Betreft het echter een collectieve omschakeling naar een zwaarder dienstrooster waarbij voor werknemers van 55 jaar en ouder plaatsing in een passende functie in het oorspronkelijke of minder zware dienstrooster niet mogelijk is, dan zal overleg gepleegd worden met de vakverenigingen en personeelsvertegenwoordiging.

ARTIKEL 6 Functiegroepen en salarisschalen en -banden

6.1. Indeling in functiegroepen en salarisschalen en -banden

a. De functies van de werknemers zijn op basis van een door de partijen aanvaarde methode van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.

b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal of een salarisband. Een salarisschaal bestaat uit twee gedeelten, een aanloopschaal (bij A, B of C) en een functiejarenschaal. Een salarisband wordt begrensd door een minimum salaris en een maximum salaris. De salarisschalen en -banden zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal of -band waarin hijzelf is ingedeeld en eventueel het aantal functiejaren waarop zijn salaris is gebaseerd.

d. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn indeling, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

1. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zo duidelijk mogelijk toegelicht te worden. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer, stelt de werknemer in de gelegenheid zijn bezwaar aan de naast hogere chef toe te lichten en neemt uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het bezwaar een besluit.

2.a. Indien de onder 1 aangegeven weg niet binnen twee maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.

2.b. Voor niet-georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder punt 2, wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.

3. 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.

6.2. Toepassing van aanloopschalen

De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen. Toetsing vindt plaats op basis van een jaarlijkse beoordeling, conform het beoordelingsbeleid. Wijziging van het salaris is afhankelijk van deze beoordeling, waarbij geen, een of meer stappen verhoging in beginsel eenmaal per jaar plaatsvinden. Wanneer de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie conform de functieomschrijving volledig uitvoert en in een redelijke mate van zelfstandigheid functioneert, wordt hij ingeschaald op het minimumsalaris in de functiejarenschaal. Het salaris in de aanloopschalen kan nimmer minder zijn dan het wettelijk minimum vastgesteld loon.

6.3. Toepassing van functiejarenschalen

a. Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun leeftijd en functiegroepindeling een functiejarenschaal van toepassing is, vindt jaarlijks per 1 januari herziening plaats door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van de groep is bereikt.
Aan de werknemer die 5 jaar of langer wordt beloond volgens het maximum van de groep, wordt een extra functiejaar toegekend. De voorafgaande volzin geldt met ingang van 1 januari 1998.

b. Indien het verlaten van de aanloopschaal of het indiensttreden geschiedt na 30 juni, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.

c. Bij aanstelling op of boven functievolwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

d. Zolang een werknemer de hoogste functie jaarschaal nog niet heeft bereikt, zal jaarlijks op basis van ervaring en vooral de beoordeling van de wijze van functievervulling een verhoging van zijn salaris worden overwogen.

6.4. Toepassing van salarisbanden

Voor zover voor werknemers, afhankelijk van hun functiegroepindeling een salarisband van toepassing is, wordt jaarlijks een persoonlijk salaris vastgesteld. Bij de vaststelling spelen ervaring in de functie en vooral de beoordeling van de wijze van functievervulling een rol. Nadere regels over de toepassing van salarisbanden zijn opgenomen in bijlage II.

6.5. Tijdelijke waarneming in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt

a. De werknemer die uitdrukkelijk in opdracht van de directe chef tijdelijk een functie volledig waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 3 kalendermaanden ingedeeld in de salarisschaal waarin zijn eigen functie voorkomt. Daarna wordt hij geplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld met inachtneming van het onder b. gestelde.
Gedurende de tijd waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt wordt per dienst waarneming een toeslag van 0.15% op het salaris betaald voor elke salarisschaal die de functie, welke hij waarneemt, hoger is ingedeeld dan de eigen functie. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst wordt de toeslag verhoogd met het voor de desbetreffende ploegendienst geldende percentage.

b. Indien een werknemer na indeling in een hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing naar de oorspronkelijke salarisschaal plaats, met ingang van de eerste dag van de kalendermaand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing. Het bepaalde in 6.7a.2. en 6.7b.2. is niet van toepassing.

6.6. Definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt

a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden met onmiddellijke ingang in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.

b. Bij indeling in een hogere salarisschaal, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer dan nodig is om het nieuwe schaalsalaris in

overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

6.7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie waarvoor een salarisschaal geldt

a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek

1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.

2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de salarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. Als gevolg van andere redenen

1. Werknemers die als gevolg van andere redenen dan genoemd onder a. in een lagere ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende drie maanden in de hogere salarisschaal ingedeeld.

2. Na deze drie maanden wordt via inschaling een salaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag stijgt niet mee met de salarisverhoging. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejarenschaal, wordt de toeslag even veel verminderd als het salaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Na het bereiken van de 57,5 jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.

Indien de werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, zal de werknemer, met behoud van het dan geldende inkomen, worden ingedeeld in de bij de lager ingedeelde functie behorende salarisgroep. Dit inkomen wordt uitsluitend verhoogd met de CAO-verhogingen.

c. Op grond van medische redenen

1. De werkgever zal het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder arbeidsongeschikten (minder dan 35% arbeidsongeschikt), zodanig vaststellen dat deze tenminste gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet-arbeidsongeschikte medewerker in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.

2. Indien de arbeidsprestatie van de gehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever dispensatie van het functieloon aanvragen.

3. Het onder b.2. van dit artikellid bepaalde is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, van overeenkomstige toepassing op een gehandicapte werknemer.

6.8. Plaatsing in een lager ingedeelde functie waarvoor een salarisband geldt

Werknemers die worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de desbetreffende salarisband ingedeeld. Daarbij zal het bepaalde in dit artikel sub. 7 gelden.

6.9. Uitvoeringsbepalingen

a. Werknemers die bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een bepaalde tijd in een lagere salarisschaal of -band worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever zulks noodzakelijk oordeelt deze termijn met ten hoogste 6 maanden kan worden verlengd.

b. Het salaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het salaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

c. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogenaamde parttime werknemers - ontvangen een evenredig verlaagd maandinkomen. Indien parttime werknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, wordt hun maandinkomen dienovereenkomstig gewijzigd.

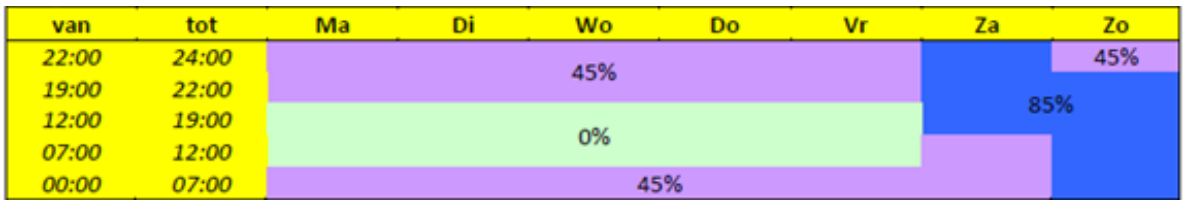
ARTIKEL 7 Bijzondere beloningen/verzuimuren

7.1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 6, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep wordt gedaan dan uit een normale functievervulling voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

7.2. Toeslag voor het werken in ploegendienst of dienstroosters met afwijkende tijden

Voor dienstroosters waarbij sprake is van arbeid voor 7:00 uur of na 19:00 of in het weekend wordt een toeslag op het uurloon gegeven op basis van de volgende matrix:



Voor dienstroosters met een vaststaande roostercyclus, zoals de 2-, 3- en 5-ploegendienst, wordt op basis van de roostercyclus de gemiddelde toeslag per maand met behulp van bovenstaande matrix berekend, waarbij ook rekening wordt gehouden met de verhouding tussen de gemiddelde arbeidstijd in het dienstrooster en de gemiddelde arbeidsduur waarvoor de werknemer is aangesteld. Voor de in artikel 5.2 onder d.1 beschreven 5-ploegendienst komt die toeslag uit op 27,0%. Voor dit soort dienstrooster wordt in deze cao deze toeslag als ploegentoeslag aangemerkt.
Voor dienstroosters zonder vaststaande roostercyclus wordt de toeslag uitgekeerd op basis van de daadwerkelijk ingeroosterde arbeidstijd. Is daarbij sprake van dienstroosters met tijdcompensatie (zoals in de 5-ploegendienst, waarbij de gemiddelde arbeidstijd lager is dan de gemiddelde arbeidsduur), dan wordt deze toeslag verrekend met genoten tijdcompensatie. Voorgaande is met uitzondering van variabel werken.

7.3. Toeslag bij overplaatsing naar een ander dienstrooster

a. Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegen-

dienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag wordt hem, indien de overplaatsing plaatsvindt in de loop van de maand, de ploegentoeslag resp. de hogere ploegentoeslag over die maand toegekend.

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

c. Voor de werknemer, die anders dan op eigen verzoek of wegens disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst van een ploegendienst naar dagdienst, of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.

d. Ter overbrugging van de onder c. bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer, met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel, de volledige ploegentoeslag betaald in de betrokken maand, wanneer de overplaatsing in de eerste helft van de maand plaatsvindt. Wanneer de overplaatsing in de tweede helft van de maand plaatsvindt wordt de volledige ploegentoeslag ook betaald over de volgende maand.

Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een toeslag toegekend als volgt:
1e. tijdvak 80% van de inkomstenderving;
2e. tijdvak 60% van de inkomstenderving;
3e. tijdvak 40% van de inkomstenderving;
4e. tijdvak 20% van de inkomstenderving.

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

e. Indien de onder c. bedoelde werknemer van 5-ploegendienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaande aan de 5-ploegendienst in 3-ploegendienst heeft gewerkt, wordt de in laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het afbouwtijdvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt verminderd.

f. De toeslagen komen niet voor verhoging in aanmerking.

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

h. Indien de in sub c. bedoelde werknemer de leeftijd van 57,5 jaar heeft bereikt, zal de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd.

7.4. Toeslag bij tijdelijke overplaatsing

a. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienstrooster, waarvoor een hogere betaling geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang de betaling, behorende bij het dienstrooster, waarin hij is overgeplaatst.

b. Indien een werknemer wegens bedrijfsredenen tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienstrooster, waarvoor een lagere betaling geldt, dan zal de oorspronkelijke betaling

blijven gelden.

c. Bij tijdelijke overplaatsing wegens bedrijfsredenen, naar een andere dienst of naar een andere ploeg van hetzelfde dienstrooster wordt een éénmalige toeslag van 0,25% van het salaris toegekend.

d. Indien een werknemer meer uren werkt wordt voor elk meer gewerkt uur een toeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt 150% van het voor de werknemer geldend uurloon + de toeslag als bedoeld in artikel 7.2. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke overplaatsing meer gewerkte uren geldt als normale werktijd de werktijd van het dienstrooster waarin men in de betreffende kalendermaand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt.

e. De werkgever zal ernaar streven dat de werknemer die ten gevolge van overplaatsing naar een ander dienstrooster roostervrije dagen niet kan opnemen, daarvoor gelijkwaardige dagen toegewezen krijgt.

7.5. Algemeen reserves in 5-ploegendienst

De werknemer die in 5-ploegendienst de functie van Algemeen reserve bekleedt, heeft recht op 1 extra vrije dienst per maand. Voor het tellen van het aantal te werken diensten wordt het dienstrooster gevolgd van de ploeg die voor de eerste dienst van het kalenderjaar wordt ingeroosterd.

7.6. Vergoeding voor consignatie

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per etmaal op maandag t/m vrijdag 0.75%, op zaterdagen 2.5% en op ADV-dagen, zon- en feestdagen 4% van hun salaris. In het geval men tijdens de consignatie werkzaamheden op het bedrijf moet verrichten ontvangt men een overwerkvergoeding conform artikel 7.9.
Dit geldt niet indien de consignatie plaatsvindt op een ADV-dag. In dat geval geldt het bepaalde in artikel 5.3.

7.7. Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang van huis naar het werk en terug moet maken, ontvangt hij daarvoor een vergoeding van 0.75% van zijn salaris.

7.8. Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster met meer dan een half uur wordt overschreden, is er sprake van overwerk. Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake, wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen. De werkgever zal alvorens de werknemer opdracht te geven tot overwerk ernstig rekening houden met de eventuele bezwaren van de werknemer.

Voor onderstaande groepen van medewerkers geldt een afwijkende overwerkregeling, welke is vastgelegd in het handboek HRM:

a. alle kantoormedewerkers behalve receptiemedewerkers;
b. dagdienst productie;
c. technische dienst;
d. de afdelingen CT, IT en SHQE.

7.9. Beloning overwerk/meeruren

a. Voor werknemers in de salarisschalen A t/m H geldt de hiernavolgende regeling:
De overuren worden per uur betaald met een toeslag op het uurloon + de toeslag als bedoeld in artikel 7.2.
De totale vergoeding inclusief de toeslag bedraagt dan als volgt:

- voor uren vallende tussen maandag 07.00 uur en zaterdag 12.00 uur 150% van het uurloon + de toeslag als bedoeld in artikel 7.2;
- voor uren vallende tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 07.00 uur en uren op feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur, 200% van het uurloon + de toeslag als bedoeld in artikel 7.2;
- voor uren, besteed aan productievoorbereidende werkzaamheden, vallende tussen 00.00 uur en 07.00 uur van de dag volgende op een feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits voor wat betreft de aaneengesloten vakantie door betrokken werknemer daaraan is deelgenomen 200% van het uurloon + de toeslag als bedoeld in artikel 7.2.

b. Overuren kunnen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, worden gecompenseerd door vrije uren. Deze vrije tijd moet uiterlijk voor het einde van de tweede daarop volgende maand worden opgenomen. Afwijkende uren op zaterdag en zondag worden bij voorkeur gecompenseerd door vrije uren op dezelfde dagen. Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt 100% van het uurloon + de toeslag als bedoeld in artikel 7.2 ingehouden voor elk verzuimd uur tussen maandag 07.00 uur en zaterdag 12.00 uur en 150% van het uurloon + de toeslag als bedoeld in artikel 7.2 voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 07.00 uur.

c. Wanneer een deeltijdwerknemer arbeid verricht buiten het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen het dienstrooster als bedoeld in artikel 5 lid 1, wordt over deze meeruren het uurloon + de toeslag als bedoeld in artikel 7.2 betaald. Daarnaast bouwt de werknemer over deze meeruren de 13e maand, vakantietoeslag, vakantierechten en pensioenrechten op.

7.10. Uitbetaling

a. Scholing (m.u.v. individuele opleidingen) is een onderwijsprogramma dat ingericht is om de benodigde kennis en vaardigheden voor een beroep of bedrijf over te brengen. Voor scholing geldt een vergoeding van de werkelijke tijd (100%), waarbij de werknemer de keuze heeft tussen tijd (voor tijd) of in geld (uren uitbetalen).

Het aantal cursusdagen dat op vrije dagen wordt gegeven wordt gemaximaliseerd op 4 keer per jaar (inplannen) met een maximum van 4 dagen/32 uur per jaar (m.u.v. BHV-trainingen). Na die tijd zullen de scholingsuren (op vrijwillige basis) op jaarbasis worden vergoed tegen de gebruikelijke overwerkvergoeding.

b. Alle in dit artikel genoemde toeslagen, behalve ploegentoeslag, worden uitbetaald aan het eind van de maand, volgend op die waarin het recht daarop is ontstaan.

7.11. Overwerk bij deelname aan projecten (voor medewerkers in 5 ploegen)

a. Een project is een, in de tijd en middelen begrensde, activiteit om iets te creëren. Het onderscheidt zich door zijn eenmalige karakter van een programma of proces. Een project wordt meestal in samenwerking met verschillende mensen uitgevoerd.

b. Indien medewerkers in projecten werkzaam zijn en de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster met meer dan een half uur wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

c. In een schema ziet dit er als volgt uit:

Overwerk	**vergoeding**
Projecten (bv. smed, kaizen)	150% Tijd voor tijd of geld + extra gang
Opleiding* (bv. hijsen/tillen, heftruck etc)	100% Tijd voor tijd of geld Afronding naar dagdelen (3,5 naar 4 uur etc) Maximaal 4 keer per jaar (inplannen) met een maximum van 4 dagen/32 uur
Dienst / extra werken	150% geld 200% geld + extra gang

* (m.u.v. BHV)

7.12. Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens dienstrooster

1. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast dienstrooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie resp. afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van resp. 80-, 60-, 40- en 20% van die inkomstenderving.

2. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens dienstrooster heeft deelgenomen. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.

3. Naast de afbouw, als omschreven in 1. wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomstenstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van functiejarenverhogingen, (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens dienstrooster.

4. Behoudens bij hernieuwde deelname, zal vanaf de 57,5 jarige leeftijd de dan geldende toeslag niet meer worden verlaagd.

7.13. Werknemers in de 5-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin de feestdag valt een toeslag van 150% van het uurloon per op die feestdag gewerkt uur.

7.14. Verzuimuren voor arbeid na 22.00 uur en voor 05.00 uur

a. Indien een werknemer in dagdienst buiten zijn dienstrooster arbeid moet verrichten na

22.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerst volgende dienst in hetzelfde etmaal evenveel roosteruren, tot ten hoogste 9 uur, vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht. De betrokken werknemer kan evenwel geen recht op deze verzuimuren doen gelden wanneer met deze arbeid op of na 05.00 uur in de ochtend is begonnen. Indien een werknemer recht heeft op verzuimuren, maar na 05.00 uur opnieuw werkzaamheden moet verrichten, vóórdat deze verzuimuren zijn genoten, wordt hem voor die te werken uren roostervrije tijd toegekend.

b. Indien de betreffende arbeid in een week herhaaldelijk door dezelfde werknemer wordt verricht tussen 22.00 uur en 05.00 uur zal ook de tijd vrijaf worden gegeven welke de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan.

c. Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk, hetzij dat normaliter op deze tijd geen arbeid wordt verricht door de betrokken werknemer, worden ze in het geheel niet toegekend.

ARTIKEL 8 Zon- en feestdagen

8.1. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in 5-ploegendienst betreft.

8.2. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag waarop het Staatshoofd de verjaardag viert en in lustrumjaren 5 mei, ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.

8.3. Voor de toepassing van dit artikel en de nadere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten en te lopen van 00.00 tot 24.00 uur, met uitzondering van het in 8.4. bepaalde.

8.4. Stop- en aanvangstijden rond feestdagen voor medewerkers in de 3-ploegendienst:

Oudjaar/Nieuwjaar

Stop : als 31 december op een werkdag (maandag t/m vrijdag) valt: 18.00 uur; valt 31 december op een zaterdag of zondag dan wordt de productie op resp. zaterdag 31 of 30 december op de gebruikelijke tijdstippen gestopt.

Aanvang : op de 1e werkdag ná 1 januari op het aanvangstijdstip van de ochtend-ploeg.

Pasen

Stop : zaterdag op de gebruikelijke tijdstippen.

Aanvang : op dinsdag na Pasen op de aanvangstijden van de ochtendploeg.

Hemelvaartsdag

Stop : woensdag vóór Hemelvaartsdag op het tijdstip einde middagploeg.

Aanvang : 32 uur ná begin stop.

Pinksteren

Stop : op zaterdag op de gebruikelijke tijdstippen.

Aanvang : op dinsdag ná Pinksteren op het aanvangstijdstip van de ochtendploeg.

Kerstdagen

Stop : als 24 december op een werkdag valt om 18.00 uur. Valt 24 december op een zaterdag of zondag dan wordt op zaterdag op de gebruikelijke tijdstippen gestopt.

Aanvang : op de 1e werkdag ná 26 december op de aanvangstijden van de ochtendploeg.

Dag waarop het Staatshoofd de verjaardag viert

Stop : 26 april op het aanvangstijdstip van de nachtploeg.

Aanvang : 36 uur ná begin stop.

Eens in de **vijf** jaar **5 mei**

Stop : 4 mei op het aanvangstijdstip van de nachtploeg.

Aanvang : 36 uur ná begin stop.

ARTIKEL 9 Bijzonder verlof met behoud van salaris

9.1. Onder duurzame partner wordt verstaan de persoon niet zijnde een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat en met wie de werknemer samenleeft op hetzelfde adres, hetgeen blijkt uit een samenlevingscontract.
Met uitsluiting voor zover toegestaan in de Wet Arbeid en Zorg en het BW wordt, teneinde medewerkers in de gelegenheid te stellen de navolgende gebeurtenissen bij te wonen, verlof met behoud van inkomen toegekend:

a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden en begrafenis/crematie van de duurzame partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer, alsmede van één van de ouders of ouders van de duurzame partner;

b. gedurende twee dagen of diensten bij het overlijden of begrafenis/crematie van niet tot het gezin behorende kinderen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;

c. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders der duurzame partner, kleinkinderen;

d. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende dag of dienst in de betreffende of volgende week, waarin de betrokkene normaal arbeid had moeten verrichten;

e. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, klein- kinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;

f. gedurende één dag of dienst bij 12½-, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd samenwonen van de werknemer. Voorts gedurende een dag of dienst bij 12½-, 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of schoonouders;

g. gedurende twee dagen bij bevalling van de echtgenote of geregistreerde partner; **(**het daadwerkelijk bijwonen van de bevalling valt onder calamiteitenverlof). Na de bevalling van de partner heeft een werknemer recht op 2 dagen betaald kraamverlof (‘vaderschapsverlof’). Bovendien heeft de werknemer dan recht op 3 dagen ouderschapsverlof (partnerverlof).

h. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;

i. gedurende de vereiste tijdsduur voor een bezoek aan huisarts, tandarts of specialist,

indien dit bezoek niet buiten de werktijd mogelijk is.

9.2. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof met behoud van salaris toekennen in de navolgende gevallen:

a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van de vakverenigingen;

b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholings-

bijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor één der onder a. en b. van dit sublid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

ARTIKEL 10 Verlof zonder behoud van salaris

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

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

10.2. Een mantelzorger zorgt langdurig en onbetaald voor iemand die chronisch ziek, gehandicapt of hulpbehoevende is. En met wie hij of zij een persoonlijke band heeft. Dat kan een familielid zijn, maar ook een vriend of kennis. Een mantelzorger is geen beroepskracht. Mantelzorg is niet de alledaagse zorg voor, bijvoorbeeld, een kind. Bij mantelzorg duurt de verzorging meer dan 8 uur per week of langer dan 3 maanden. De werkgever ondersteunt de combinatie werken en mantelzorg. Mantelzorg kan onderwerp van gesprek zijn tussen werknemer en leidinggevende. In de dialoog tussen werknemer en leidinggevende komt aan de orde hoe de werknemer als mantelzorger invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Als oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijk situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, bijvoorbeeld middels:

- Aanpassing van de werktijden
- Een of meer dagdelen (tele)thuiswerken
- Flexibiliteit in het sparen en opnemen van verlofdagen
- Tijdelijke aanpassing van het takenpakket of taakroulatie
- Flexibel werken
- Betaald verlof (calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of langdurend zorgverlof)

Aan deze opsomming kunnen geen rechten worden ontleend. Alle aanvragen worden met een positieve intentie in behandeling genomen door directie en HR.

ARTIKEL 11 Scholing

Kosten, zoals opleidingskosten die functiegericht zijn of die gericht zijn op het behoud van werk, worden nimmer in mindering gebracht op de transitievergoeding. Loparex volgt hierin de Wet Werk en Zekerheid (WWZ).

ARTIKEL 12 Vakantie

12.1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

12.2. Duur der vakantie

a. De werknemer verwerft per vakantiejaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van inkomen bij een fulltime dienstverband op basis van 36 uur van vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week. Daarboven verwerft de werknemer een bovenwettelijk recht op vakantie met behoud van inkomen van:
- 200 uur onder aftrek van het hiervoor vermelde wettelijk recht;
- de uren zoals vermeld in de leden b, c en d.

Voor zover het inkomen geen ploegentoeslag kent maar wel een toeslag als bedoeld in artikel 7.2, wordt de gemiddelde toeslag als bedoeld in artikel 7.2 over de aan de vakantie voorafgaande 13 weken tot het inkomen gerekend (zie ook art 14.1).

Volgorde van opname van vakantiedagen:

1. de minimumdagen van vorig jaar
2. bovenwettelijke vakantiedagen van 5 jaar geleden
3. de minimumdagen van het lopende jaar
4. de bovenwettelijke dagen van 4 jaar geleden
5. de bovenwettelijke dagen van 3 jaar geleden
6. de bovenwettelijke dagen van 2 jaar geleden
7. de bovenwettelijke dagen van vorig jaar
8. de bovenwettelijke dagen van het lopende jaar

b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 16 uur extra met behoud van salaris.

c. De werknemer, die ingedeeld is in een salarisband ontvangt, als compensatie voor het niet honoreren van overwerk, 16 uur extra vakantie per jaar.

d. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de 50-, 55-, 60-, resp. 62-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op, resp. 208, resp. 216, resp. 224, resp. 232 uur vakantie met behoud van salaris.

e. De werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie.

12.3. Aaneengesloten vakantie

a. Van de in lid 2 genoemde vakantie zullen als regel 24 kalenderdagen aaneengesloten in de zomerperiode worden verleend.

b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever zo tijdig mogelijk vastgesteld na overleg met de werknemer. Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten.

c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde

gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.

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

12.4. Snipperdagen

a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 3 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de Ondernemingsraad geschiedt.

b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.

12.5. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantierechten niet voor 31 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. De wettelijke vakantierechten vervallen na 1 jaar na het jaar waarin zij zijn verworven, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat was om deze dagen op te nemen. De bovenwettelijk vakantierechten verjaren na 5 jaar na het jaar waarin zij zijn verworven.

12.6. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.

b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens een van de redenen als vermeld in artikel 7:635 BW.

c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in gelegenheid moet stellen.

12.7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen, genoemd in lid 6 sub b, alsmede in artikel 9 lid 1 gelden niet als vakantiedagen, tenzij deze dagen wel als zodanig konden worden genoten.

12.8. Vakantie bij ontslag

a. Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld, de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.

c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

12.9. Vervangende betaling

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in de in lid 8 sub b en lid 11 bedoelde gevallen nimmer worden vervangen door een uitbetaling in geld.

12.10. Uitvoeringsbepaling

De werknemer die volgens dienstrooster op zaterdag en zondag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen. De werknemer die volgens dienstrooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 maal de nacht van zondag op maandag opnemen.

12.11. Bovenwettelijke vakantiedagen

De werknemer kan jaarlijks voor 1 januari aangeven of hij voor het komend jaar gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om bovenwettelijke vakantie-uren te laten uitbetalen. Dit gebeurt door middel van een speciaal formulier.

ARTIKEL 13 diverse toeslagen en uitkeringen

13.1. Vakantietoeslag

a. Per kalenderjaar wordt aan een werknemer een vakantietoeslag uitgekeerd van 8,33% van zijn jaarsalaris (met een minimum op fulltime basis van € 1.850,00 per 1 januari 2017 voor werknemers die de functievolwassen leeftijd hebben bereikt, alsmede voor gehuwde werknemers, welke alleenverdieners zijn, beneden die leeftijd). De vakantietoeslag wordt als voorschot uitbetaald in mei van ieder jaar, zulks op basis van het salaris, de toeslag als bedoeld in artikel 7.2, de consignatietoeslag en de persoonlijke toeslag in de maand april van het desbetreffende jaar. Aan het einde van het jaar vindt een eindafrekening van de vakantietoeslag plaats.

b. Onder jaarsalaris wordt verstaan 12 x het voor betrokken werknemer geldende salaris plus de in dat jaar ontvangen toeslag als bedoeld in artikel 7.2, consignatietoeslag en persoonlijke toeslag

c. Bij indienst- of uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de vakantietoeslag naar evenredigheid worden vastgesteld.

d. Eventueel te veel betaalde vakantietoeslag zal op het laatste salaris worden ingehouden.

13.2. Eindejaarsuitkering

a. De werknemer heeft per jaar recht op een extra uitkering ter hoogte van 8,33 % van het in het betreffende kalenderjaar door werknemer bij de onderneming in totaal verdiende salaris, toeslag als bedoeld in artikel 7.2, consignatietoeslag en persoonlijke toeslag.

b. De uitkering vindt plaats in december.

c. Bij indienst- dan wel uitdiensttreding in de loop van het jaar, zal de eindejaarsuitkering naar evenredigheid worden vastgesteld. Met dien verstande dat bij uitdiensttreding de uitkering zal worden gedaan in de maand volgend op het uit dienst gaan.

13.3 Jubileumuitkering

De hoogte van de jubileumuitkeringen zijn als volgt:

12½ jaar:	½ maandsalaris bruto;
25 jaar:	1 maandsalaris bruto voor netto;
40 jaar:	1 maandsalaris bruto voor netto plus ½ maandsalaris bruto.

De bedragen zijn zonder minimum en worden afgerond naar hele euro's.

13.4.Premiespaarregeling

De premiespaarregeling is per 1 januari 2003 vervallen. Daarvoor komt in de plaats, voor alleen de medewerkers die op 31 december 2002 deelnamen aan de premiespaarregeling, een eenmalige uitkering. Deze eenmalige bruto uitkering is gelijk aan 12 x de maandelijkse werkgeversbijdrage welke is gestort op de bank van de deelnemer. Deze eenmalige bruto uitkering zal in december worden uitbetaald. Deze regeling geldt zolang er geen overeenkomst is over een nieuwe regeling.

ARTIKEL 14 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Ten aanzien van werknemers die vóór 1 januari 2004 ziek zijn geworden: zie bijlage VI Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

Ten aanzien van werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden gelden de volgende bepalingen:

14.1 Loondoorbetaling tijdens de eerste 2 jaar ziekte

Gedurende de eerste zes maanden ontvangt de werknemer 100% van het inkomen, gedurende de tweede zes maanden ontvangt de werknemer 90% en gedurende het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer 85% van het inkomen. Voor zover het inkomen geen ploegentoeslag kent maar wel een toeslag als bedoeld in artikel 7.2, wordt de gemiddelde toeslag als bedoeld in artikel 7.2 over de aan de arbeidsongeschiktheid voorafgaande 13 weken tot het inkomen gerekend (zie ook art 12.2).

Indien een werknemer gedurende het eerste en tweede jaar weer aan het re-integreren is, waarbij arbeidstherapie gelijk gesteld wordt aan werken, ontvangt de werknemer een aanvulling conform volgende staffel:

Voor de tweede zes maanden, ontvangt de medewerker een aanvulling conform de volgende staffel:

- Bij 3 uur per dienst aan het werk/AT, aanvulling tot 92,5%
- Bij 4 uur, aanvulling tot 95%
- Bij 6 uur, aanvulling tot 97,5%
- Bij 8 uur, aanvulling tot 100%

Gedurende het tweede ziektejaar ontvangt de medewerker een aanvulling conform de volgende staffel:

- Bij 3 uur per dienst aan het werk/AT, aanvulling tot 87,5%
- Bij 4 uur, aanvulling tot 90%
- Bij 6 uur, aanvulling tot 95%
- Bij 8 uur, aanvulling tot 100%

Indien werknemers voldoen aan de IVA-conditie (dwz. 80-100% arbeidsongeschikt), krijgen zij zonodig met terugwerkende kracht de eerste twee jaar volledig doorbetaald.

Verder is afgesproken dat de pensioenopbouw gedurende de eerste 2 ziektejaren zal worden voortgezet, alsof een werknemer 100% aan het werk is.

14.2 Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer als gevolg van de komende arbeidsongeschiktheidwetgeving een uitkering ontvangt dan geldt het navolgende:

a. Voor werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80- 100% geldt een IVA uitkering van 70%. De pensioenopbouw wordt premievrij voortgezet. Tevens wordt bijlage III-A (punt 2) van de CAO gehandhaafd (werknemers die in de IVA terechtkomen en ouder zijn dan 55 jaar, ontvangen een maandelijkse aanvulling van 10% van hun laatst verdiende maandinkomen, tot op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde

leeftijd bereikt, voor zolang zij arbeidsongeschikt blijven. De uitkering zal echter niet hoger zijn dan 80% van het laatst verdiende inkomen).

b. Indien blijkt dat er na 2 ziektejaren binnen de onderneming geen passende functie beschikbaar is (nader vast te stellen in overleg met een arbeidsdeskundige) zal er geen ontslagprocedure worden gestart, voordat de mogelijkheden voor het kunnen blijven functioneren voldoende zijn onderzocht. Verder zal het protocol Wet Verbetering Poortwachter aangevuld worden met het volgende:

"Voor deze werknemers zal gezocht worden naar een herplaatsing extern. Na 13 weken vindt een eerste evaluatie plaats, dan overleg en eventueel verlenging van 13 weken. Indien definitief wordt herplaatst, of indien er geen externe functie vacant is zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing of ontslag zal worden afgewikkeld".

c. Voor werknemers met een arbeidsongeschiktheidpercentage van 35-80% is een afspraak gemaakt over een aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering van 5% van het brutosalaris.

d. Voor werknemers met een arbeidsongeschiktheidpercentage van 35% of minder geldt tevens dat verwezen wordt naar artikel 6.7 lid C.

De in lid 1 en 2 bedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd, tot op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW, heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van 6 weken. Gedurende deze periode zal xx% van het maandinkomen worden doorbetaald. Indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 6 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 6 weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.

In de volgende gevallen zijn de in lid 1 en 2 bedoelde aanvullingen niet verschuldigd, onverminderd de in de wet aangegeven verplichte minimale loondoorbetalingen:

- indien aan de betrokken werknemer door het desbetreffende uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd;
- indien de aanvulling in mindering wordt gebracht op de uitkering;
- indien het dienstverband is verbroken;
- indien de betrokken werknemer zich niet aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen houdt;
- indien de werknemer weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging;
- indien er een gegrond vermoeden bestaat dat de arbeidsongeschiktheid niet van zodanige aard is dat deze een verzuim rechtvaardigt. Veelvuldig kort verzuim kan grond zijn voor een dergelijk vermoeden.

14.3 In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

ARTIKEL 15 Uitkering bij overlijden

15.1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen (deze nagelaten betrekkingen worden omschreven in artikel 7:674 BW) een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan 3 maal het bedrag van het voor de werknemer geldende maandinkomen, bruto voor netto. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de geldende wettelijke regelingen.

15.2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
- **a.** de duurzame partner;
- **b.** indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden; de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

15.3. Onder laatstelijk rechtens toekomend maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met de toeslag als bedoeld in artikel 7.2, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

15.4. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de geldende wettelijke regelingen.

ARTIKEL 16-A Ziektekostenverzekering

De onderneming kent een collectieve ziektekostenverzekering waaraan medewerkers van Loparex BV aan deel kunnen nemen.

Eigen risico in de ziektekosten

Een eventuele eigen bijdrage van de werknemer in de ziektekosten komt (mits aantoonbaar) voor rekening van de werkgever, indien de medische klachten werkgerelateerd zijn. E.e.a. wordt bepaald aan het einde van het jaar.

Zorgverzekering

Loparex doet een bijdrage in de premie voor de zorgverzekering van de medewerker (zowel full- als parttimer) in de vorm van een vaste bruto bijdrage van € 25,-- per maand.

ARTIKEL 16-B Vakbondscontributie

De vergoeding van de vakbondscontributie valt in de werkkostenregeling. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

ARTIKEL 17 Ouderenbeleid

17.1. Vrije diensten voor oudere werknemers

Voor alle medewerkers die op 15 juni 2006 55 jaar of ouder zijn geldt lid a.

a. Per kwartaal bedragen de extra vrije diensten:

55 jaar 1 dienst	(8 uren)
56 jaar 1 dienst	(8 uren)
57 jaar 1 dienst	(8 uren)
58 jaar 1½ dienst	(12 uren)
59 jaar 2 diensten	(16 uren
60 jaar 2½ diensten	(20 uren)
61 jaar 4 diensten	(32 uren)
62 jaar 5 diensten	(40 uren)
63 jaar 5 diensten	(40 uren)*
64 jaar 5 diensten	(40 uren)*

Over de opgenomen vrije diensten ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per dienst, dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen. Deze korting van 15% zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

De werknemer die van deze extra vrije diensten gebruik wenst te maken zal vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal in overleg met de werkgever vaststellen op welke dagen hij deze vrije diensten opneemt. Verschuiving naar een volgend kalenderkwartaal is niet mogelijk.

Voor medewerkers die op 15 juni 2006 jonger zijn dan 55 jaar geldt lid b.

b. Per kwartaal bedragen de extra vrije diensten:

Leeftijd	Oude situatie*	Nieuwe situatie*	Verschil oud-nieuw = afbouw*
55	8	0	8
56	8	0	8
57	8	0	8
58	12	8	4
59	16	16	0
60	20	20	0
61	32	20	12
62	40	20	20
63	40	20	20
64	0	20	0*

* uren per kwartaal

Over de uren die opgenomen worden, ontvangt de medewerker 85% van zijn inkomen. Deze korting van 15% zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en berekening van vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

De uren die afgebouwd worden, worden gespaard op 70% en tijdsevenredig afgefinancierd in de pensioenspaarregeling bij De Eendragt. Deze afstortingsverplichting

geldt niet voor de uren opgenomen op de leeftijd van 64 jaar**.

De werknemer die van deze extra vrije diensten gebruik wenst te maken zal vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal in overleg met de werkgever vaststellen op welke dagen hij deze vrije diensten opneemt.
Verschuiving naar een volgend kalenderkwartaal is niet mogelijk.

Voor de 55-ste verjaardag kan de medewerker eenmalig kiezen of hij of zij gebruik wenst te maken van deze regeling. Alleen in zeer zwaarwegende gevallen, eea ter beoordeling aan de Directie, voor deze gelegenheid aangevuld met een lid van de OR, kan hiervan worden afgeweken en zal in deze situatie in goed overleg met de medewerker maatwerk worden toegepast.

c. Medewerkers die na 15 juni 2006 nieuw in dienst komen, zijn uitgesloten van bovenstaande regelingen genoemd onder lid a en lid b.

17.2. Plaatsing in dagdienst en/of in lichtere functie

De werknemer in ploegendienst van 61 jaar en ouder kan op eigen verzoek en in overleg met de werkgever (indien er een functie beschikbaar is en indien dit organisatorisch haalbaar is) vanuit de ploegendienst kiezen voor een overplaatsing naar een dagdienst. De ploegentoeslag zal bij overplaatsing in de dagdienst behouden blijven.

17.3. Periodiek Bedrijfsgeneeskundig Onderzoek

Medewerkers van 50 jaar en ouder zullen 1 x per 2 jaar worden uitgenodigd voor deelname aan het Periodiek Bedrijfsgeneeskundig Onderzoek.

17.4. Prepensioneringscursus

Medewerkers van 62 jaar kunnen, samen met hun partner, op kosten van de onderneming deelnemen aan een prepensioneringscursus.

ARTIKEL 18 Pensioenregeling

Pensioenregeling per 1 januari 2016

18.1 Pensioenregeling: het bepaalde over pensioen zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in voorliggende cao.

18.1.1 Pensioenreglement: Pensioenreglement van Loparex B.V. inwerkingtreding per 1 januari 2016.

18.1.2 Pensioengevend salaris: het pensioengevend salaris zoals gedefinieerd in artikel 18.7.

18.1.3 Pensioengrondslag: de pensioengrondslag zoals gedefinieerd in artikel 18.7.

18.2 Pensioenovereenkomst

18.2.1 De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao tussen partijen is overeengekomen.

18.2.2 Ter uitvoering van de pensioenovereenkomst heeft de werkgever een overeenkomst gesloten met De Amersfoortse.

18.2.3 De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en De Amersfoortse zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.

18.2.4 Door het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de werkgever is de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement, verplicht deel te nemen aan de pensioenregeling.

18.2.5 De bepalingen in deze cao zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement

18.3 Karakter van de pensioenregeling

18.3.1 De pensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.

18.3.2 Maandelijks wordt een premie gestort op een individuele beleggingsrekening op naam van de werknemer. Met dit kapitaal kan de medewerker op de pensioeningangsdatum ouderdomspensioen en partnerpensioen aankopen. De som van de premiestortingen en het rendement van de beleggingen tezamen leiden tot een eindkapitaal op de pensioendatum, waarmee een pensioenuitkering moet worden aangekocht. Het risico van het beleggingsrendement ligt gedurende de periode voorafgaand aan de pensioeningangsdatum bij de (gewezen) medewerker. Er is een partnerpensioen en een wezenpensioen verzekerd bij overlijden voor de pensioendatum.

18.4 Deelname pensioenregeling

Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die 18 jaar of ouder is en

die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van de maand waarin de werknemer in dienst is en eindigt op de wijze als in het pensioenreglement bepaald, op de pensioeningangsdatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.

18.5 Pensioenrichtleeftijd

Het beschikbare premiekapitaal wordt opgebouwd met een pensioendatum van 67 jaar.

18.6 Financiering

18.6.1 Voor de financiering van de pensioenregeling zijn de volgende premies beschikbaar:

- Pensioenpremie (werkgever- en werknemersbijdrage tezamen): 25,5% van de pensioengrondslag;
- Werknemersbijdrage: 1/3 van de totale pensioenpremie (beschikbare premie, risicopremie en administratiekosten) uitgedrukt in een % van de pensioengrondslag.

18.6.2 Het totaal van de pensioenpremie (werkgeversbijdrage en werknemersbijdrage tezamen) van 25,5% van de pensioengrondslag in een jaar wordt hierna aangeduid als 'budget'. Indien en voor zover het budget over een kalenderjaar meer bedraagt dan de in dat jaar benodigde kostendekkende premie voor de in dat jaar te verwerven aanspraken volgens artikel 18.7, zal het verschil worden gereserveerd in een depot bij pensioenuitvoerder ASR ten behoeve van toeslagen van de tot en met 31 december 2015 opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten bij De Eendragt conform het bepaalde in artikel 18.9.2.

18.6.3 Wanneer in enig kalenderjaar het budget ontoereikend is om de in artikel 18.7 genoemde te verwerven aanspraken te kunnen financieren, wordt de individuele beschikbare premie verlaagd. Deze verlaging is zodanig dat het beschikbare budget toereikend zal zijn voor de verlaagde individuele beschikbare premie alsmede de niet verlaagde pensioenen op risicobasis**.**

18.6.4 In afwijking van artikel 18.6.1 bedraagt de werknemersbijdrage gedurende een periode van onbetaald verlof of levensloopverlof 100%.

18.7 Hoofdkenmerken pensioenregeling

Hoofdkenmerken pensioenregeling

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Pensioenregeling	
Met ingang van 1 januari 2016	
Beschikbare premieregeling	De pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar, volgt de aanpassing van de pensioenleeftijd in het Witteveenkader.

Pensioengevend salaris	12 maal het overeengekomen vaste bruto maandsalaris verhoogd met de vakantietoeslag, de 13e maanduitkering, de persoonlijke toeslag en de toeslag voor het werken in ploegendienst. Overige emolumenten worden tot het Pensioengevend jaarsalaris gerekend voor zover dit tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 101.519,- (grens Witteveen kader per 1 januari 2016, wordt jaarlijks aangepast). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 juli vastgesteld.
Franchise	De franchise voor de beschikbare premie bedraagt per 1 januari 2016 € 13.800,- . Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 juli aangepast aan de ontwikkeling van de enkelvoudige AOW-uitkering. De aldus vastgestelde franchise kan niet lager zijn dan de fiscaal minimale franchise. De franchise voor het partner- en wezenpensioen bedraagt per 1 januari 2016 € 13.800,-. Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 juli aangepast aan de ontwikkeling van de enkelvoudige AOW-uitkering. Deze franchise volgt tot 1 januari 2018 de hoogte van de franchise beschikbare premie. Indien met ingang van 1 januari 2018 het (laatst) opgegeven bedrag op de peildatum lager is dan de fiscaal minimaal toegestane franchise, wordt de franchise gelijkgesteld aan de fiscaal minimaal toegestane franchise.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Partnerpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een partnerpensioen verzekerd: 1,16% van de laatst vastgestelde pensioengrondslag vermenigvuldigd met het aantal pensioenjaren tot de pensioendatum conform het pensioenreglement. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2016 wordt niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
Wezenpensioen Bij overlijden tijdens dienstverband (op risicobasis)	Bij overlijden voor de pensioendatum is een wezenpensioen verzekerd van 20% van het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2016 wordt niet in aanmerking genomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband.
Vrijwillige ANW Pensioen (op risicobasis)	De hoogte van het vrijwillige ANW Pensioen wordt op de ingangsdatum van de pensioenregeling bij De Amersfoortse vastgesteld op de dan geldende wettelijke ANW-uitkering. Elk jaar per 1 juli wordt de hoogte van het vrijwillige ANW Pensioen aangepast aan de hoogte van dan geldende wettelijke ANW-uitkering. Na ingang wordt de hoogte van het ANW Pensioen op risicobasis niet meer aangepast aan de wettelijke ANW-uitkering.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).
Beschikbare premieregeling	Leeftijd % Pensioengrondslag =pensioengevend salaris – € 13.800,- (franchise per 1 januari 2016)

	15 t/m 19 7,2% 20 t/m 24 8,0% 25 t/m 29 9,3% 30 t/m 34 10,8% 35 t/m 39 12,5% 40 t/m 44 14,6% 45 t/m 49 17,0% 50 t/m 54 19,8% 55 t/m 59 23,3% 60 t/m 64 27,7% 65 t/m 66 31,5% De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan de fiscaal maximale netto staffel voor een beschikbare premieregeling op basis van een rekenrente van 3% (Besluit van 17 december 2018, nr. BLKB2018/2132M, p. 17, staffel II) behoudens in het geval dat de premie gekort moet worden ingeval het beschikbare budget zoals genoemd in artikel 18.6 niet toereikend is. Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de medewerker zich per de eerste dag van de maand bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.

18.8 Collectieve WIA-excedentverzekering

Er is een aparte verplichte collectieve WIA-excedent verzekering op risicobasis. Bij algehele arbeidsongeschiktheid bedraagt het arbeidsongeschiktheidspensioen 70% van het verschil tussen het pensioengevend salaris verminderd met het maximum dagloon op jaarbasis dat ten grondslag ligt aan de berekening van de uitkeringen ingevolge de WIA.

18.9 Pensioenaanspraken bij de vorige pensioenuitvoerder

18.9.1 De tot en met 31 december 2015 opgebouwde pensioenaanspraken zijn per 31 december 2015 premievrij gemaakt.

18.9.2 Toeslagverlening op de tot en met 31 december 2015 opgebouwde premievrije pensioenaanspraken en pensioenrechten bij de vorige pensioenuitvoerder (De Eendragt) van (gewezen) werknemers is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. De werkgever besluit jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast. Eventuele toeslagverlening wordt gefinancierd uit mogelijke ruimte in het budget zoals bepaald in artikel 18.6. Daarnaast wordt de depotbuffer bij De Eendragt, welke per 1 januari 2016 is overgegaan in een toeslagfonds bij A.S.R., in de komende vijf jaar (2016-2021) aangewend voor toeslagverlening.

18.9.3 De pensioenaanspraken en pensioenrechten van gewezen werknemers en pensioengerechtigden die vóór 1 januari 2013 zijn getransfereerd naar de Solidaire Portefeuille van De Eendragt, zijn uitgesloten van toeslagverlening op basis van artikel 18.9.2.

18.10 Overleg pensioenovereenkomst

In 2017 zal de pensioencommissie namens cao partijen de pensioenregeling evalueren. Omdat de uitvoeringsovereenkomst met De Amersfoortse eindigt per 31 december 2017 zal tevens onderzoek worden gedaan of de uitvoering van de pensioenregeling elders moet worden ondergebracht.

18.11 Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage

Als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden heeft de werkgever het recht zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen, zonder instemming van de deelnemers conform artikel 12 Pensioenwet.

18.12 Openbreekclausule

Indien zich tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving, dan wel wijziging van de pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door De Amersfoortse, dan zullen Partijen in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en alsdan mogelijk nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

18.13 Vervanging eerdere bepalingen over pensioen

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao(en).

ARTIKEL 19 Tussentijdse wijziging

In geval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen gerechtigd tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen daarin aan de orde te stellen, welke met deze veranderingen in direct verband staan. Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen. Indien binnen twee maanden na indiening van deze voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij welke de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de overeenkomst, met inachtneming van een opzeggingstermijn van één maand, op te zeggen.

ARTIKEL 20 Duur van de overeenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juni 2016 en eindigt per 31 mei 2017 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend,

Partij ter ene zijde	Partij ter andere zijde
Loparex BV te Apeldoorn	FNV te Amsterdam

Bijlage I Lijst van functiegroepen

De indeling van de functiegroepen is als volgt:

Functiegroep	A	34,5	t/m	53,5	punten
Functiegroep	B	54	t/m	73	punten
Functiegroep	C	73,5	t/m	92,5	punten
Functiegroep	D	93	t/m	112	punten
Functiegroep	E	112,5	t/m	131,5	punten
Functiegroep	F	132	t/m	151	punten
Functiegroep	G	151,5	t/m	170,5	punten
Functiegroep	H	171	t/m	190	punten
Functiegroep	I	191	t/m	210	punten
Functiegroep	K	211	t/m	230	punten
Functiegroep	L	231	t/m	250	punten
Functiegroep	M	251	t/m	275	punten
Functiegroep	N	276	t/m	300	punten
Functiegroep	O	301	t/m	325	punten
Functiegroep	P	326	t/m	350	punten

Bijlage II Salarisschalen en –banden

Voor alle werknemers geldt het volgende:

Initiële loonsverhoging
De salarissen voor de CAO worden gedurende de looptijd verhoogd met 2% per 1 juni 2016.
Toepassing van de salarisbanden:

1. Benoeming van een werknemer in een functiegroep I t/m P betekent dat zijn salaris ten minste 70% en ten hoogste 120% van het bij die functiegroep behorende functiesalaris bedraagt.

2. Bij een voldoende beoordeling zal een werknemer als regel het functiesalaris bereiken. Bij een gedurig beter dan voldoende beoordeling kan een persoonlijk maximum worden bereikt tot ten hoogste 120% van het functiesalaris.

SALARISSCHALEN PER 1 juni 2016

Aanloopschalen 1 juni 2016

	A	B	C	D	E	F	G	H
80%								
85%	1.654							
90%	1.751	1.795						
95%	1.848	1.895	1.976					

FUNKTIEJARENSCHAAL PER 1 juni 2016

FJ	A	B	C	D	E	F	G	H
0	1.946	1.996	2.081	2.166	2.285	2.406	2.565	2.748
1	1.984	2.044	2.125	2.214	2.327	2.464	2.623	2.806
2	2.023	2.081	2.166	2.257	2.387	2.521	2.696	2.869
3	2.062	2.125	2.214	2.302	2.439	2.584	2.748	2.926
4	2.104	2.166	2.257	2.349	2.492	2.635	2.806	2.993
5	2.138	2.214	2.302	2.395	2.538	2.696	2.869	3.057
6	2.138	2.214	2.349	2.439	2.585	2.748	2.926	3.125
7	2.138	2.214	2.349	2.492	2.635	2.806	2.992	3.183
8	2.138	2.214	2.349	2.492	2.696	2.869	3.057	3.252
9	2.138	2.214	2.349	2.492	2.696	2.926	3.125	3.323
10	2.166	2.257	2.349	2.492	2.696	2.926	3.183	3.388
11			2.395	2.492	2.696	2.926	3.183	3.454
12				2.538	2.696	2.926	3.183	3.454
13					2.748	2.926	3.183	3.454
14						2.982	3.183	3.454
15							3.252	3.454
16								3.515

SALARISBANDEN PER 1 juni 2016

FKT. GRP	MINIMUM 0,70	BASIS 1,00	MAXIMUM 1,20	RICHTBEDR PERIODIEK
I	2.663	3.804	4.565	76
K	2.951	4.216	5.059	84
L	3.296	4.708	5.650	94
M	3.715	5.307	6.368	106
N	4.226	6.037	7.244	121
O	4.853	6.933	8.320	139
P	5.620	8.029	9.635	161

3. Kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt: Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), doch wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals: werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de participatiewet behoren; Werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen; andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt.

Bijlage III Beoordelingssysteem Loparex BV

Het beoordelingssysteem voor alle medewerkers in het ORBA traject wordt binnen Loparex BV geregeld met de Ondernemingsraad. Zie ook het bedrijfsregelingenboek.

De beloningsafspraken die hieruit voortvloeien worden besproken met de vakverenigingen.

In de beoordelingssystematiek is gekozen voor een 5 puntsschaal. Reden hiervoor is dat bij een 5 puntsschaal het "midden" duidelijk de norm is. De norm is voor iedereen herkenbaar (norm = voldoet aan de verwachtingen=3).

Iedere functie heeft een eigen beoordelingsformulier.

Binnen de beoordelingsystematiek is een weging bepaald: Hoe kom je tot een eindscore. Per onderdeel uit de opbouw van de beoordeling wordt een weging bepaald. Als basisuitgangspunt hanteren we de factor:

- Resultaatgebieden (prestatie-indicatoren), wegen 3 x mee in het eindoordeel
- Competenties Loparex BV, wegen 1x mee in het eindoordeel
- Competenties op functieniveau, wegen 2 x mee in het eindoordeel

Binnen de 5 puntschaal gelden de volgende scores:

- onvoldoende, 1
- te verbeteren, 2
- voldoet aan verwachtingen, 3
- beduidend beter, 4
- uitstekend 5

Om de eindscore te bepalen wordt per onderdeel de score opgeteld rekening houdend met de wegingsfactor. Vervolgens wordt in de scoretabel gekeken, om het eindresultaat van de beoordeling vast te stellen.

Minimum 20 punten – 30 punten	onvoldoende
30 punten - 48 punten	te verbeteren
48 punten – 72 punten	voldoet aan de verwachtingen
72 punten – 90 punten	beduidend beter
90 punten - Maximum 100 punten	uitstekend

Beloningsystematiek

Aan de beoordelingssystematiek wordt een beloningssystematiek gekoppeld. Op basis van deze beoordelingssystematiek kunnen op gegronde wijze beloningen worden toegekend. Of te wel op grond van het functioneren van de medewerker wordt een beloning toegekend. Dit betekent dat het automatisme voor het toekennen van een beloning in januari vervalt

Op basis van de eindscore wordt de beloning bepaald. Binnen Loparex BV kennen we salarisschalen (schalen A t/m H) en salarisbanden (I t/m P). In de salarisschalen kunnen mensen in functiejaren groeien tot een bepaald maximum functiejaar/ bedrag. In de salarisbanden kunnen medewerkers een x% groeien, tot een bepaald maximum bedrag.

Aan de hand van de eindscore, wordt de volgende beloningssystematiek gehanteerd:

begin score	**eind score**	**waardeoordeel**	**salarisverhoging in schalen (groei mogelijkheden)**	**salarisverhoging in banden (groei mogelijkheden)**	**salarisverhoging in schalen/ banden (geen groei mogelijkheden)**
20	30	onvoldoende	geen periodiek	geen %	geen
30	48	te verbeteren	1/2 periodiek	1 %	geen
48	72	voldoet aan de verwachtingen	1 periodiek	2%	geen
72	90	beduidend beter	1 1/2 periodiek	3 %	bonus t.w.v. 2 %
90	100	uitstekend	2 periodieken	4 %	bonus t.w.v. 4 %

Aanvullende opmerkingen

- De periodieke verhoging gaat in op maart .
- De bonus wordt in maart (incidenteel) uitgekeerd.
- De bonus is incidenteel (betreft het beoordeelde jaar).
- Percentage van de bonus wordt berekend over het vaste jaarsalaris.
- Als een medewerker nog 1 periodiek/ stap kan groeien en hij scoort 1 1/2 periodieke of 2 periodieken: Krijgt hij die laatste periodiek en wordt het resterende bedrag (1/2 of 1 periodiek) omgezet naar een bonus.
- Als een medewerk 1 1/2 periodiek scoort en nog kan groeien in de schaal, wordt de 1/2 omgezet naar een structureel bedrag.
- Een medewerker kan nooit een periodiek boven het maximum van de schaal ontvangen.
- De medewerker moet minimaal 6 maanden in dienst zijn, alvorens hij/ zij beoordeeld wordt.
- De beoordeling is de basis voor iedere verhoging c.q. bonus die in maart wordt toegekend.
- Promotie: Voor de productie geldt dat er op 2 momenten een promotie gemaakt kan worden 1 september en 1 maart. Er ligt te allen tijde een beoordeling (met belonings-mogelijkheden) aan ten grondslag.
- Bij de overige functie geldt dat wanneer er in het eerste half jaar een promotie wordt gemaakt er over het kalenderjaar een beoordeling met beloningsmogelijkheden plaats vindt. Vindt de promotie na 1 juli plaats, dan wordt de medewerker alleen beoordeeld en maakt de medewerker na het volgende kalenderjaar kans op een beloning.
- Indien een medewerker van Loparex niet beoordeeld is vóór 1 maart over het voorgaande jaar, komt hij of zij gewoon voor 1 periodiek in aanmerking.

Bijlage IV Protocol Wet verbetering Poortwachter

Indien na afloop van het ziektewetjaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100%, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.

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

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

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.

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

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

Indien het “Centraal akkoord over Poortwachter” gesloten tussen Werkgeversorganisaties en Vakorganisaties afwijkt van dit protocol zal e.e.a. in de volgende CAO-besprekingen worden behandeld.

Bijlage V Bijzondere afspraken CAO-akkoord 2016-2017

Resultaatafhankelijke uitkering

Voor de periode 1 juni t/m 31 december 2016 (cumulatief gemeten; parttimers naar rato; uit te keren in februari 2017) is de volgende RAB van toepassing:

Waste	Bruto-uitkering
11.5%	€ 200,--
11%.	€ 400,--
10,5%	€ 600,--
10%	€ 800,--

Partijen hebben nadrukkelijk afgesproken dat er regelmatig en duidelijk wordt gecommuniceerd over het waste-percentage.

Duurzame inzetbaarheid

Partijen hebben afgesproken om in het najaar van 2016 concrete afspraken te maken over duurzame inzetbaarheid. Gedurende de looptijd van de CAO (en dit geldt totdat er in de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid iets anders is afgesproken) stelt Loparex eenmalig maximaal € 750,= bruto per persoon beschikbaar voor een persoonlijk opleidingsbudget, met een totaal maximum van € 30.000,= bruto voor de gehele onderneming. Deze opleiding dient arbeidsmarkt gericht te zijn en dient te voldoen aan het fiscale toetsingskader. Deze opleidingen dienen te worden gevolgd in eigen tijd en vallen niet onder het studiereglement. Vergoeding vindt plaats op basis van factuur en betalingsbewijs. Partijen hebben nadrukkelijk afgesproken dat aanvragen via HR gaan.

Fiscalisering van de reiskosten

De fiscus maakt het mogelijk om (een deel) van de bruto eindejaarsuitkering van december om te wisselen voor een onbelaste vergoeding woon-werkverkeer. Onze medewerkers ontvangen een fiscaal voordeel en de pensioengrondslag wordt hierdoor verlaagd. Partijen zijn het eens geworden om deze mogelijkheid over het kalenderjaar 2016 aan te bieden.

3e WW-jaar

Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringkosten, zal voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het loon zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten. Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen cao-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loon-gerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. De looptijd van deze afspraak bedraagt vijf jaar.

Plus/minurenregeling

Met de OR zal worden besproken of er een mogelijkheid kan komen om de bandbreedte van +10/-10 naar +12/-12 op te hogen.

Werkgeversbijdrage

Loparex zal de jaarlijkse bijdrage aan de vakbonden continueren.