CAO Unilever Nederland 1 mei 2015 tot en met 30 april 2017,

datum 13 oktober 2016.

Ondertekend voor akkoord,

M. Zeegers
Unilever Nederland B.V
Datum

S. Buijs
Unilever Nederland B.V.
Datum :

M. Dubbelaar
Federatie Nederlandse Vakbeweging
(FNV), Amsterdam
Datum

P. Fortuin
CNV Vakmensen.nl, Utrecht
Datum

F.A. van de Veen
CNV Vakmensen.nl, Utrecht
Datum 19-10-2016.

R. Castelein
De Unie, Culemborg
Datum:

M. Vallebella
De Unie, Culemborg
Datum

Unilever Nederland Holdings B.V.,

Unilever Nederland B.V.,

Unilever Europe Business Center B.V

Unilever Nederland Services B.V.

Unilever Research and Development Vlaardingen B.V.

Unilever Nederland Foods Factories B.V.

Ben & Jerry's Hellendoorn B.V

elk als partij ter ene zijde, verder te noemen Unilever,
en ten deze vertegenwoordigd door Unilever Nederland Holdings B.V.,

en

FNV, Amsterdam

CNV Vakmensen.nl, Utrecht

De Unie, Culemborg

verder te noemen de vakverenigingen, elk als partij ter andere zijde, zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen:

Collectieve ArbeidsOvereenkomst Unilever Nederland

1 mei 2015 tot en met 30 april 2017

Unilever Nederland Holdings B.V.
Afdeling Arbeidsverhoudingen

INHOUDSOPGAVE ONDERDEEL I

OVERLEGBEPALINGEN

GEWIJZIGDE ARBEIDSVERHOUDINGEN 8
ARTIKEL 1 STRUCTUUR VAN DE CAO 11
ARTIKEL 2 DEFINITIES 12
ARTIKEL 3 OVERLEGNIVEAUS 14
ARTIKEL 4 AFWIJKENDE AFSPRAKEN 15
ARTIKEL 5 NIEUWE AFSPRAKEN 16
ARTIKEL 6 LOOPTIJD AFWIJKENDE EN AANVULLENDE AFSPRAKEN 17
ARTIKEL 7 GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO 18
ARTIKEL 8 FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN 19
ARTIKEL 9 DUUR VAN DE CAO 22
ARTIKEL 10 MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGING 23

INHOUDSOPGAVE ONDERDEEL II

ALGEMEEN GELDENDE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING 25
ARTIKEL 2 AANPASSING ARBEIDSDUUR/DEELTIJD/DUOBANEN 31
ARTIKEL 3 VACATURES 34
ARTIKEL 4 ARBEID EN ZORG 35
ARTIKEL 5 TIJDSPAREN 36
ARTIKEL 6 KOPEN EN VERKOPEN VAN TIJD 37
ARTIKEL 7 GEOORLOOFD VERZUIM 39
ARTIKEL 8A UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID 41
ARTIKEL 8B REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET (VERBETERING) POORTWACHTER 46
ARTIKEL 9 LOONWAARDE 50
ARTIKEL 10 GEEN ARBEID, GEEN LOON 51
ARTIKEL 11 SPAARLOONREGELING, LEVENSLOOPREGELING EN PERSOONLIJKE TOESLAG VOORHEEN PREMIESPAARREGELING DEELNEMERS 52
ARTIKEL 12 RESULTAAT AFHANKELIJKE BONUS 53
ARTIKEL 13 WIJZIGING PENSIOENREGELING; PENSIOENVERHOGING 55
ARTIKEL 14 GEÏNTEGREERDE AANPAK WL 1 56
ARTIKEL 15 FUNCTIEWAARDERING 57
ARTIKEL 16 BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURES BEHORENDE BIJ DE ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING 59
ARTIKEL 17 BEOORDELING 60
ARTIKEL 18 BELONING 63
ARTIKEL 19 NEVENWERKZAAMHEDEN 70
ARTIKEL 20 GEHEIMHOUDING 71
ARTIKEL 21 PUBLICATIES 72
ARTIKEL 22 VERGOEDING WOON-WERKVERKEER 73
ARTIKEL 23 BEDRIJFSONGEVAL 74

BIJLAGE 1 ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE MATCH! 75
BIJLAGE 2 KLACHTENREGELING UNILEVER NEDERLAND 81
BIJLAGE 3 CONSEQUENTIES TEN AANZIEN VAN HET UNILEVER DIENSTVERBAND BIJ HET AANVAARDEN VAN HET LIDMAATSCHAP VAN VERTEGENWOORDIGENDE EN/OF OPENBARE ORGANEN 88
BIJLAGE 4 INFORMATIE VAKVERENIGINGEN, OVERLEGBEPALING 97

INHOUDSOPGAVE ONDERDEEL III

REGELINGEN VOOR ONDERNEMINGEN

ARTIKEL 1	DEFINITIES	4
ARTIKEL 2	ARBEIDSOVEREENKOMST	6
ARTIKEL 3	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
ARTIKEL 4	ARBEIDSDUUR EN ADV	9
ARTIKEL 5	WERKTIJDEN	10
ARTIKEL 6	TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST	11
ARTIKEL 7	AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG	17
ARTIKEL 8	VAKANTIE	19
ARTIKEL 9	VAKANTIETOESLAG	22
ARTIKEL 10	ZON- EN FEESTDAGEN	23
ARTIKEL 11	VERZUIMUREN	24
ARTIKEL 12	EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS	25
ARTIKEL 13	CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP	28
ARTIKEL 14	OVERWERK	29
ARTIKEL 15	VERSCHOVEN UREN	33
ARTIKEL 16	SPRONGVERGOEDING	34
ARTIKEL 17	MANTELZORG	35
ARTIKEL 18	WGA PREMIE	36
ARTIKEL 19	PROTOCOLAFSPRAKEN	37
BIJLAGE 1	SALARISSSCHALEN	42
AANHANGSEL 1	BIJZONDERE BEPALINGEN ASSISTANT MANAGERS	45
BIJLAGE 2	REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN	50
BIJLAGE 3	ARBEIDSTIJDMANAGEMENT OSS 1 JULI 2011-1 JULI 2013	51
BIJLAGE 4	VAKANTIEREGELGEVING	66

CAO Unilever Nederland 1 mei 2015 tot en met 30 april 2017,

datum 13 oktober 2016.

Ondertekend voor akkoord,

M. Zeegers
Unilever Nederland B.V
Datum

S. Buijs
Unilever Nederland B.V.
Datum :

M. Dubbelaar
Federatie Nederlandse Vakbeweging
(FNV), Amsterdam
Datum

P. Fortuin
CNV Vakmensen.nl, Utrecht
Datum

F.A. van de Veen
CNV Vakmensen.nl, Utrecht
Datum 19-10-2016.

R. Castelein
De Unie, Culemborg
Datum:

M. Vallebella
De Unie, Culemborg
Datum

Unilever Nederland Holdings B.V.,

Unilever Nederland B.V.,

Unilever Europe Business Center B.V

Unilever Nederland Services B.V.

Unilever Research and Development Vlaardingen B.V.

Unilever Nederland Foods Factories B.V.

Ben & Jerry's Hellendoorn B.V

elk als partij ter ene zijde, verder te noemen Unilever,
en ten deze vertegenwoordigd door Unilever Nederland Holdings B.V.,

en

FNV, Amsterdam

CNV Vakmensen.nl, Utrecht

De Unie, Culemborg

verder te noemen de vakverenigingen, elk als partij ter andere zijde, zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen:

Collectieve ArbeidsOvereenkomst Unilever Nederland

Onderdeel I

OVERLEGBEPALINGEN

Van de bepalingen in onderdeel I kan niet decentraal worden afgeweken.

GEWIJZIGDE ARBEIDSVERHOUDINGEN

Algemeen

Unilever wil groeien. Daarvoor zijn werknemers nodig die zich ontwikkelen, die in hun werk een focus hebben op resultaat en die in hun werk verantwoordelijkheid nemen, ook voor hun arbeidsvoorwaarden. Essentieel daarbij is dat werknemers en leidinggevenden afspraken maken over rollen en verantwoordelijkheden. Degenen die bij Unilever werken, moeten elkaar kunnen vertrouwen, goed met elkaar kunnen samenwerken en gericht zijn op de wensen van de klant en consument.

Kortom, voor de gewenste groei is een investering in de arbeidsverhoudingen binnen Unilever in Nederland nodig. Deze cao is daarvoor een aanzet. Minder zaken gedetailleerd op hoog niveau regelen, meer overlaten aan overleg. Bij dat overleg gelden uitgangspunten als vertrouwen en wederkerigheid. .

Normen en waarden

Het werk binnen Unilever wordt steeds meer op basis van doelstellingen gestuurd en minder op basis van directe aansturing in de uitvoering. Steeds meer beslissingen worden door steeds meer werknemers zelf genomen. De directe gevolgen voor het succes van de onderneming worden meer en meer mede bepaald door het handelen van individuele werknemers. Unilever moet de mensen daarom de ruimte geven, maar er is meer nodig. Het handelen van werknemers en leidinggevenden moet getoetst kunnen worden aan collectief bepaalde, gedragen en expliciet gemaakte normen en waarden. Zo is er een Unilever Gedragscode ontwikkeld waaraan alle ondernemingen zich moeten houden. Deze code is vooral bedoeld aan te geven hoe Unilever dient te handelen ten opzichte van de eigen werknemers en de omgeving. Ten aanzien van werknemers wordt onder meer het volgende gezegd:

- het werven, tewerkstellen en bevorderen van werknemers wordt door Unilever-bedrijven uitsluitend gedaan op grond van vereisten en vaardigheden die nodig zijn voor het werk dat gedaan moet worden;
- Unilever schept wereldwijd veilige en gezonde arbeidsomstandigheden voor haar werknemers;
- goede communicatie is van groot belang. Deze vindt gewoonlijk plaats door informatie en consultatie per bedrijf.

Daarnaast toetsen de Unilever-bedrijven in Nederland het handelen van hun werknemers en leiders aan in acht te nemen normen en waarden. Daarbij is er één begrip dat bij de totstandkoming en de toepassing van arbeidsvoorwaarden essentieel is, namelijk het begrip wederkerigheid. Wederkerigheid in relatie tot arbeidsvoorwaarden laat zich het best als volgt omschrijven: niet altijd is het noodzakelijk of mogelijk om afspraken tussen werknemers vooraf te reguleren. Als personen onderling afspraken kunnen maken, zijn regels overbodig.

De geest waarbinnen die afspraken tot stand moeten komen, hoeft dan slechts beschreven te worden; wederkerigheid is daarbij het leidend principe: afhankelijk

van de behoefte en de omstandigheden en op basis van een relatie (gekenmerkt door gezamenlijke normen en waarden) komen afspraken tot stand.

Algemeen

De cao beoogt ruimte te bieden aan hetgeen hiervoor is gesteld. Nadere invulling van de cao op locatie is een eerste stap naar decentralisatie, naar het brengen van verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie. Hoe je met elkaar wilt samenwerken, kan immers alleen op locatie worden afgesproken.

De collectieve arbeidsovereenkomst van Unilever bevat naast bepalingen die op centraal niveau worden afgesproken en decentraal niet mogen worden gewijzigd, ook bepalingen die op een lager niveau geregeld mogen worden of nader ingevuld kunnen c.q. moeten worden. Ook zijn afspraken gemaakt over onderwerpen welke gedurende de looptijd van de cao gewijzigd en/of ingevoerd zullen worden.

Binnen het kader van deze cao zal dan ook sprake zijn van een permanent overleg over aanpassingen. Uitgangspunt daarbij is dat dit geschiedt op basis van gelijkheid en wederkerigheid.

Partijen bij de cao Unilever Nederland spreken in dat kader de intentie uit dat de verhoudingen tussen de vakverenigingen en Unilever Nederland Holdings B.V. zich zullen kenmerken door constructief overleg, ook ten aanzien van mogelijke geschillen.

Decentraal overleg

Voordat op lokaal niveau decentraal overleg in het kader van deze cao gevoerd kan worden, moet tussen de ondernemingsraad en de bestuurder van deze ondernemingsraad, desgewenst bijgestaan door één of meer bestuurders van de vakverenigingen, een aantal duidelijke afspraken gemaakt worden. Deze betreffen in ieder geval:

- de lokale spelregels in acht te nemen bij decentraal onderhandelen. Met name die spelregels die gelden bij verdere delegatie van bevoegdheden naar een lager niveau en de wijze waarop directie en ondernemingsraad zich ervan vergewissen of voldoende ondersteuning voor een (te maken) afspraak bestaat. De in de cao geformuleerde spelregels dienen daarbij als randvoorwaarde;
- faciliteiten van ondernemingsraadsleden, waaronder de benodigde tijd;
- de noodzakelijke training en opleiding.

Ook de ondernemingsraad en zijn bestuurder hebben een duidelijke verantwoordelijkheid met betrekking tot het goed functioneren van decentraal overleg. In het bijzonder zijn zij verantwoordelijk voor:

- het promoten van het belang van de ondernemingsraad in het algemeen;
- het promoten van ondernemingsraadwerk als passend in ontwikkelingsplannen van werknemers (onderdeel POP);
- bevorderen naleven spelregels voor decentraal overleg;
- bevorderen dat leidinggevenden en werknemers in staat zijn om op een juiste manier overleg te voeren.

De Stuurgroep heeft als opdracht het goed functioneren van deze cao te bevorderen.

ARTIKEL 1 - STRUCTUUR VAN DE CAO

1. De cao komt tot stand door overleg tussen de concerndirectie van Unilever Nederland Holdings B.V. en de vakverenigingen.

2. Naast bepalingen over arbeidsvoorwaarden staan in de cao-bepalingen over de structuur van de cao en bepalingen met rechten en plichten van cao-partijen.

3. De bepalingen over arbeidsvoorwaarden kunnen voor verschillende (groepen) werknemers verschillen. Sommige bepalingen over arbeidsvoorwaarden worden van zo groot belang geacht, dat deze voor alle onderdelen van het Unilever-concern in Nederland gelijkelijk zullen gelden.

4. Voor tussentijdse wijzigingen van, en aanvullingen op de cao geldt het bepaalde in onderdeel I van de cao.

ARTIKEL 2 – DEFINITIES

1.	Lokale bedrijfseenheid	:	een (Unilever-)onderneming in de zin van de WOR.
2.	Werkmaatschappij	:	een samenstel van lokale (Unilever-)bedrijfs-eenheden binnen één organisatorisch verband, niet zijnde Unilever Nederland Holdings B.V.
3.	Werkgever	:	Unilever Nederland Holdings B.V., dan wel de tot het Unilever-concern in Nederland behorende ondernemingen, zoals deze in de considerans van deze overeenkomst zijn vermeld.
4.	Vakvereniging	:	iedere vakvereniging die partij is bij deze overeenkomst.
5.	Werknemer	:	ieder in dienst van de werkgever (artikel 2, onderdeel I) van wie de functie geclassificeerd is en of geclassificeerd behoort te worden met de ORBA-methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A tot en met M, met uitzondering van diegenen op wie een andere (bedrijfstak-)CAO van toepassing is, van vakantiewerkers en van zogenoemde proevers.
6.	Stuurgroep	:	de Stuurgroep bestaat uit drie bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen en namens de werkgever de VP Human Resources Benelux en maximaal vier vertegenwoordigers van Human Resources Unilever in Nederland.
7.	Periodiek overleg	:	Het overleg tussen de drie bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen en door ieder van de vakverenigingen aan te wijzen kaderleden met de VP Human Resources Benelux en maximaal vier vertegenwoordigers van Human Resources Unilever in Nederland.

ARTIKEL 3 – OVERLEGNIVEAUS

1. ***Niveau 1***
Het overleg tussen de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. en de vakverenigingen wordt aangeduid als het centrale overlegniveau.

In het kader van de cao kan tevens overleg plaatsvinden tussen:

Niveau 2
directie van een werkmaatschappij enerzijds en vertegenwoordigers van de vakverenigingen anderzijds. Per betrokken locale bedrijfseenheid kan een afgevaardigde van de ondernemingsraad aan het overleg deelnemen;

Niveau 3
directie van de locale bedrijfseenheid en de ondernemingsraad. De ondernemingsraad wordt bij dit overleg desgewenst bijgestaan door één of meer bestuurders van de vakverenigingen[1];

Niveau 4
directie en een onderscheiden deel van de werknemers. Een uit dit overleg resulterende afspraak geldt alleen indien hij/zij niet door meer dan 30% van de betrokken werknemers wordt verworpen;

Niveau 5
de werknemer en zijn/haar direct-leidinggevende.

2. Bij het totstandkomen van een (nieuwe) cao zullen centrale overlegpartijen vaststellen welke bepalingen voor alle onderdelen van het Unilever-concern in Nederland gelijk zullen zijn.

Ten aanzien van alle onderwerpen zullen centrale overlegpartijen mede in overweging nemen in hoeverre op lagere overlegniveaus nadere invulling kan plaatsvinden, dan wel in hoeverre het inhoudelijk regelen van een onderwerp kan worden overgelaten aan lagere overlegniveaus.

3. Indien op enig overlegniveau door partijen geen nadere invulling dan wel regeling van één of meerdere onderwerpen gemaakt kunnen worden, kunnen betrokken partijen het naast hogere overlegniveau om advies vragen.

---

1 Het bepaalde in dit Artikel(lid) laat onverlet dat aan de ondernemingsraad bij CAO ook andere bevoegdheden kunnen zijn toegekend. Deze andere bevoegdheden kunnen niet gelijkgesteld worden met de bevoegdheden die voor de ondernemingsraad gelden op overlegniveau 3.

ARTIKEL 3 – OVERLEGNIVEAUS - vervolg

4. Wanneer partijen ondanks ampel overleg en ondanks advies van het naast hogere overlegniveau niet in staat zijn de kwestie te regelen, zal/zullen het/de desbetreffende onderwerp(en) naar het naast hogere overlegniveau verschuiven.

   Partijen op het hogere overlegniveau zullen trachten de kwestie zo goed mogelijk te regelen.

5. Mochten partijen op het naast hogere overlegniveau hier, ondanks goed overleg, niet in slagen, dan worden de besprekingen wederom naar een naast hoger overlegniveau verschoven, net zo lang tot partijen de kwestie hebben geregeld dan wel totdat de kwestie bij de centrale overlegpartijen is beland. Deze zullen zich inspannen om op constructieve wijze tot een oplossing te komen.

6. De ondernemingsraad bevordert zoveel als in zijn vermogen ligt de naleving van de in onderdeel I van de cao opgenomen spelregels.

7. Indien de agenda van de Stuurgroep daartoe aanleiding geeft kan iedere vakorganisatie één kaderlid uitnodigen om een agendapunt tijdens de Stuurgroepvergadering bij te wonen, vooraf dient hierover overeenstemming te zijn.

ARTIKEL 4 - AFWIJKENDE AFSPRAKEN

1. Indien van een (onderdeel van een) bepaling kan worden afgeweken, kan op overlegniveau 2 worden overeengekomen dat in de plaats van een (deel van een) bestaande cao-bepaling een andere bepaling zal gelden. Een dergelijke overeenkomst wordt aangemeld bij centrale overlegpartijen. Met inachtneming van het bepaalde in lid 4 nemen centrale overlegpartijen de overeenkomst over en melden de nieuwe cao-bepaling als tussentijdse wijziging van de cao aan bij de Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). De nieuwe bepaling komt in plaats van de oude.

2. Ook op lager niveau dan op niveau 2 kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt, maar alleen indien het naast hogere overlegniveau heeft aangegeven dat het betreffende onderwerp niet op dat naast hogere overlegniveau hoeft te worden geregeld. Ontbreekt niveau 2 dan dient in dit Artikel te worden gelezen niveau 3.

3. Het bepaalde in artikel 3, lid 2, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

4. Centrale overlegpartijen nemen een op een lager overlegniveau tot stand gekomen afspraak als bedoeld in lid 1 of 2 over, tenzij evident is dat de wijze waarop deze afspraak tot stand is gekomen deze afspraak niet kan dragen of tenzij de afspraak in strijd is met kenbaar beleid van partijen op centraal niveau.

ARTIKEL 5 - NIEUWE AFSPRAKEN

1. Over onderwerpen waarin deze cao niet voorziet, dan wel waarvoor niet expliciet geregeld is dat decentrale afspraken nodig zijn, kunnen op overlegniveau 2 afspraken worden gemaakt. Indien partijen willen dat deze afspraken zullen gelden als cao, melden zij deze bij centrale overleg-partijen. Centrale overlegpartijen kunnen de afspraken overnemen. Doen zij dat, dan zullen zij de nieuwe bepaling als tussentijdse aanvulling op de cao melden bij het Ministerie van SZW, directie Uitvoering Arbeidsvoorwaardenwetgeving (UAW) .

2. Ook op een lager niveau dan op niveau 2 (of bij ontbreken daarvan: op niveau 3) kunnen afspraken worden gemaakt, maar alleen indien het naast hogere overlegniveau heeft aangegeven dat het betreffende onderwerp niet op dat naast hogere overlegniveau hoeft te worden geregeld.

3. Het bepaalde in artikel 3, lid 2, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

ARTIKEL 6 - LOOPTIJD AFWIJKENDE EN AANVULLENDE AFSPRAKEN

1. De op basis van artikel 4 of 5 gemaakte afspraken expireren in beginsel tegelijk met de andere bepalingen van de cao.

2. De hiervoor bedoelde afspraken hebben echter nawerking. Tot het einde van de dertiende week nadat een nieuwe cao tot stand is gekomen, kan elk van de bij een decentrale afspraak betrokken partijen schriftelijk bij centrale overlegpartijen melden dat zij de afspraken niet wenst te verlengen. Behoudens een dergelijke melding[2] worden de decentrale afspraken na voornoemde termijn wederom omgaand als wijziging op of aanvulling van de nieuwe cao geregistreerd.

3. Meldt één van de bij een decentrale afspraak betrokken partijen echter binnen de in lid 2 genoemde termijn schriftelijk bij centrale overlegpartijen dat zij één of meer afspraken niet wenst te verlengen, dan geldt voor die afspraken dat geen der betrokken partijen, werkgevers noch werknemers, aan die afspraken rechten kunnen ontlenen na het einde van de looptijd van de (oude) cao dan wel, indien dat een later moment is, na het einde van de dertiende week nadat de nieuwe cao tot stand is gekomen.

[2] Indien de cao zodanig wordt gewijzigd dat de decentrale afspraken niet onverkort kunnen worden verlengd, worden decentrale partijen alsnog in de gelegenheid gesteld hun afspraken te herzien.

ARTIKEL 7 - GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO

1. Indien op enig overlegniveau een geschil rijst omtrent de uitleg van de overeenkomst, zullen betrokken partijen trachten het geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt, zullen partijen het geschil voor advies voorleggen aan de Stuurgroep. De Stuurgroep adviseert binnen twee maanden. Partijen kunnen een unaniem advies slechts gemotiveerd naast zich neerleggen.

2. Eerst wanneer gebleken is dat het geschil ook na advies van de Stuurgroep niet kan worden opgelost, kunnen werkgever en/of de vakverenigingen zowel tezamen als ieder afzonderlijk het geschil aan de rechter voorleggen.

ARTIKEL 8 - FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN

1. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn/haar vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het als afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van organen die genoemd zijn in de statuten van de vakverenigingen.

2. Indien de werkgever de wens daartoe te kennen geeft, zal iedere vakvereniging voor het begin van ieder kalenderjaar meedelen hoeveel verlofdagen, benodigd voor vakbondswerk, in het komende jaar naar verwachting zullen worden aangevraagd.

3. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden dit toelaten, de werknemer op verzoek van zijn/haar vakvereniging verzuim met behoud van salaris toestaan voor het deelnemen aan door de vakvereniging te organiseren scholings- en vormingsbijeenkomsten.

4. Indien een vakvereniging in overleg met de directie Unilever Nederland Holdings B.V. of met de directie van een lokale bedrijfseenheid wenst te treden, staat het de betrokken bestuurder van de vakvereniging vrij zich in het overleg te doen bijstaan door een delegatie van één of meer leden van zijn vakvereniging die in het betrokken bedrijfsonderdeel werkzaam zijn.

5. Iedere vakvereniging zal de directie schriftelijk meedelen wie haar kaderleden in het bedrijf van werkgever zijn.

6. De werkgever zal er zorg voor dragen, dat de positie van de kaderleden in de onderneming uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als kaderlid.

   Eventuele klachten van degenen op wie het in dit en het voorgaande lid gestelde betrekking heeft, zullen in rechtstreeks overleg tussen de bezoldigde vertegenwoordiger(s) van de desbetreffende vakvereniging(en) en de werkgever worden behandeld. Indien de werkgever voornemens is, de arbeidsovereenkomst met een kaderlid te beëindigen, zal dit niet geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en een bezoldigde bestuurder van de betrokken vakvereniging.

   De arbeidsovereenkomst met een vakbondslid kan niet worden beëindigd wegens activiteiten die het vakbondslid t.b.v. of namens de vakbond of haar leden (heeft) verricht.
   Indien Unilever de kantonrechter verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, zal zij aannemelijk moeten maken dat de voorgenomen ontbinding niet wordt gevraagd wegens activiteiten die het vakbondslid tbv of namens de vakbond (heeft) verricht.

Een gesprek tussen Unilever en een vakbondskaderlid met betrekking tot diens activiteiten als vakbonds(kader)lid vindt alleen plaats in aanwezigheid van de betrokken vakbondbestuurder tenzij deze en/of het kaderlid hiervan afziet. Unilever stuurt niet eerder een brief aan een vakbonds(kader)lid over diens handelen of nalaten dan nadat de vakbondsbestuurder hiervan kennis heeft genomen en in de gelegenheid is gesteld zijn opvatting te geven.

7. In beginsel worden kadervergaderingen buiten werktijd gehouden. Werknemers die in verband met hun dienstrooster de vergadering dan niet zouden kunnen bijwonen, kunnen zonodig vrijaf krijgen indien zij deze vergadering behoren bij te wonen.

8. De kaderleden kunnen in een door de directie aan te wijzen bedrijfsruimte overleg plegen met individuele leden van de vakverenigingen.

9. Door kaderleden zal in redelijke mate gebruik worden gemaakt van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in de leden 7 en 8 bedoelde activiteiten. Daarbij zal voor de gezamenlijke kaderleden een maximum van 50 werkuren per jaar per 100 werknemers op wie de cao van toepassing is, niet worden overschreden.

10. De kaderleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, ten minste twee dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de directie vastgestelde wijze, geregistreerd.

ARTIKEL 8 - FACILITEITEN TEN BEHOEVE VAN DE VAKVERENIGINGEN - vervolg

11. In iedere onderneming zijn voor de vakverenigingen één of meer publicatieborden beschikbaar. Indien een mededeling op de publicatieborden wordt gehangen, wordt hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door de directie aangewezen functionaris. De vakvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie; hierop zal door de werkgever generlei controle worden uitgeoefend.

12. De werkgever zal kaderleden toestaan ten behoeve van de vervulling van hun taak gebruik te maken van communicatiemiddelen en vermenigvuldigingsapparatuur, een en ander binnen de grenzen van de redelijkheid en de billijkheid.

13. Indien één of meer bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen in werktijd contact wil opnemen met één of meer kaderleden, zal de werkgever hiertoe gelegenheid bieden. Daartoe zal of de betrokken functionaris of het betrokken kaderlid tijdig contact opnemen met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris.

14. Ingeval in het overleg tussen werkgever en vakverenigingen de bestuurders van de vakverenigingen zich laten bijstaan door in de onderneming werkzame leden, zal - teneinde deel te kunnen nemen aan dit overleg - aan de vakbondsleden werkzaam in ploegendiensten dezelfde faciliteiten worden verleend als in die onderneming gelden voor ploegendienstwerknemers die lid zijn van de ondernemingsraad.

15. De krachtens dit artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde in lid 13 kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.

ARTIKEL 9 - DUUR VAN DE CAO

Deze cao heeft een looptijd van 24 maanden en loopt van 1 mei 2015 tot en met 30 april 2017 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

ARTIKEL 10 - MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland is zowel de werkgever als elk der vakverenigingen gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst tussentijdse herzieningen van de cao aan de orde te stellen.

Collectieve ArbeidsOvereenkomst Unilever Nederland

Onderdeel II

ALGEMEEN GELDENDE BEPALINGEN

Van de bepalingen in onderdeel II kan niet decentraal (zoals aangegeven in onderdeel I) worden afgeweken, tenzij expliciet is aangegeven dat afwijking wel mogelijk is.

ARTIKEL 1 – PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING

1. **Algemeen**
Unilever heeft er groot belang bij haar werknemers te ondersteunen en te stimuleren in hun ontwikkeling. Werknemers op hun beurt zullen zich voortdurend moeten aanpassen aan nieuwe functie-eisen, willen zij in staat zijn om ook op langere termijn een positieve bijdrage te (kunnen) leveren. Tegelijkertijd betekent blijvende ontwikkeling en scholing dat werknemers zich een sterkere positie op de interne (Unilever) en de externe arbeidsmarkt verwerven.

Ontwikkeling van werknemers richt zich op twee te onderscheiden aspecten. Enerzijds de benodigde vaardigheden (skills), dat wil zeggen het noodzakelijke kennisniveau en anderzijds de bekwaamheden (competenties).

2. **Doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid**
Met betrekking tot (persoonlijke) ontwikkelingsinspanningen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van het ontwikkelingsbeleid. Die doelstellingen zijn:

   a. het op peil houden en verbeteren van de kennis van werknemers, nodig voor de vervulling van hun functie en voor verbreding van hun inzetbaarheid, zowel met het oog op de ontwikkelingen in de ondernemingen als het opsporen, onderkennen en ontwikkelen van kwaliteiten van werknemers
   b. werknemers in staat stellen op de langere termijn een (andere) functie te kunnen vervullen;
   c. extra scholingsinspanning ten behoeve van die werknemers die - met het oog op te verwachten ontwikkelingen – onvoldoende opleiding hebben ontvangen en ten behoeve van die werknemers die - hoewel hun vooropleiding wel voldoende is - het volgen van onderwijs ontwend zijn.

Indien dit mogelijk is, zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend landelijk diploma, dan wel getuigschrift kunnen worden afgesloten.

3. **Bedrijfsontwikkelingsplan en –verslag**
Per bedrijf wordt, gebaseerd op de strategische plannen, een analyse gemaakt van de verwachtingen met betrekkingen tot veranderingen in functies en functie-inhoud.

Bij het maken van deze analyse wordt tevens aangegeven wat het huidig kennis- en ervaringsniveau van de daar werkzame werknemers is en wat het noodzakelijke niveau moet zijn op basis van te verwachten ontwikkelingen in het bedrijf. Op basis hiervan wordt een bedrijfsontwikkelingsplan gemaakt. Dit plan omvat tenminste:

a. de opzet en inhoud van de geplande ontwikkelingsactiviteiten;

b. de daarbij behorende faciliteiten;

c. de wijze waarop de uitvoering wordt georganiseerd en de daaruit voortvloeiende organisatorische maatregelen.

Het aldus opgestelde bedrijfsontwikkelingsplan wordt jaarlijks herzien en besproken met de ondernemingsraad. Daarbij zal verslag gedaan worden van de uitvoering van het bedrijfsontwikkelingsplan in het voorgaande jaar. Tevens zullen dit plan en het verslag in het periodiek overleg van de directie van de bedrijven met de vakverenigingen besproken worden

Uitgangspunt is dat het bedrijfsontwikkelingsplan alle werknemers betreft. Onderdeel van het plan zijn alle mogelijke instrumenten die ingezet kunnen worden ter bevordering van de ontwikkeling en loopbaan van werknemers, zoals (tijdelijke) overplaatsingen, training on the job, scholing, enzovoorts. Bij werknemers levende wensen zullen hierbij zoveel mogelijk betrokken worden. Tevens zal aandacht worden besteed aan de mogelijkheid voor betrokken werknemers om andere functies te vervullen dan de huidige, zodat, rekening houdend met de inzetbaarheid(bijvoorbeeld ploegendienst naar dagdienst), de capaciteiten van werknemers beter tot hun recht komen. Het bedrijfsontwikkelingsplan bevat naast de gehanteerde instrumenten ook duidelijke afspraken over de periode waarbinnen een en ander gerealiseerd dient te worden en de daarvoor ter beschikking staande budgetten. Daarbij gaat het niet alleen om de zogenaamde "out of pocket"-kosten, maar tevens om de verwachte gemiddelde kosten in tijd per werknemer. Ook eventuele bezettings-problemen worden in aanmerking genomen.

Voorts worden beleid en maatregelen geformuleerd ten aanzien van werknemers die gedurende vele jaren geen opleiding gevolgd hebben. Daarbij zal bijzondere aandacht besteed worden aan de situatie van oudere werknemers.

Opleidingen die door de werkgever zijn georganiseerd, worden in principe zo georganiseerd dat werk en opleiding binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet vallen. Met name kan hierbij gedacht worden aan opleiding in samenhang met nachtdiensten. In dit verband is Artikel 11 van onderdeel III.1 (verzuimuren) van toepassing.

ARTIKEL 1 – PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING vervolg

4. **Persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP)**
Jaarlijks wordt met iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) gemaakt. Hierin worden alle afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer vastgelegd. In overleg met de ondernemingsraad wordt als onderdeel van het bedrijfsontwikkelingsplan een plan van invoering gemaakt.

5. **EVC en opleiding**

Een werknemer kan deelnemen aan een EVC (Erkenning Verworven Competenties) traject of een andere opleiding volgen die nodig is voor de huidige of een volgende functie. De kosten hiervoor (zie lid 5.4. van dit artikel) worden door Unilever vergoed.
Verder geldt dat deelname zoveel als mogelijk in werktijd zal plaats vinden. Indien dit niet mogelijk is wordt de hiervoor benodigde tijd vergoed.

<u>Erkenning en verworven competenties</u>

5.1. Iedere werknemer kan op basis van vrijwilligheid deelnemen aan een EVC (Erkenning Verworven Competenties) traject.

Opleiding nodig voor huidige dan wel volgende functie binnen Unilever.

Daarnaast kan een EVC traject voor een kleine groep ook als 'fotomoment' mogelijk blijven. Dit fotomoment dient als nulmeting voor het verkrijgen van een startkwalificatie.

5.2. Iedere werknemer zal door de werkgever in de gelegenheid worden gesteld een opleiding te volgen die nodig is voor de huidige dan wel een volgende functie binnen Unilever.
In verband met specifieke of wettelijke functievereisten kan de werkgever het volgen en voltooien van een opleiding voor het vervullen van een bepaalde functie verplicht stellen.

5.3.1. Deze opleiding zal zoveel mogelijk in werktijd plaatsvinden. Indien dit niet mogelijk is zal verzuim met behoud van salaris worden toegestaan. De werknemer ontvangt per lesuur het voor hem geldende uurloon conform art. 1f Onderdeel III.1. van de cao.

5.3.2. In afwijking van het hierboven bepaalde geldt voor assistant managers het volgende: slechts voor zover de scholing of opleiding tijdens de normale werktijd plaatsvindt, heeft de assistant manager recht op verzuim met behoud van salaris. Er vindt geen vergoeding plaats voor het volgen van scholing of opleiding buiten werktijd.

5.4. De kosten van scholing en opleiding -daaronder begrepen noodzakelijke extra vervoers- dan wel verblijfskosten op basis van openbaar vervoer tweede klasse- die nodig zijn voor de huidige dan wel een volgende functie binnen Unilever komen voor rekening van de werkgever.

De werknemer wordt geacht zich ten volle in te spannen om binnen de daarvoor gestelde tijd de scholing/opleiding met goed gevolg af te ronden. Indien een werknemer ondanks deze inspanning als gevolg van bijzondere hem niet te verwijten omstandigheden niet in staat is geweest de scholing/opleiding binnen de daarvoor gestelde tijd af te ronden wordt de werknemer in staat gesteld een herkansing voor rekening van werkgever te doen.

5.5. De EVC pilot in Oss wordt voortgezet middels een afdelingsaanpak. Deelname aan EVC vindt plaats op basis van vrijwilligheid.

6. Overige scholing en opleiding met persoonlijk budget

6.1a. Indien het een studie betreft, die in lijn is met loopbaan- en/of ontwikkelings-mogelijkheden binnen Unilever, wordt in overleg met de werknemer vastgesteld in welke mate voor deze scholing of opleiding verzuim met behoud van salaris wordt toegestaan. Hierbij wordt het rooster van de opleiding en de wijze waarop de werkzaamheden van de werknemer zijn ingedeeld (bijvoorbeeld ploegendienst) in de beschouwing betrokken.

6.1b. Unilever biedt de werknemers de mogelijkheid tot het uitvoeren van een loopbaanscan. Bekeken zal worden of deze scan uitgevoerd kan worden door preferred suppliers. De vakorganisaties kunnen ook een loopbaanscan aanbieden. Indien dit het geval is dan wordt hiervoor een factuur naar Unilever gezonden.
Werknemers wenden voor de betaling van de loopbaanscan de € 1500,= regeling aan. Het doorlopen van de loopbaanscan vindt in de tijd van de werkgever plaats.

6.2. Ten behoeve van alle overige scholing/opleiding die de arbeidsmarktpositie en/of de persoonlijke ontwikkeling (exclusief hobby's) van de werknemer ten goede komen, wordt per kalenderjaar aan de werknemer een opleidingsbudget van EURO 1.500,= ter beschikking gesteld. De opleiding als bedoeld vindt geheel plaats in eigen tijd

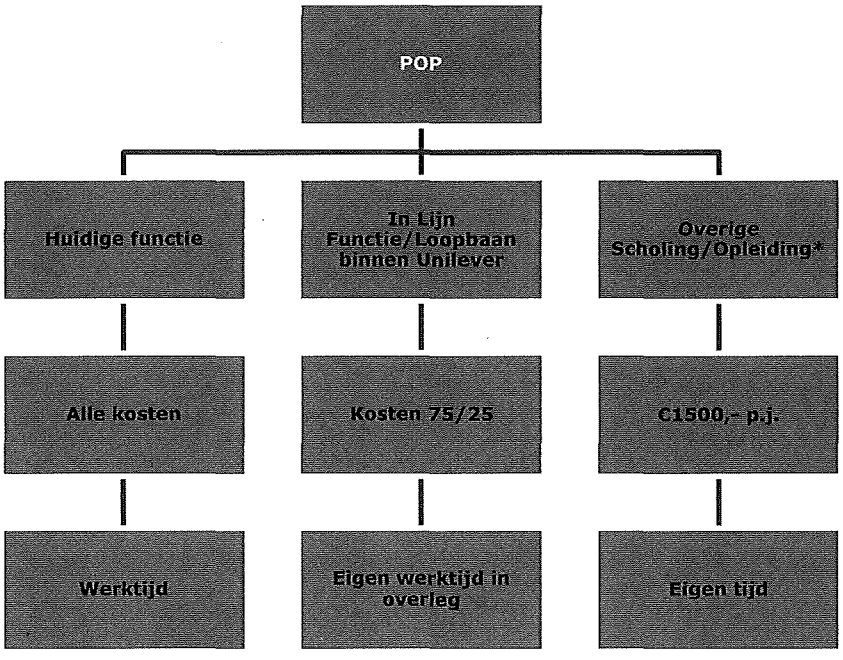
Indien dit budget in enig kalenderjaar niet geheel of geheel niet is gebruikt vervalt het opleidingsbudget aan het einde van het kalenderjaar. Indien een opleidingsaanvraag boven het jaarbudget wordt ingediend, zal Unilever maatwerk toepassen en schappelijk met het aanwenden van het opleidingsbedrag omgaan. Daarbij wordt bepaald of een gedeelte van het niet aangesproken budget van het jaar voorafgaande aan het jaar van aanvraag wordt meegenomen. Dit wordt door Unilever met de aanvrager van de opleiding besproken.

Unilever zal de vakorganisaties inzicht geven in de besteding van het opleidingsbudget, per locatie zowel wat betreft de hoogte als de aanwending van het opleidingsbudget.

6.3 **Bijdrage door werkgever**
Een studie die geen direct verband houdt met de functie die de werknemer op dat moment vervult of op korte termijn zal vervullen, maar welke opleiding de loopbaan en ontwikkelingsmogelijkheden op de arbeidsmarkt bevordert, kan voor een bijdrage door de werkgever in aanmerking komen. In overleg met de werknemer wordt nagegaan of de werknemer in redelijkheid voor deze studie geschikt is en of deze past in zijn/haar persoonlijke ontwikkelingsplan. Bij gebleken geschiktheid wordt de opleiding onderdeel van zijn/haar persoonlijke ontwikkelingsplan. Het gestelde in lid 6.4 is op deze studie van toepassing. Voor assistant managers geldt, dat over de kosten van de scholing en de studiefaciliteiten afspraken worden gemaakt met de werkgever.

Indien de studie geen direct verband heeft met een Unilever-loopbaan, vindt de studie in principe geheel in eigen tijd plaats. Wel kan bekeken worden of roosteraanpassing tot de mogelijkheden behoort.

6.4 **Vergoedingen**
Een verzoek voor een opleiding dient schriftelijk ingediend te worden. De hoogte van de vergoeding, inclusief de verdeling van de kosten tussen werkgever en werknemer, en overige faciliteiten is samengevat in onderstaand schema.



*Conform artikel 1.6.2

Noodzakelijke extra vervoerskosten die zijn gemaakt voor het volgen van de lessen en het afleggen van de examens kunnen worden gedeclareerd op basis van kosten van openbaar vervoer tweede klas.

Noodzakelijke extra verblijfkosten ten behoeve van een examen, waaronder begrepen kosten van lunch en/of diner, kunnen worden vergoed na voorafgaande toestemming.

6.5 Andere studiefaciliteiten

Andere studiefaciliteiten zijn:

a. ***Verkorte werktijden:*** Voor het volgen van een cursus buiten werktijd kan de werktijd zoveel worden verkort als noodzakelijk is om de cursist in de gelegenheid te stellen tijdig op de cursus aanwezig te zijn.
b. ***Vrije dagen voor het volgen van cursussen***
   Indien een studie zoals genoemd in lid 5.1, afgezien van de tijd nodig voor het huiswerk, meer dan twee volledige avonden per week (van minstens twee uur per avond) in beslag neemt en een mogelijkheid bestaat tot het volgen van deze cursus in parttime of semi-parttime verband, genieten deze laatste vormen de voorkeur. Dit parttime of semi-parttime onderwijs kan worden gevolgd met behoud van salaris.
c. ***Vrije dagen of uren voor examens***
   In ieder geval wordt voor deelname aan een examen de noodzakelijke tijd vrijaf gegeven met behoud van salaris.
d. ***Studie-uren tijdens opleiding***
   Indien een avondcursus, afgezien van de tijd nodig voor huiswerk, meer dan twee avonden per week wordt gevolgd, kan - in overleg met de afdeling Human Resources - gebruik worden gemaakt van eventueel aanwezige geschikte studieruimte op het bedrijf.
e. ***Studieverlof***
   Bij het volgen van een schriftelijke opleiding of avondopleiding kan aan een studerende, indien de omstandigheden dit rechtvaardigen, bijzonder verlof worden toegekend ter voorbereiding op een tentamen of examen. Als richtlijn geldt daarbij één dag studieverlof per studiejaar.

ARTIKEL 2 - AANPASSING ARBEIDSDUUR/DEELTIJD/DUOBANEN

1a. **Algemene Bepalingen**

De gemiddelde werktijd bij een volledig dienstverband is 40 uur per week. Werknemers die parttime willen werken, kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven. Door de werkgever zal serieus worden nagegaan of aan de wens gevolg gegeven kan worden, hetzij in de eigen functie hetzij in een andere functie. De beslissing omtrent de vraag of het fulltime dienstverband gewijzigd kan worden in een parttime dienstverband is afhankelijk van de vraag of:

- de functie die de werknemer uitoefent in deeltijd arbeid (al dan niet in combinatie met andere werknemers) vervuld kan worden; dan wel
- of er een functie beschikbaar is die parttime vervuld kan worden.

De werkgever zal de werknemer zijn beslissing schriftelijk, met redenen omkleed, meedelen. Bij een afwijzende beslissing kan de werknemer zich conform de bepalingen van de Klachtenregeling tot de klachteninstantie van de onderneming wenden. Zwaarwegende bedrijfsbelangen kunnen zich tegen het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur verzetten. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang, indien de vermindering leidt tot ernstige problemen:

- voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- op het gebied van de veiligheid;
- van roostertechnische aard.

1b. **Duobanen**

Werknemers die hun baan in een zogeheten duobaan willen uitvoeren, kunnen de wens daartoe aan de werkgever te kennen geven. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten zal door de werkgever serieus worden nagegaan of aan deze wens tegemoet gekomen kan worden.

1c **80-90-100-regeling**

Fulltime werknemers met een vast dienstverband kunnen voor een periode van maximaal 4 jaar voorafgaand aan (vervroegde) pensionering, deeltijdpensioen of AOW-leeftijd deelnemen aan de regeling om 80% te gaan werken, met behoud van 90% van salaris en 100% pensioenopbouw De periode van 4 jaar kan niet eerder in gaan dan 7 jaar voor de AOW-leeftijd.

Alleen in geval van zeer bijzondere en indringende persoonlijke omstandigheden kan een werknemer een verzoek om deelname aan de 80-90-100-regeling te beëindigen (hardheidsclausule)

2. Beloning

2.1 Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten - zogeheten parttime (of deeltijd) werknemers - ontvangen een maandinkomen dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, dan wel dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.

ARTIKEL 2 - AANPASSING ARBEIDSDUUR/DEELTIJD/DUOBANEN - vervolg

2.2.1 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, zullen deze meeruren - voor zover zij niet vallen buiten de normale werktijden van vergelijkbare werknemers die een volledige dagtaak vervullen - beloond worden op basis van een uurwaarde van 100% van het uurloon.

2.2.2 Over de in artikel 2.2.1 genoemde meeruren worden vakantierechten opgebouwd. Ook worden hierover ADV-rechten opgebouwd.

2.2.3 De in lid 2.2.1 genoemde meeruren zullen bij de opbouw van pensioenaanspraken worden betrokken.

2.2.4 De over de in artikel 2.2.1 genoemde meeruren opgebouwde vakantie- en ADV-rechten alsmede pensioen worden tegelijk met de uitbetaling van de meeruren uitbetaald als percentage van het bruto uurloon, en wel 21,7%.

3. **Overwerk**
Van overwerk is voor de 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. Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die vallen buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten. De overwerkbepalingen uit de cao zijn in dit geval van toepassing.

4. **Vakantie**
Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst niet een volledige dagtaak verrichten, ontvangen een proportioneel deel van het in de cao aangeduide aantal uren vakantie dat bij hun leeftijd/diensttijd behoort.

5. **Arbeidsduurverkorting**
Parttimers hebben naar evenredigheid recht op ADV-dagen, tenzij anders is overeengekomen.

ARTIKEL 3 - VACATURES

De werkgever zal werknemers in staat stellen te solliciteren naar vacatures die bij Unilever ontstaan, alvorens tot externe werving wordt overgegaan.

ARTIKEL 4 - ARBEID EN ZORG

1. Ouderschapsverlof

Met inachtneming van het daaromtrent bepaalde in de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op (onbetaald) ouderschapsverlof. Gedurende de periode dat de werknemer ouderschapsverlof in de zin van de Wet arbeid en zorg geniet, zal de pensioensopbouw worden voortgezet als ware de werknemer werkzaam op basis van zijn contractuele arbeidsduur voor ingang van het ouderschapsverlof.

2. Zorg

Als de werknemer gebruik wil maken van het wettelijk recht op zorgverlof, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en werknemer afspraken gemaakt omtrent de duur van de afwezigheid en de wijze waarop deze afwezigheid wordt verrekend.

ARTIKEL 5 – TIJDSPAREN

1. De werknemer heeft per kalenderjaar het recht om de vakantiedagen boven het wettelijk minimum van viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week te sparen.

2a. Daarnaast heeft de werknemer het recht om de vervangende vrije tijd ter compensatie van de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur ("tijd in verband met overwerk") en de hem/haar per jaar toegekende ADV-dagen te sparen, met uitzondering van de collectieve dagen.

2b. Het tijdsspaarsaldo kan ook worden verhoogd door middel van Match! conform de centrale en decentrale Match!-bepalingen met betrekking tot tijdsparen en tijd opnemen. De centrale bepalingen zijn als Bijlage 1 opgenomen. De decentrale bepalingen zijn verkrijgbaar bij de afdeling Human Resources.

3. Het totale gespaarde saldo aan vakantiedagen, ADV-dagen, Match!-dagen en tijd in verband met overwerk kan nooit meer bedragen dan 800 uren (100 dagen op basis van een arbeidsdag van acht uur) voor een fulltime werkende. Voor een parttimer wordt dit saldo pro rata berekend.

4. Eenmaal per kalenderjaar en wel uiterlijk op 1 februari, dient de werknemer die (nog op te bouwen) vakantiedagen, (nog op te bouwen) ADV-dagen of het saldo tijd in verband met overwerk uit het voorgaande kalenderjaar wil sparen, dit mede te delen aan zijn/haar werkgever onder vermelding van het aantal te sparen dagen of uren (op basis van een arbeidsdag van acht uur).

5. Aaneensluitend kan maximaal een verlof worden opgenomen van 960 uren (120 dagen op basis van een arbeidsdag van acht uur, voor parttimers pro rata). Dit is inclusief de vakantieaanspraken over het desbetreffende kalenderjaar.

6. Het verzoek tot opname van gespaarde dagen dient de werknemer ten minste één jaar voor de gewenste datum van opname aan de werkgever te melden. De werkgever kan, indien de werknemer daarom gemotiveerd verzoekt, een kortere termijn toestaan. De vaststelling van de periode waarin het saldo wordt opgenomen, geschiedt in goed overleg tussen werkgever en werknemer. Uitgangspunt is, dat het verlof voltijds en aaneengesloten wordt genoten.

ARTIKEL 5 – TIJDSPAREN - vervolg

7. Gedurende de periode dat het saldo wordt opgebouwd en het maximum nog niet is bereikt alsmede de periode na het bereiken van het maximum, zullen de gespaarde ADV-dagen en de gespaarde vervangende vrije tijd als genoemd in lid 2 niet vervallen. De gespaarde vakantiedagen zullen in voornoemde periode niet verjaren.

8a. De werkgever draagt zorg voor de noodzakelijke maatregelen om betrokkene te doen terugkeren in zijn/haar oude positie. In die gevallen waarin dit aantoonbaar niet mogelijk is, zal een gelijkwaardige vervangende functie worden aangeboden. Met betrokkene zullen hierover vooraf afspraken gemaakt worden.

8b. Betrokkene heeft bij terugkeer in eenzelfde of gelijkwaardige positie recht op het inkomen dat hij/zij genoot voor zijn/haar vertrek.

9. Behoudens van de leden 1 en 2 kan van de bepalingen in dit Artikel worden afgeweken zoals bedoeld in onderdeel I van deze cao.

ARTIKEL 6 - KOPEN EN VERKOPEN VAN TIJD

Iedere werknemer kan conform de centrale en decentrale Match!-bepalingen tijd kopen en verkopen. De centrale bepalingen zijn als Bijlage 1 opgenomen. De decentrale bepalingen zijn verkrijgbaar bij de afdeling Human Resources.

ARTIKEL 7 - GEOORLOOFD VERZUIM

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval geldt het in artikel 8A van deze overeenkomst bepaalde.

2. Geoorloofd verzuim voor uitzonderlijke omstandigheden kan enkel worden vastgesteld in goed overleg tussen de werknemer en zijn/haar direct-leidinggevende. In het algemeen gelden daarbij de volgende uitgangspunten.

   a. Wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een hem/haar buiten zijn/haar schuld door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is zijn/haar arbeid te verrichten, heeft hij/zij recht op verlof gedurende de benodigde tijd. Voorwaarde is dat de vervulling van de verplichting niet in zijn/haar vrije tijd kon geschieden en de werknemer de verplichting persoonlijk moest nakomen. Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.

   b. Bij feestelijke gebeurtenissen in de familiale sfeer heeft de werknemer recht op verlof met behoud van zijn/haar inkomen gedurende één à twee dagen (zie lid 3).

   c. Bij calamiteiten in de familiale sfeer, zoals ernstige ziekte of het overlijden van bloed- of aanverwanten wordt overlegd over de duur van het verlof met behoud van inkomen. Indien langdurig verlof noodzakelijk is wordt bekeken op welke wijze dit verlof in eigen tijd kan plaatsvinden; daarbij kan worden gedacht aan vakantiedagen, ADV-dagen, roosteraanpassingen, enzovoorts (Artikel 4, lid 2).

3. Een indicatie voor de duur van het geoorloofd verzuim in geval van bijzondere omstandigheden, zoals bedoeld in het tweede lid, is de volgende (indien verwezen wordt naar echtgenoot/echtgenote wordt daaronder mede verstaan de persoon met wie de werknemer een duurzame gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat):

   a. ingeval van noodzakelijke eigen medische verzorging voor zover deze verzorging niet buiten werktijd kan geschieden: gedurende een korte door de werkgever te bepalen tijd;

   b. bij ondertrouw van de werknemer: gedurende de daarvoor werkelijk benodigde tijd en uitsluitend indien de ondertrouw niet buiten werktijd kan geschieden, met een maximum van één halve dag;

   c. bij bevalling van de echtgenote: twee dagen;

ARTIKEL 7 - GEOORLOOFD VERZUIM - vervolg

d. bij huwelijk van één der eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen: één dag;

e. bij 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: één dag;

f. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van kinderen, ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer: één dag;

g. bij overlijden van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen en halfbroers of halfzusters: één dag;

h. voor het bijwonen van de begrafenis van één der eigen of aangehuwde kinderen, pleegkinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters en kleinkinderen: één dag;

i. bij aanvaarding van een geestelijk ambt door een eigen kind of pleegkind, broer, zuster of kleinkind: één dag;

j. bij academische promotie van een eigen kind of pleegkind, van de echtgenoot van de werknemer of van de werknemer zelf: één dag;

k. bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren: één dag;

l. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer 2 dagen.

m. bij overlijden van de echtgenoot of van één der eigen inwonende, ongehuwde kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één der ouders, schoonouders: van de dag van overlijden af tot in elk geval de dag van de begrafenis.

ARTIKEL 8A - UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Op de werknemers die vòòr 1 januari 2004 langdurig ziek zijn geworden, blijven de bepalingen van toepassing zoals die vòòr 1 januari 2004 golden terzake van arbeidsongeschiktheid (zie cao 1 maart 2004 – 1 maart 2005).

Voor werknemers die na 1 januari 2004 ziek zijn geworden gelden de volgende bepalingen.

1. Uitkering in geval van ziekte en arbeidsongeschiktheid

Algemeen

1.1 Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem/haar de bepalingen van art. 7:629 BW* , de Ziektewet, de wet Arbeid en Zorg, de wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), alsmede de bepalingen van de Wet Verbetering Poortwachter, voor zover hierna niet anders wordt bepaald.
Zie wetten.overheid.nl

1.2 Na afloop van de eerste 2 ziektejaren gelden voor degenen die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt zijn en derhalve niet meer dan 20% van hun laatstverdiende loon kunnen verdienen de bepalingen van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA).

1.3 Voor degenen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn met ten minste 35% en maximaal 80% loonverlies alsmede degenen die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, gelden na afloop van de eerste 2 ziektejaren de bepalingen van regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

1.4 Werkgever en werknemer zullen zich verregaand inspannen om voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer een andere passende functie te vinden.

1.5 Arbeidstherapie wordt met werken gelijkgesteld.
De werknemer die in arbeidstherapie werkzaamheden verricht, ontvangt voor de in arbeidstherapie verrichte werkzaamheden het daarbij behorende deel van zijn salaris.

ARTIKEL 8A - UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID - vervolg

1.6 Indien tijdens de eerste twee ziektejaren de bij een werknemer aanwezige restverdiencapaciteit niet volledig door de werkgever wordt ingezet, zal de werknemer betaald worden als ware de restverdiencapaciteit volledig ingezet.

1.7 Indien na twee jaar minder dan 50% van de verdiencapaciteit wordt gebruikt zal de werknemer na het einde van het tweede ziektejaar nog gedurende maximaal 6 maanden 75% van zijn maandinkomen ontvangen.

2. **1e Ziektejaar**

2.1 Bij ziekte zal aan de werknemer in het 1e ziektejaar gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald, tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon op grond van de wet Financiering Sociale Verzekeringen (WFSV).

2.2 Boven het in lid 2.1 bepaalde ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen gedurende maximaal 52 weken.

2.3 Zowel werkgever als werknemer dienen zich in het eerste ziektejaar voldoende in te spannen voor de reïntegratie van de zieke werknemer binnen de eigen onderneming of daarbuiten conform het bepaalde in de Wet Verbetering Poortwachter alsmede conform hetgeen in art. 8B van Onderdeel II van de cao is bepaald.

3. **2e Ziektejaar**

3.1 Bij voortduring van de ziekte na afloop van het 1e ziektejaar zal aan de werknemer gedurende maximaal 52 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.

3.2 Boven het in lid 3.1. bepaalde ontvangt de werknemer gedurende maximaal 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

ARTIKEL 8A - UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID - vervolg

3.3 Onder maandinkomen als bedoeld in de artikelleden 2 en 3 wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij/zij volledig arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

3.4 De in de artikelleden 2 en 3 genoemde aanvullingspercentages hebben betrekking op het arbeidsongeschiktheidsdeel. Over het gedeelte dat wordt gewerkt in geval van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, wordt 100% van het bij de werkzaamheden behorende loon betaald.

3.5 Ook in het tweede ziektejaar dienen werkgever en werknemer zich voldoende in te spannen voor de reintegratie van de zieke werknemer binnen de eigen onderneming of daarbuiten conform het bepaalde in de Wet Verbetering Poortwachter alsmede het bepaalde in art. 8B van Onderdeel II van de cao.

4. **Weigeren loondoorbetaling door werkgever**
De werkgever heeft het recht om de in de leden 2 en 3 van dit artikel bedoelde loondoorbetaling gedurende de 2 ziektejaren en daarmee ook de eventuele aanvullingen te weigeren of op te schorten conform het in de wet bepaalde.

5. **Weigeren aanvullingen door werkgever**
De werkgever heeft het recht om de in de leden 2 en 3 van dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer:

a. die zich niet houdt aan de voor hem/haar geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften); of
b. die weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV); of
c. die weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden; of
d. die misbruik maakt van de voorziening.

ARTIKEL 8A - UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID - vervolg

6. **Niet naleven controlevoorschriften**
Onverminderd het bepaalde in lid 5, kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem/haar geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.
Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in - in overleg met de ondernemingsraad op te stellen – nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte, de "controlevoorschriften" en bijbehorende sanctieregels.

7. **Vordering tot schadevergoeding op een derde**
Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn/haar medewerking verlenen.

8. **Hardheidsclausule**
In die gevallen waarin toepassing van art. 8A tot individueel onbillijke situaties zou leiden kan de werkgever van dit artikel afwijken.

9. **Beëindiging arbeidsovereenkomst**

9.1 Er geldt een opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid.
Onder arbeidsongeschiktheid wordt verstaan zowel arbeidsongeschiktheid voor meer als voor minder dan 35%.

Arbeidsongeschikte werknemers dienen een passende functie binnen Unilever te krijgen en minimaal conform hun restverdiencapaciteit te worden ingezet.
Beloning vindt plaats conform de arbeidsvoorwaarden en het perspectief behorende bij de functie van waaruit de werknemer arbeidsongeschikt is geworden. Dit geldt ook indien en voor zover de werknemer voor minder dan de restverdiencapaciteit wordt ingezet, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Indien herplaatsing van de arbeidsongeschikte werknemer binnen Unilever in redelijkheid echt niet mogelijk is, blijft het mogelijk dat werkgever en werknemer afspreken dat het dienstverband met wederzijds goedvinden wordt beëindigd.
De werknemer ontvangt daarbij een uitkering conform het bepaalde in artikel 8B lid 7. De werkgever zal over dit bedrag premies en belastingen inhouden.

Voorts is het mogelijk om een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid bij het UWV aan te vragen.

ARTIKEL 8A - UITKERING INGEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID - vervolg

9.2 Indien de arbeidsongeschikte werknemer zonder deugdelijke reden weigert mee te werken aan zijn reïntegratie, c.q. andere passende arbeid te verrichten, c.q. medewerking te verlenen aan het plan van aanpak kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen conform het in de wet bepaalde.

10. **Aanvulling na 2e ziektejaar**

10.1. De herplaatste werknemer ontvangt een aanvulling op de WIA uitkering tot het maandinkomen dat behoort bij de functie die hij vervulde op de dag voordat hij arbeidsongeschikt is geraakt, onder verrekening van hetgeen de werknemer aan (eventuele) wettelijke arbeidsongeschiktheids)uitkeringen ontvangt. Werknemer behoudt het recht op het maximum dat behoort bij de functieklasse.

10.2. Voor het geval de werknemer voor minder dan de restcapaciteit door de werkgever wordt ingezet is het bepaalde in lid 10.1 ook van toepassing. Alleen indien herplaatsing binnen Unilever niet mogelijk is kan aan de werknemer een passende functie buiten Unilever worden aangeboden. Indien partijen het niet eens worden over de passendheid van de aangeboden functie zal hierover onafhankelijk cq arbeidskundig advies worden gevraagd bij het UWV.

10.3. De werknemer ontvangt op grond van het bepaalde in dit artikel nimmer meer dan hetgeen hij/zij zou hebben ontvangen indien hij/zij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.

ARTIKEL 8B - REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET VERBETERING POORTWACHTER

1. **Herplaatsing in eigen onderneming**
Unilever zal zich tijdens het reïntegratieproces verregaand inspannen om de betrokken werknemer te herplaatsen conform het bepaalde in artikel 7:658a BW*.
Zie wetten.overheid.nl

2. **Second opinion**

2.1 Indien de betrokken werknemer passende arbeid niet accepteert, zal de loondoorbetaling beëindigd worden.

2.2 De betrokken werknemer kan evenwel gebruik maken van zijn wettelijk recht op het aanvragen van een Second Opinion bij het UWV (Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen).

2.3 Wanneer de werknemer gebruik maakt van dit recht geldt het volgende.
Bij aanvraag van de eerste second opinion zal loondoorbetaling en aanvulling plaatsvinden gedurende maximaal 4 weken conform art. 8a lid 2.1 en 2.2.
Bij een eventuele tweede second opinion bedraagt de loondoorbetaling gedurende 4 weken maximaal 70%.
Bij eventuele volgende second opinions vindt geen verdere loondoorbetaling meer plaats.

2.4 Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld zullen de kosten van de second opinion volledig voor rekening komen van de werkgever.
Eventueel achterstallig loon zal worden nabetaald.

3. **Geslaagde interne reïntegratie**

3.1 Er is sprake van geslaagde reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij Unilever en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of een nieuwe functie.

3.2 Bij herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie tijdens het 1e ziektejaar ontvangt de werknemer het bij deze functie behorende loon, hetgeen conform het bepaalde in artikel 8A lid 2 van Onderdeel II van de cao en gedurende de in dit artikel aangegeven periode zal worden aangevuld indien het een lager beloonde functie betreft.
Indien herplaatsing plaats vindt tijdens het 2e ziektejaar geldt artikel 8A lid 3.

ARTIKEL 8B - REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET VERBETERING POORTWACHTER vervolg

4. **Externe herplaatsing**

4.1 Wanneer interne herplaatsing niet mogelijk is gebleken, kan een aanbod tot herplaatsing bij een andere werkgever worden gedaan (op detacheringsbasis). Dit aanbod wordt schriftelijk gedaan.

4.2 Loondoorbetaling vindt conform het bepaalde in leden 2 en 3 van art. 8A van onderdeel II van de cao plaats en gedurende de in voornoemde leden 2 en 3 van art. 8A van onderdeel II van de cao genoemde maximum periodes.

5. **Geslaagde externe reïntegratie**

5.1 Er is sprake van een geslaagde externe reïntegratie, wanneer de werknemer minimaal zes maanden onafgebroken bij een andere werkgever heeft gewerkt (op detacheringsbasis).

5.2 In dat geval zal de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Unilever met inachtneming van de wettelijke bepalingen worden beëindigd.

5.3 Gedurende de in lid 2 en lid 3 van art. 8A van Onderdeel II van de cao bepaalde maximum periodes zal het totaal van de bedragen van het bij de externe functie behorende maandinkomen, en eventuele uit anderen hoofde verstrekte toeslagen c.q. uitkeringen van overheidswege, conform lid 2 en 3 worden aangevuld tot het in de desbetreffende periode geldende maandinkomen bij de oude werkgever voor zover het totaal van voornoemde bedragen lager is dan het maandinkomen bij de oude werkgever.

6. **Geen aanbod arbeidsovereenkomst na 6 maanden externe herplaatsing**

6.1 Indien bij de externe herplaatsing op detacheringsbasis na 6 maanden (of eerder) geen aanbod tot een arbeidsovereenkomst bij een andere werkgever mogelijk is, worden door het reïntegratiebedrijf met de desbetreffende werknemer de mogelijke vervolgacties besproken.

6.2 De loondoorbetaling ex lid 2 en lid 3 van art. 8A van onderdeel II van de cao zal worden voortgezet overeenkomstig het bepaalde in de artikel 8B leden 10.1, 10.2 en 10.3 zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt.

ARTIKEL 8B - REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET VERBETERING POORTWACHTER vervolg

7. Beëindiging arbeidsovereenkomst

7.1 Indien conform art. 8A lid 9.1 de arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen zal bij gebreke van een andere passende interne functie de werknemer een eenmalige bruto uitkering ontvangen. Indien de werknemer recht heeft op de transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 BW wordt deze geacht te zijn verdisconteerd in de bruto uitkering, waarbij de bruto uitkering nooit minder mag zijn dan de transitievergoeding. Cumulatie van de bruto vergoeding met de transitievergoeding is uitgesloten.

De uitkering wordt berekend volgens de formule:

- **A x B x uitkeringspercentage**

- **A** = aantal gewogen dienstjaren.
  De dienstjaren worden afgerond op hele jaren (6 maanden + 1 dag wordt afgerond op een heel jaar). Vervolgens worden de dienstjaren als volgt gewogen:
  - Ieder dienstjaar tot leeftijd 40 heeft een wegingsfactor van 1
  - Ieder dienstjaar van 40 tot vijftigjarige leeftijd heeft een wegingsfactor van 1,5
  - Ieder dienstjaar vanaf leeftijd 50 heeft een wegingsfactor van 2.

- **B** = beloning per maand, waarbij wordt uitgegaan van het vaste bruto maandinkomen zoals dat gedefinieerd is in de toepasselijke cao.

- Waarbij het uitkeringspercentage afhankelijk is van het percentage arbeidsongeschiktheid conform de volgende tabel.

AO percentage	**uitkeringspercentage**
0-35%	100%
35-45%	60%
45-55%	50%
55-65%	40%
65-80%	27,5%
80-100%	0%

- De uitkering komt ten minste overeen met een minimum van **drie** maandinkomens

ARTIKEL 8B - REÏNTEGRATIE ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET VERBETERING POORTWACHTER vervolg

8. **Inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid en bij uitstel van WGA-aanvraag of WGA-uitkering**

8.1 Tijdens de ziekteperiode ontvangt de werknemer het loon zoals in art. 8A leden 2 en 3 van de cao is overeengekomen. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WGA-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan Unilever, dan zal de aanvulling op de loondoorbetaling worden gecontinueerd ex art. 8A lid 3.

9. **Verplichting van de werknemer**
De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie. Hierbij is het bepaalde in Artikel 7:660a BW* onverkort van toepassing.
Zie wetten.overheid.nl

10. **Inhoud overeenkomst met reïntegratiebedrijven**
Om de kwaliteit van de reïntegratiebedrijven en de dienstverlening van deze bedrijven te garanderen zijn de volgende inhoudelijke eisen geformuleerd waaraan de te contracteren reïntegratiebedrijven moeten voldoen.

Het gaat hierbij om eisen op het gebied van:
- het privacyreglement van de betreffende reïntegratiebedrijven;
- het klachtenreglement van de betreffende reïntegratiebedrijven;
- de gedragscode van de reïntegratiebedrijven;
- verantwoordingsinformatie en resultaatrapportages.

11. Indien in het stelsel van arbeidsongeschiktheidswetgeving ingrijpende wijzigingen worden aangebracht, zijn partijen bij de cao gerechtigd tijdens de duur van de cao wijzigingen in de artikelen 8A en 8B voor te stellen.

ARTIKEL 9 - LOONWAARDE

De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO/WIA, een WAO/WIA-uitkering ontvangt en een functie geheel of gedeeltelijk verricht, wordt geacht het navolgende percentage arbeidsgeschikt te zijn indien de reële loonwaarde niet of niet nauwkeurig te bepalen is:

arbeidsongeschiktheidsklasse	**mate van arbeidsgeschiktheid**
15 - 25%	80%
25 - 35%	70%
35 - 45%	60%
45 - 55%	50%
55 - 65%	40%
65 - 80%	25%
80 - 100%	10%

ARTIKEL 10 - GEEN ARBEID, GEEN LOON

In aanvulling op dan wel in afwijking van artikel 628 lid 1 boek 7 BW* geldt het volgende. De werkgever is niet verplicht het salaris door te betalen indien de werknemer niet werkt in de navolgende gevallen:
Zie wetten.overheid.nl

1. Schorsing door de werkgever op grond van een in de onderneming geldende regeling;

2. De invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever hiervoor de, ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) 1945, vereiste vergunning heeft verkregen en hij/zij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat hij/zij met de vakverenigingen heeft overlegd;

3. De voortzetting van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen). Voorwaarde is dat de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal volgen, wanneer het een voortzetting betreft die ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning.
Betreft het een voortzetting waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt voortgezet, dan is de werkgever gehouden de vakbonden tijdig voor het ingaan van de voortzetting daarvan mededeling te doen.

ARTIKEL 11 – SPAARLOONREGELING, LEVENSLOOPREGELING EN PERSOONLIJKE TOESLAG VOORHEEN PREMIESPAARREGELING DEELNEMERS

Werknemers konden tot 1 januari 2012 deelnemen aan de spaarloonregeling en de levensloopregeling. Vanaf 1 januari 2012 geldt er een overgangsregeling voor de levensloopregeling.

De premiespaarregeling 2003 is per 1 mei 2010 gestopt. Het saldo van de premiespaarregeling is per deze datum vrijgevallen.

Werknemers die op peildatum 10 maart 2010 deelnamen aan de premiespaarregeling ontvangen, over de periode van 1 mei 2010 tot 1 mei 2020, een maandelijkse persoonlijke toeslag.
Deze persoonlijke toeslag is ter grootte van het bedrag dat door Unilever in 2010 werd bijgelegd. Het gaat daarbij om een bedrag van bruto € 43,83 per maand (peildatum 2010).

De persoonlijke toeslag stopt zodra het dienstverband wordt beëindigd doch uiterlijk per 1 mei 2020.

ARTIKEL 12 - RESULTAAT AFHANKELIJKE BONUS (RAB)

1. De hoogte van de RAB wordt sinds 1 januari 2007 voor iedere werknemer, ongeacht de locatie waar men werkt, op dezelfde manier en op dezelfde grondslagen berekend.
   De grondslag is de huidige (2007) VPA regeling voor WL2 managers. De 2007 WL2 VPA systematiek blijft de grondslag voor de RAB, ook al zou voor WL 2 managers een andere VPA-regeling cq systematiek gaan gelden.

2. De RAB bedraagt 40% van het gemiddelde VPA bonuspercentage dat is uitbetaald aan WL 2 managers op de Nederlandse payroll.
   Het 'on target' percentage, d.w.z. het percentage dat Unilever beoogt aan VPA uit te betalen, ervan uitgaande dat de doelstellingen bereikt worden, is voor WL 2 managers in Nederland 15%. De RAB is dan 6%. De range voor de RAB is 0 - 12%.

3. Per 1 januari 2015 kan Unilever met instemming van de lokale ondernemingsraad voor commerciële WL 1 functies een resultaatafhankelijke bonusregeling invoeren waarin naast de bedrijfsresultaten ook de individuele prestaties van de medewerker meewegen. Deze regeling is van toepassing op alle functies binnen de Sales afdelingen met uitzondering van de Management assistenten/secretaresses die binnen deze afdeling werkzaam zijn.

ARTIKEL 12 - RESULTAAT AFHANKELIJKE BONUS (RAB) vervolg

Overige bepalingen

3. Om in aanmerking te komen voor een RAB moet gedurende minimaal zes maanden van een heel jaar een bijdrage zijn geleverd.

4. Bij indiensttreding na 1 juli geldt geen RAB, bij indiensttreding op of voor 1 juli geldt een RAB pro rato. Deze regeling geldt tevens voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

   Werknemers die op eigen initiatief uit dienst treden krijgen geen RAB. Voor werknemers die met een regeling of pensioen gaan, geldt dat zij pro rato worden nabetaald.

5. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid die langer dan 3 maanden duurt, vindt in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid (conform artikel 12.3) een pro rata RAB-uitkering plaats.
   (Voorbeeld: indien een werknemer 8 maanden arbeidsongeschikt is in een kalenderjaar, wordt over 5 maanden geen RAB-uitkering gedaan).
   Zwangerschapsverlof wordt niet als arbeidsongeschiktheid beschouwd.

6. De uitbetalingsgrond voor de RAB is het bruto jaarsalaris over het betreffende jaar (twaalfmaal het verdiende maandinkomen - inclusief vaste toeslagen - verhoogd met de vakantiebijslag). RAB-betalingen zijn onderworpen aan de loonheffing. RAB-betalingen worden niet opgenomen in de (pensioen)-salarisgrondslag.

7. Uitbetaling van bonussen zal plaatsvinden in de maand die volgt op de uitbetaling van de VPA.

ARTIKEL 13 - WIJZIGING PENSIOENREGELING; PENSIOENVERHOGING

1. Werkgever zal geen goedkeuring hechten aan wijzigingen van de pensioenregelingen van de Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress" en "Forward" zonder dat daarop de instemming van de vakverenigingen is verkregen.

2. Tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, neemt de werknemer vanaf datum indiensttreding deel aan de pensioenregeling van Werkgever, die de Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress" of "Forward" uitvoert overeenkomstig de bepalingen van het alsdan geldende Pensioenreglement.

3. Tot 1 april 2015 is de pensioenregeling van Werkgever een uitkeringsovereenkomst (middelloonregeling) in de zin van de Pensioenwet.

   Vanaf 1 april 2015 is de pensioenregeling van Werkgever gewijzigd. De nieuwe pensioenregeling is een CDC-regeling (collectieve defined benefit-regeling). Van de CDC-premie wordt jaarlijks, conform het reglement van de pensioenuitvoerder, een middelloonregeling ingekocht. Deze pensioenregeling wordt uitgevoerd door het pensioenfonds, "Forward".

4. Vanaf 1 januari 2015 bedraagt de werknemersbijdrage 3% over het salarisgedeelte tussen de franchise (€ 12.642 in 2015) en het fiscaal maximum pensioengevend salaris (€ 100.000 in 2015).

ARTIKEL 14 - GEÏNTEGREERDE AANPAK WL 1

1. **Inleiding**
In het kader van de nieuwe cao zijn in 2001 afspraken gemaakt over pilots Geïntegreerde aanpak WL1 met het doel functiewaardering, ontwikkelen, beoordelen en belonen beter op elkaar te laten aansluiten.

Op basis van de pilots zijn bij de cao-onderhandelingen 2004/2005 afspraken gemaakt over het uitrollen van de afspraken onder alle werknemers op wier arbeidsovereenkomst Onderdeel II van de cao van toepassing is.

In 2011 zijn partijen een onderhoudsprocedure functiewaardering overeengekomen, waarbij elke 5 jaar alle functieclassificaties aan een check worden onderworpen. Ook de bestaande beroepsprocedure wordt bekeken en waarnodig in overleg met vakorganisaties aangepast.

2. **Functiewaardering**
Functiewaardering vindt plaats door middel van het ORBA-systeem.
Met betrekking tot functiewaardering is afgesproken dat meer doorzichtigheid (transparantie) zal worden geschapen voor de werknemer. Tegen deze achtergrond en het doel om systemen te vereenvoudigen (symplify) zal één referentieraster opgesteld worden in samenwerking met AWVN. Hierdoor zal een nog grotere transparantie optreden. Het referentieraster zal worden gevuld met nieuw gekwalificeerde functies.

3. **Ontwikkelen**
Personeelsontwikkeling en scholing blijven plaatsvinden conform het bepaalde in Artikel 1 van Onderdeel 2 van de cao. Wel kunnen waar mogelijk systeemvereenvoudigingen plaatsvinden.

4. **Beoordelen**
Het doel van beoordelen is het voeren van eerlijke gesprekken met werknemers over hun bekwaamheden (competenties) en vaardigheden (skills) in het licht van hun bijdrage aan de groei van de onderneming.

5. **Belonen**
De beloning wordt afhankelijk van de beoordeling, waarbij een werknemer die op POP-niveau "goed" functioneert in hetzelfde tempo als voorheen van het minimum van de schaal (0 functiejaren) naar het maximum van de schaal moet kunnen groeien.
De salarissystematiek wordt op deze basis aangepast.

ARTIKEL 15 - FUNCTIEWAARDERING

1. **Functie-indeling**
Voor de indeling van functies wordt gebruik gemaakt van de ORBA-methode van functiewaardering.

2. **Functieraster**

2.1 Teneinde tot een verantwoorde indeling van functies te komen wordt een functieraster opgesteld dat van toepassing is op alle Unilever ondernemingen en afdelingen waar de Unilever cao van toepassing is.

Iedere lokale ondernemingsraad wordt in staat gesteld een gemandateerde vertegenwoordiger af te vaardigen om het functieraster mede te bepalen.

2.2 Van alle in het raster voorkomende functies worden functiebeschrijvingen gemaakt.

Aangezien dit functieraster van toepassing is op alle ondernemingen die partij zijn bij de cao van Unilever Nederland, betekent dit dat de opgemaakte functiebeschrijvingen algemeen van aard zullen zijn.

2.3 In iedere onderneming ligt het functieraster voor de werknemers ter inzage. Het raster bevat de functiebenamingen, functiebeschrijvingen en de klassen waarin de functies zijn ingedeeld.

3. **Vertrouwenscommissie**
In iedere onderneming zal in overleg met de lokale OR een vertrouwenscommissie worden ingesteld voor de behandeling van individuele bezwaren.

4. **Overgangsbepaling voor werknemers die vòòr 1 maart 2004 reeds in dienst waren**
De werknemer die voor 1 maart 2004 reeds in dienst was van werkgever en van wie in het kader van Geïntegreerde Aanpak WL1 de functie in een lagere klasse is ingedeeld, behoudt de toenmalige functieklasse alsmede het bijbehorende perspectief, zolang deze functie door de werknemer wordt vervuld.

ARTIKEL 16 - BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURES BEHORENDE BIJ DE ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING

Dit artikel treedt bij een van de bij de cao betrokken ondernemingen met onmiddellijke ingang in werking zodra het nieuwe systeem van functiewaardering geïmplementeerd wordt in de betrokken onderneming. Tot dat moment blijven de bestaande artikelen inzake Beroepsprocedure ORBA uit de diverse delen III van de cao Unilever Nederland 1 maart 2003 tot 1 maart 2004 van kracht.

1. **Bezwaren tegen functieomschrijving of tegen indeling in de functiegroep**

1.1 Indien de werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie in de betreffende functiegroep, legt hij zijn bezwaar schriftelijk voor aan de HR-afdeling van zijn locatie, nadat hij eerst over zijn bezwaar overleg heeft gepleegd met zijn direct leidinggevende.

1.2 De bezwaren dienen zo veel mogelijk door argumenten – zoals bijvoorbeeld wijzigingen van de werkzaamheden, onjuistheden of grove tekortkomingen in de functieomschrijving - te worden onderbouwd.

2. De afdeling HR bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer en reageert inhoudelijk binnen 4 weken.

3. **Vertrouwenscommissie Functieclassificatie**

3.1 Indien de werknemer na behandeling van zijn bezwaar het niet eens is met de uitspraak van de HR-afdeling, kan hij zich wenden tot de vertrouwenscommissie Functieclassificatie.

3.2 De vertrouwenscommissie Functieclassificatie is samengesteld uit:
- Twee leden aangewezen door de werkgever;
- Twee leden aangewezen door de Ondernemingsraad.

4. **Uitspraak vertrouwenscommissie**

4.1 De vertrouwenscommissie doet binnen drie maanden schriftelijk een uitspraak over het aan de commissie voorgelegde bezwaar.

4.2 Alvorens tot een uitspraak te komen wint de vertrouwenscommissie informatie in bij de betrokken werknemer, de afdelingschef, de HR-afdeling en zo nodig bij de functieclassificatiedeskundige van de werkgever.

ARTIKEL 16 - BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURES BEHORENDE BIJ DE ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING - vervolg

4.3 Beslissingen van de vertrouwenscommissie worden bij gewone meerderheid van stemmen genomen.

5. **Beroep tegen uitspraak vertrouwenscommissie**
Indien de uitspraak van de vertrouwenscommissie niet leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer, binnen 1 maand nadat de uitspraak aan hem is bevestigd, via de lokale HR-afdeling zijn bezwaar schriftelijk voorleggen aan de functiewaarderingsdeskundige namens Unilever. Deze neemt het bezwaar alleen in behandeling indien de vertrouwenscommissie gelet op alle omstandigheden in redelijkheid niet tot zijn beslissing had kunnen komen. De functiewaarderingsdeskundige namens Unilever stelt dan in overleg met de classificatiedeskundigen van de vakverenigingen een onderzoek in.

6. **Uitspraak functieclassificatiedeskundigen**
De functieclassificatiedeskundigen doen na overleg met betrokken werkgever en werknemer een bindende uitspraak binnen 3 maanden na indiening van het beroepschrift.

ARTIKEL 17 – BEOORDELING

Het WL1-beoordelingsproces doorloopt een cyclus van een jaar, beginnend met het (POP)afstemmingsgesprek en eindigend met een beoordelingsgesprek.

In de loop van het jaar zal minimaal één voortgangsgesprek plaatsvinden.

1. Het afstemmingsgesprek

1.1 In het afstemmingsgesprek stemt beoordelaar met beoordeelde het volgende af:
- de accenten en aandachtspunten, alsmede
- de afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling voor de komende periode ten aanzien van zowel de vaardigheden (skills) als de bekwaamheden (competenties).

1.2 Tevens worden in dit gesprek de vijf bekwaamheden (competenties) bepaald waarop o.a. beoordeeld zal worden.

Deze bekwaamheden (competenties) kunnen per werknemer worden bepaald. Op sommige sites kunnen de competenties voor alle werknemers gelijk zijn. Er kan evenwel ook een mix zijn van bedrijfscompetenties, afdelingscompetenties en individuele competenties.

1.3 De procedure die beschrijft hoe de competenties worden bepaald is instemmingsplichtig ex artikel 27 WOR. Met de afdeling en/of OR en/of individuele werknemers vindt overleg plaats over de afdelings- c.q. individuele competenties.

2. Opstellen beoordeling

2.1 Voor het einde van het jaar vindt het beoordelingsgesprek plaats op basis van de beoordeling.

2.2 De beoordeling omvat drie onderdelen:

- Specifiek prestatieniveau: beoordeling met betrekking tot de actiepunten uit het afstemmingsgesprek, inclusief de technische en persoonlijke vaardigheden (skills) en de vijf afgesproken competenties;

- Algemeen prestatieniveau: beoordeling van het algemeen functioneren van de werknemer binnen het kader van de functie(-omschrijving);

- Eindoordeel: van de prestaties en functioneren van betrokkene, met andere woorden een zorgvuldige afweging van het algemeen en specifiek prestatieniveau.

ARTIKEL 17 – BEOORDELING - vervolg

3. **4 punten beoordeling scores tot 1 januari 2016**

1 **ONVOLDOENDE**
Voldoet niet aan de minimumeisen; beantwoordt niet aan de functie-eisen.

2 **NOG TE ONTWIKKELEN**
Nog niet op POP-niveau, maar voldoet aan de minimum eisen die voor de functie vereist zijn. Dat laat onverlet dat 'nog te ontwikkelen' geen onvoldoende beoordeling is.

3 **GOED**
Vervult de functie op POP-niveau.

4 **ZEER GOED**
Alle technische en persoonlijke vaardigheden (skills) en de 5 gekozen bekwaamheden (competenties) zijn duidelijk beter dan voor de functie vereist.

5 punten beoordeling scores met ingang van 1 januari 2016

1 **FUNCTIONEERT ONVOLDOENDE**
Voldoet niet aan de minimumeisen; beantwoordt niet aan de functie-eisen.

2 **FUNCTIONEERT NOG TE ONTWIKKELEN**
Nog niet op POP-niveau, , maar voldoet aan de minimum eisen die voor de functie vereist zijn. Dat laat onverlet dat 'nog te ontwikkelen' geen onvoldoende beoordeling is.

3 **FUNCTIONEERT GOED**
Vervult de functie op POP-niveau.

4 **FUNCTIONEERT ZEER GOED**
De meeste skills, competenties en taakafspraken zijn duidelijk beter vervuld dan voor de functie vereist.

5 **FUNCTIONEERT UITMUNTEND**
Alle skills, competenties en taakafspraken zijn beter vervuld dan voor de functie vereist

4. **Beoordelingsgesprek en verslag daarvan**

a. ***Beoordelingsgesprek***

In het beoordelingsgesprek in november/december bespreken beoordelaar en beoordeelde de beoordeling zoals die is opgesteld door de beoordelaar. In dit gesprek kan de beoordeelde een (afwijkende) mening over de beoordeling naar voren brengen (in z'n geheel of op onderdelen).
Beoordelaar kan op grond van deze reactie zijn mening bijstellen, doch hoeft dit niet te doen. De verantwoordelijkheid voor - en daarmede de uiteindelijke beslissing over - de beoordeling ligt bij de beoordelaar.

ARTIKEL 17 – BEOORDELING - vervolg

b. ***Verslag van het beoordelingsgesprek***
In het verslag van het beoordelingsgesprek kunnen eventuele verschillen van inzicht opgenomen worden. Dit verslag dient zowel door beoordeelde als beoordelaar voor akkoord getekend te worden. Indien de beoordeelde niet akkoord kan gaan met het verslag, dan kan hij een eigen versie opstellen en ondertekenen. Deze versie wordt dan bij de beoordeling gevoegd.
Indien er sprake is van zeer grote verschillen van inzicht in het functioneren van de werknemer kan de werknemer zich wenden tot de leidinggevende van de beoordelaar.

c. Indien beoordeelde van mening is dat niet conform het bepaalde van de beoordelingsprocedure is gehandeld, kan een klacht worden ingediend conform de Klachtenprocedure.

5. **Beoordeling ondernemingsraadslid**
Indien van een werknemer die tevens lid van de Ondernemingsraad is een beoordeling wordt opgemaakt, ziet de bestuurder, die het overleg met de Ondernemingsraad voert, erop toe dat het functioneren van de werknemer als Ondernemingsraadlid niet van invloed is op de beoordeling. Hiertoe wordt de beoordeling aan de bestuurder voorgelegd.

6. Gelijktijdig met of aansluitend aan het beoordelingsgesprek vindt het POP-gesprek plaats.

ARTIKEL 18 - BELONING

1.1 Voor iedere werknemer is een maandsalaris vastgesteld op grond van de functieklasse waarin de functie die hij bekleedt, is ingedeeld. Bij het vaststellen van het maandsalaris worden de regels die zijn vastgelegd in dit artikel in acht genomen.

1.2 De werknemer die in de periode van 1 mei 2015 tot en met 31 december 2015 in dienst was heeft recht op een eenmalige bruto uitkering van € 500,--. De werknemer die een deel van deze periode in dienst is geweest heeft recht op een uitkering pro rato.

2. De salarisschalen behorend bij de ORBA-methode van functiewaardering zijn opgenomen in onderdeel III.1, bijlage 1 en de salarisschalen Assistant Managers zijn opgenomen in Aanhangsel 1 van onderdeel III.1.

3. De salarissen op de 0-lijn zijn de salarissen waartegen als regel werknemers van 23 jaar en ouder worden aangenomen.

4. **Indeling in een hogere klasse**

4.1 Indien een werknemer een functie gaat bekleden die in een hogere klasse is ingedeeld zal hij het bij de nieuwe klasse behorende salaris ontvangen met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed. Eventuele persoonlijke toeslagen worden geïncorporeerd.

4.2 Indien een functie in een hogere klasse wordt ingedeeld na een bezwaar conform art. 16 lid 1 c.q. 3 zal de werknemer het bij de nieuwe klasse behorende salaris ontvangen met ingang van de maand waarin het bezwaar is ingediend.

4.3 De werknemer die als gevolg van een overeenkomstig artikel 16 lid 5 ingestelde beroepsprocedure in het gelijk is gesteld, heeft aanspraak op het salaris dat bij de nieuwe klasse hoort met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel het beroep is ingesteld.

4.4 In geval van indeling van een werknemer van 23 jaar of ouder in een hogere functieklasse wordt zijn salaris als volgt bepaald: zijn salaris wordt verhoogd met het percentage dat hoort bij een beoordeling "goed" van de oude klasse, tenzij het maximum al is bereikt.

Voor de Assistent Manager die in een hogere klasse (Worklevel 2) wordt ingedeeld geldt deze verhoging niet. Voor deze werknemer geldt een verhoging tussen de 0% en 8%, tenzij het schaalmaximum 110% WL2 al is bereikt.

5. Het tijdelijk waarnemen van een hogere functie

5.1 Indien een werknemer gedurende ten minste een halve dag of wacht een hogere functie waarneemt, waaronder verstaan wordt dat hij/zij belast wordt met het vervullen van de hogere functie en tijdelijk zijn gewone werkzaamheden niet uitoefent, ontvangt hij/zij per dag of wacht of gedeelte daarvan een toeslag in geval van daadwerkelijke vervanging, hetgeen betekent dat alle, c.q. het overgrote deel van de verantwoordelijkheden zijn overgenomen.

Deze toeslag bedraagt per dag of wacht 40% van het uurloon ingeval van waarneming van een functie in de klassen A tot en met F, indien de functie die de werknemer waarneemt één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 80% indien deze functie meer dan één klasse hoger is ingedeeld.

5.2 Ingeval van waarneming van een functie in klasse G of H ontvangt de werknemer een toeslag per dag of wacht van 60% van het uurloon indien de functie die hij/zij waarneemt één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie en een toeslag van 120% indien deze functie meer dan één klasse hoger is ingedeeld dan de eigen functie.

Het waarnemen van een hogere functie zal in beginsel niet langer duren dan zes maanden. Doen zich na afloop van deze termijn omstandigheden voor op grond waarvan een waarneming gedurende een langere periode noodzakelijk is, dan zal wel met de werknemer nadrukkelijk een nieuwe termijn van waarneming worden afgesproken.

5.3 Indien zich problemen voordoen rond (de uitleg) van het bepaalde in artikel 13 lid 4 zullen deze worden voorgelegd aan de Stuurgroep.

ARTIKEL 18 – BELONING - vervolg

6. **Teruggang in functieklasse**
Voor een werknemer, die als gevolg van herwaardering van de functie of door indeling in een andere functie, in een andere salarisklasse wordt ingedeeld en een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum van de klasse waarin zijn functie is ingedeeld, geldt de volgende regeling:

a. Van de bij de herziening van de cao van Unilever Nederland Holdings B.V. overeengekomen verhoging zal hij/zij de helft ontvangen, met dien verstande dat de korting van de verhoging nooit meer dan 1% van het salaris zal bedragen, tot het salarismaximum is bereikt.

b. Indien de indeling in een andere functie geschiedt op eigen verzoek van de werknemer zal het salaris worden aangepast aan het niveau van de functie. Dit kan inhouden dat het salaris bevroren wordt. Dat wil zeggen dat er geen cao verhogingen worden toegepast tot het salarismaximum van de lagere schaal is bereikt.

Voor de werknemer die de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt, zal bij teruggang van functieklasse als gevolg van herclassificatie dan wel door plaatsing in een andere functie geen salarisaanpassing plaatsvinden tenzij een persoonlijke toeslag is gebaseerd op de integratie van de gm-64 methode in ORBA.

7. **Toekenning van individuele en leeftijdverhogingen**

7.1 **Individuele verhoging**
Per 1 januari van ieder jaar ontvangt de werknemer, die in dat jaar ten minste de leeftijd van 24 jaar bereikt en ten minste drie maanden in dienst van de werkgever is, de bij zijn beoordeling behorende verhoging.

Voor de diverse klassen zijn minimum en maximum salarissen vastgesteld. Jaarlijks worden per 1 januari de salarissen vastgesteld. De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling van de betrokken werknemer.

Tot 1 januari 2016 waren de individuele beoordelingsverhogingen als volgt:

Beoordeling/ Functieklasse	A	B	C	D/E	F/G/H	K/L/M
1.Onvoldoende	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2. Nog te ontwikkelen	1,50%	1,75%	2%	2,25%	2,50%	1,50%
3. Goed	1,50%	1,75%	2%	2,25%	2,50%	3%
4. Zeer goed	2,25%	2,63%	3%	3,38%	3,75%	4,50%

De individuele beoordelingsverhogingen zijn met ingang van 1 januari 2016 als volgt:

Beoordeling/ Functieklasse	A	B	C	D/E	F/G/H	K/L/M
1.Onvoldoende	0%	0%	0%	0%	0%	0%
2. Matig/nog te ontwikkelen	1,0%	1,0%	1,0%	1,25%	1,50%	1,50%
3. Goed	1,75%	1,75%	1,75	2%	2,25%	2,50%
4. Zeer goed	2,25%	2,25%	2,25%	2,50%	2,75%	3%
5. Uitmuntend	3,0%	3,0	3,0%	3,25%	3,50%	3,75%

In 2016 ontvangen de ondernemingsraden en de vakbonden een nulmeting van de boordeling scores 2014 en 2015.

Jaarlijks ontvangen de ondernemingsraden een overzicht van de beoordeling scores.

Voor werknemers die gedurende 3 jaar achtereen een "zeer goed" en/of "uitmuntend" beoordeling hebben gekregen, de zogeheten Continue Top Presteerders (CTP), geldt het volgende:

a. Werknemers in de salarisschalen 1A-1G kunnen als ze de CTP-status hebben bereikt doorgroeien naar het maximum van de volgende schaal.

b. Werknemers in de salarisschalen 1H die de CTP-status hebben bereikt kunnen doorgroeien tot het maximum van salarisschaal 1H plus 10%.

c. Werknemers in de salarisschalen 1K-1L-1M die de CTP-status hebben bereikt groeien maximaal door tot het bedrag van de Assistant Managers salarischaal bij uitmuntend.

Toekenning van de CTP-status vindt in beginsel gelijkmatig over de schalen 1A t/m 1H plaats.

Indien de werknemer niet meer de CTP-status heeft zal na verloop van 1 jaar het salaris worden bevroren tot het schaalmaximum is bereikt.

8. **Leeftijdverhoging**

Iedere werknemer van 22 jaar of jonger ontvangt met ingang van 1 januari van elk jaar het salaris dat in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld behoort bij de leeftijd die de betrokken werknemer in dat kalenderjaar zal bereiken.

De werknemer die in enig jaar 23 jaar wordt, ontvangt met ingang van 1 januari van dat jaar het salaris op de 0-lijn in de klasse waarin zijn functie is ingedeeld.

9. **Functies in klasse 1A**
Een werknemer, wiens functie is geclassificeerd in klasse 1A, die gedurende vijf jaar het maximum salaris van klasse 1A heeft ontvangen, zal na deze vijf jaar betaald worden volgens klasse 1B. De werknemer wordt daartoe met ingang van het kalenderjaar volgend op het tijdstip waarop hij/zij gedurende vijf jaar het maximum salaris van klasse 1A heeft ontvangen, ingedeeld in klasse 1B. De functie van de werknemer blijft geclassificeerd in klasse 1A.

10. **Jubileumuitkering**
De werknemer die 50 jaar in dienst is heeft recht op een jubileumuitkering ter hoogte van een bruto maandsalaris.

ARTIKEL 18 – BELONING - vervolg

10. **Jeugdige werknemers**
Jeugdige werknemers die na het afsluiten van de algemeen vormende schoolopleiding in dienst treden en van bedrijfswege opgeleid worden voor een administratieve, commerciële of laboratoriumfunctie, worden ingedeeld in klasse 1A. Indien zij worden aangenomen om uiterlijk na twee jaar een functie te bekleden die in klasse 1F of hoger is ingedeeld worden zij aangenomen in klasse 1B. De betrokken werknemers worden vervolgens telkens na een half jaar in de naast hogere klasse geplaatst, met dien verstande dat uiterlijk na twee jaar het salaris van de betrokken werknemer in overeenstemming gebracht dient te worden met de klasse waarin de functie van de betrokken werknemer is geclassificeerd.

11. **Vertegenwoordigers**
Indien van vertegenwoordigers op bepaalde tijdstippen extra inspanningen gevraagd worden, bijvoorbeeld in het kader van acties, zal aan hen een premie worden toegekend. Deze bedraagt per kalenderjaar per vertegenwoordiger niet minder dan Euro 508,43(1 januari 2015) en niet meer dan Euro 1042,27 (1 januari 2015), niet minder dan Euro 517,07 (1 januari 2016) en niet meer dan Euro 1.059,99 (1 januari 2016), niet minder dan Euro 525,86 (1 januari 2017) en niet meer dan Euro 1.078,01 (1 januari 2017).

De normen op grond waarvan deze premies worden toegekend, worden per onderneming vastgesteld. Voornoemde bedragen zullen worden verhoogd met dezelfde percentages als de salarisschalen.

12. **Participatiewet**
Werknemers die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet die niet in staat zijn met fulltime arbeid 100 procent van het wettelijk minimumloon te verdienen ontvangen een beloning volgens de volgende salarisschaal:

Stappen per jaar	Percentage van het minimumloon
1e jaar	100%
2e jaar	110%
3e jaar	120%

Aan het eind van elk jaar zal met de werknemer een evaluatie plaatsvinden.

Indien een werknemer voldoende doorgroei heeft gemaakt kan, bij gebleken geschiktheid, de mogelijkheid voor doorgroei naar een reguliere baan worden bekeken. Voorwaarden hiervoor zijn dat er een vacature beschikbaar is en de doorgroei geen risico vormt voor de status van de werknemer.

ARTIKEL 19 - NEVENWERKZAAMHEDEN

Indien de werknemer een nevenfunctie wenst te aanvaarden waarvan te verwachten valt dat deze van aanmerkelijke omvang is dan wel dat de aard van de werkzaamheden mogelijk in strijd is met enig belang van Unilever, dan dient de werknemer overleg te plegen met zijn/haar leidinggevende alvorens hij/zij de nevenfunctie aanvaardt.

Indien een werknemer het lidmaatschap van een vertegenwoordigend orgaan wenst te aanvaarden, is de regeling "Consequenties ten aanzien van het Unilever-dienstverband bij het aanvaarden van het lidmaatschap van vertegenwoor-digende en/of openbare organen" van toepassing. Deze regeling is opgenomen in bijlage 6.

Werknemers die commissariaten van vennootschappen die niet tot het Unilever-concern behoren, willen aanvaarden, dienen vooraf toestemming van de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. te vragen.

ARTIKEL 20 - GEHEIMHOUDING

De werknemer is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem/haar omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem/haar geheimhouding is opgelegd of waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijze kan vermoeden.

De werknemer is voorts gehouden tot geheimhouding van bedrijfsaangelegenheden van derden welke hem/haar in de uitoefening van zijn/haar functie bekend zijn geworden en waaromtrent geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Laatstgenoemde verplichting geldt ook tegenover de werkgever.

De plicht tot geheimhouding blijft ook na het einde van het dienstverband bestaan.

ARTIKEL 21 - PUBLICATIES

Indien de werknemer in de openbaarheid wenst te treden door middel van bijvoorbeeld een publicatie of een lezing en daarbij redelijkerwijze te verwachten valt dat dit mogelijk in strijd is met enig belang van Unilever, dient de werknemer dit vooraf aan de directie te melden. De directie is gerechtigd de openbaarmaking of het optreden te verbieden, indien zij met opgaaf van redenen kan aangeven dat de openbaarmaking of het optreden de belangen van Unilever kan schaden. Tevens is de directie gerechtigd vooraf inzage te vragen in de publicatie of de tekst van de lezing.

In geval van een interview kan de directie verlangen dat de onderwerpen en standpunten die aan de orde zullen komen vooraf worden doorgesproken. Tenzij anders wordt overeengekomen, rusten de auteursrechten van een publicatie, een lezing of een interview bij Unilever.

Onverminderd het gestelde in artikel 8 van onderdeel I van de cao geldt het voorgaande niet voor kaderleden van de vakverenigingen en leden van de ondernemingsraad, voor zover uit de juiste vervulling van hun taak als kaderlid of ondernemingsraadslid anders voortvloeit.

ARTIKEL 22 - VERGOEDING WOON-WERKVERKEER

Er is een centrale regeling woon-werkverkeer van toepassing.

ARTIKEL 23 – BEDRIJFSONGEVAL

De niet door de zorgverzekering van de werknemer gedekte ziektekosten komen in geval van een bedrijfsongeval (eigen risico, niet vergoede fysiotherapie etc.) voor rekening van werkgever, tenzij werkgever aantoont dat zij de in artikel 7:658 lid 1 BW* genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer zelf. De medewerker dient zijn vordering binnen 5 jaar na bekendheid met de schade in te dienen bij werkgever.

*Zie wetten.overheid.nl

Bijlage 1

ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE MATCH!

1. Inleiding Match!

Match!, het flexibele arbeidsvoorwaardensysteem van Unilever Nederland, is vanaf 1 januari 2001 geïntroduceerd. Door middel van Match! kunnen werknemers zelf invloed uitoefenen op de samenstelling (van een deel) van hun arbeidsvoorwaardenpakket.

Match! past geheel binnen het streven van Unilever om de verantwoordelijkheden in het werk steeds dichter bij de werknemers te leggen en daarmee ook de verantwoordelijkheid voor de samenstelling van een deel van de arbeidsvoorwaarden. Daarbij speelt ook de balans werk/leven een belangrijke rol.

2. Decentraal overleg

2.1 Algemeen

Partijen bij de cao Unilever Nederland hebben op niveau 1, het centrale overlegniveau (zie artikel 3 van Onderdeel I van de cao) de kaders/-uitgangspunten afgesproken waarbinnen arbeidsvoorwaarden geruild kunnen worden. Conform deel I van de cao moet nadere invulling van regels op decentraal niveau afgesproken worden binnen de lokale organisatie.

Zonder nadere, decentrale invulling bestaat er geen Match! en kunnen, behoudens de reeds bestaande mogelijkheden, arbeidsvoorwaarden dus niet worden uitgeruild.

2.2 Verkoop van tijd en decentraal overleg

Met betrekking tot het (ver-)kopen van tijd, dienen de randvoorwaarden (zie aanhangsel) in acht te worden genomen. Zonder decentraal overleg over de randvoorwaarden kan "tijd" niet als ruilelement worden ingezet in Match!.

3. Op centraal niveau vastgestelde uitgangpunten

De volgende uitgangspunten zijn op niveau 1 vastgesteld:

3.1 De basis voor iedere keuze is het initiatief van de individuele werknemer. Afspraken op decentraal niveau kunnen in geen geval een inbreuk maken op het individueel recht van een werknemer op de standaardregeling met betrekking tot het salaris, vakantie, ADV en andere arbeidsvoorwaarden.

ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE MATCH! - vervolg

3.2 Fiscale, juridische en technische (on)mogelijkheden zijn mede bepalend bij het vaststellen van de keuzemogelijkheden in het centrale Match!-pakket. Eventuele wijzigingen in fiscale en juridische zin kunnen het pakket in de toekomst beïnvloeden. Overleg hierover wordt gevoerd op niveau 1. Zolang dit fiscaal is toegestaan is Unilever bereid om werknemers de gelegenheid te bieden hun vakbondscontributie te betalen via Match! De administratievoorwaarden worden nader door Unilever bepaald en zijn bij HR services te verkrijgen.

3.3 De waarde van het persoonlijke arbeidsvoorwaardenpakket uitgedrukt in kosten voor de werkgever zal door Match! niet veranderen.

3.4 De waardebepaling voor tijd is neutraal. Het uurloon is 0,58% van het maandsalaris, inclusief de vaste toeslagen en de proportionele vakantietoeslag[3].

3.5 **Parttime percentage**
Indien binnen een bandbreedte van 10% - zowel naar boven als naar beneden - van het bruto all-in jaarsalaris keuzes worden gemaakt die de gemiddelde arbeidsduur beïnvloeden, wordt het parttime percentage niet aangepast.

3.6 **Pensioenopbouw**
Indien binnen een bandbreedte van 10% - zowel naar boven als naar beneden - van het bruto all-in jaarsalaris keuzes worden gemaakt die van invloed zijn op de hoogte van het brutosalaris, wordt de pensioenopbouw niet aangetast.

3.7 **Sociale zekerheid**
Keuzes binnen Match! kunnen wel van invloed zijn op de grondslag voor sociale zekerheid. De consequenties hiervan vloeien voort uit de gemaakte keuze en komen derhalve voor rekening van de betreffende werknemer. De werkgever heeft een inspanningsverplichting met betrekking tot het wijzen op en informeren over de consequenties van keuzes.

---

[5] Afwijkende waarde voor assistant managers die in 2002/2003 5 ADV-dagen hebben verkocht en in 2004 ook ADV-dagen verkopen (zie Aanhangsel 2).

ALGEMENE BEPALINGEN INZAKE MATCH! - vervolg

3.8 **Ontslagvergoeding**
Bij de toekenning van een ontslagvergoeding wordt eveneens uitgegaan van de regel dat het parttime percentage, bij keuzes binnen een bandbreedte van 10% - zowel naar boven als naar beneden - van het bruto all-in jaarsalaris, ongewijzigd blijft. De eventuele gevolgen voor sociale zekerheid, als gevolg van gemaakte keuzes, worden in een zo vroeg mogelijk stadium gesignaleerd en waar mogelijk aangepast.

3.9 **RAB**
De berekeningsgrondslag voor RAB is twaalfmaal het feitelijk verdiende maandinkomen verhoogd met de vakantietoeslag. Het kopen van tijd leidt dus tot een lagere grondslag en derhalve tot een lagere bonus. Het verkopen van tijd leidt tot een hogere grondslag en derhalve tot een hogere bonus. Keuzes binnen Match! kunnen derhalve de hoogte van de bonus bepalen.

3.10 Het aantal keren dat werknemers kunnen ruilen binnen Match! is afhankelijk van hetgeen bepaald wordt in het decentraal overleg. Het ruilen van arbeidsvoorwaarden teneinde winst te maken is niet toegestaan.

Aanhangsel 1 bij Bijlage 1

RANDVOORWAARDEN VOOR DECENTRAAL OVERLEG TER ZAKE KOOP EN VERKOOP VAN TIJD BINNEN MATCH!

1. Decentraal kan, conform onderdeel 1 van de cao, afgeweken worden van de bepalingen met betrekking tot de koop/verkoop van tijd, met inachtneming van de navolgende voorwaarden.

   Hierbij geldt dat een afspraak door een hoger niveau wordt overgenomen tenzij evident is dat de wijze waarop deze afspraak tot stand is gekomen, deze afspraak niet kan dragen of tenzij de afspraak in strijd is met kenbaar beleid van partijen op centraal niveau (cao deel I, Artikel 4.4).

   Onder het laatste wordt mede verstaan dat de achtergrond van invoering van ADV gelegen was in de destijds bestaande slechte werkgelegenheids-situatie in Nederland.

   Indien de werkgelegenheidssituatie in Nederland het naar inzicht van één van de cao partijen noodzakelijk maakt de verkoop van ADV-dagen opnieuw te bezien, kunnen partijen op niveau 1 hiertoe besluiten.

2. Afspraken kunnen worden gemaakt over het maximaal te kopen en of te verkopen aantal dagen als bron voor andere arbeidsvoorwaarden. Het vast te stellen aantal te verkopen dagen kan het aantal van vijf ADV-dagen niet overschrijden. Met betrekking tot het aantal vakantiedagen geldt dit alleen voor het aantal dagen dat het wettelijk minimum overschrijdt (het wettelijk minimum bedraagt thans 4 x de overeen-gekomen arbeidsduur per week).

   Voor parttimers geldt het recht naar rato.

3. Alvorens kan worden afgeweken volgens het bepaalde in onderdeel 1 van de cao, moet aan de navolgende voorwaarden zijn voldaan:

3.1 Mogelijke effecten op de werkgelegenheid bij verkoop van dagen dienen decentraal te zijn besproken en schriftelijk te zijn vastgelegd.

3.2 Indien in het decentrale overleg over de effecten op de werkgelegenheid komt vast te staan dat de verkoop van dagen leidt tot teruggang in de bezetting, dient het aantal dagen op een zodanig niveau te worden vastgesteld dat dit naar verwachting, als gevolg van deze regeling, geen ontslagen tot gevolg heeft.

RANDVOORWAARDEN VOOR DECENTRAAL OVERLEG TER ZAKE KOOP EN VERKOOP VAN TIJD BINNEN MATCH! vervolg

3.3 Mocht gedurende de looptijd van deze afspraak blijken dat als direct gevolg hiervan alsnog één of meerdere werknemers overcompleet raken, dan zal de regeling alsnog aangepast worden.

4. In het decentraal overleg komen eveneens de volgende aandachtspunten aan de orde:

4.1 Moment van (ver-)koop van tijd (op enig moment eenmalig te bepalen of vrij te bepalen gedurende het lopende jaar).

4.2 Frequentie van (ver-)koop van tijd.

4.3 Maatregelen om speculatie te voorkomen (het voorkomen van het maken van winst middels keuzes in Match!).

4.4 Relatie met bezetting, capaciteitsplanning, roosters en werkdruk.

4.5 Niveau van overleg, alsmede de ruimte welke, met in achtneming van de algemene bepalingen inzake Match!, gegeven wordt om op een lager overleg niveau af te wijken van op hoger niveau gemaakte afspraken conform deel 1 van de cao.

4.6 Periode van geldigheid van de afgesproken decentrale regelgeving (één kalenderjaar).

4.7 Aanzegtermijn voor (ver-)koop van tijd (bepalen van de benodigde verwerkingstijd).

4.8 Evaluatiemoment voor het einde van de afgesproken looptijd van de decentrale regelgeving.

Aanhangsel 2 bij Bijlage 1

AFKOOPREGELING ADV-VERKOOP VOOR ASSISTANT MANAGERS

Vòòr 1 januari 2001 gold voor assistant managers de regel dat bij verkoop van vijf ADV-dagen het salaris verhoogd wordt met 2,5%. Deze 2,5% was tot 1 januari 2001 pensionabel. Dit percentage is hoger dan het overeengekomen percentage uurloon à 0,58% van het maandsalaris.

1. Assistant managers die in 2002/2003 vijf ADV-dagen verkocht hebben, en in 2004 eveneens vijf ADV-dagen verkopen houden bovenvermeld tarief van 2,5%.

2. Voor assistant managers die vanaf 2004 vijf ADV-dagen verkopen, maar in 2002/2003 geen vijf ADV-dagen hebben verkocht, geldt het Match!tarief dat is opgenomen in art. 3.4 van de Algemene Bepalingen inzake Match!
   De assistant manager die na 2004 is gestopt met deelname aan deze regeling kan, na heroverweging, niet meer opnieuw deelnemen aan de afkoopregeling.

Bijlage 2

KLACHTENREGELING UNILEVER NEDERLAND

Inhoud

Artikel	Onderwerp Toelichting
1.	Definities
2.	Doelstelling
3.	Voorafgaand overleg
4.	Klachteninstantie
5.	Ontvankelijkheid
6.	Termijnen
7.	Het indienen van een klacht
8.	Behandeling
9.	Bijstand
10.	Advies
11.	Beslissing directie
12.	Geheimhouding
13.	Bescherming

Toelichting

Unilever Nederland Holdings B.V. heeft de wenselijkheid erkend van het treffen van een regeling waardoor klachten van individuele werknemers naar voren kunnen komen. Met het oog daarop heeft Unilever Nederland Holdings B.V. een klachtenprocedure ingevoerd met toestemming van de Centrale Ondernemingsraad van Unilever in Nederland (COR).

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

Onderneming	de tot het Unilever-concern in Nederland behorende ondernemingen, in de zin van Artikel 1, lid 1, sub c van de Wet op de Ondernemingsraden.
Directie	de directie van de onderneming, dan wel (met betrekking tot de behandeling van klachten als bedoeld in Artikel 3 lid 2) de directie van Unilever Nederland Holdings B.V.
Werknemer	ieder werkzaam bij een onderneming uit hoofde van een arbeidsovereenkomst met Unilever Nederland Holdings B.V. dan wel met één van de tot het Unilever-concern in Nederland behorende ondernemingen.
Klacht	elk tot uitdrukking gebracht gevoel van onvrede of gegriefdheid dat een werknemer heeft wanneer hij/zij van mening is dat hij/zij niet op een billijke manier is behandeld dan wel van mening is dat een maatregel of een toestand of een handeling in strijd is met een bepaling in een wet, cao, reglement, individuele arbeidsovereenkomst of met een gewoonte, gebruik of goede zeden (bijvoorbeeld ongewenste intimiteiten).

ARTIKEL 2 - DOELSTELLING

De Klachtenprocedure heeft tot doel een rechtvaardige en snelle behandeling van klachten mogelijk te maken voor iedere individuele werknemer.

ARTIKEL 3 - VOORAFGAAND OVERLEG

1. Indien een werknemer een klacht heeft die hem/haar zelf betreft en die betrekking heeft op een situatie in de onderneming, moet hij/ zij deze klacht eerst bespreken met de directe chef(s), tenzij bijzondere omstandigheden als bedoeld in Artikel 3, lid 3 zich voordoen. De werknemer kan zich daarbij laten bijstaan door een begeleider van zijn/haar keuze, die echter in de onderneming werkzaam zal moeten zijn. Zoveel mogelijk zal geprobeerd worden de klacht door overleg tussen de directe chef(s) en de werknemer tot een oplossing te brengen. Indien de pogingen om de klacht op deze wijze op te lossen niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing leiden, kan de werknemer de klacht indienen bij de klachteninstantie.

2. Indien een klacht zich richt op een onderwerp terzake waarvan uitsluitend de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. een beslissing kan nemen, kan de werknemer zich terzake van deze klacht rechtstreeks wenden tot de Directeur Human Resources van Unilever Nederland Holdings B.V.

3. Indien bijzondere omstandigheden naar het oordeel van de klachteninstantie daartoe aanleiding geven, waaronder begrepen klachten inzake ongewenste intimiteiten van werknemers jegens elkaar, kan de werknemer zich rechtstreeks wenden tot de klachteninstantie. Indien ten minste twee leden van de klachteninstantie daar voor zijn, wordt de klacht in behandeling genomen.

ARTIKEL 4 - KLACHTENINSTANTIE

1. In iedere onderneming wordt een klachteninstantie ingesteld. De klachteninstantie bestaat uit vier leden, werkzaam in de onderneming. Twee leden worden aangewezen door de directie, twee leden worden aangewezen door de ondernemingsraad. Tevens wordt voor ieder van de leden op overeenkomstige wijze een plaatsvervanger aangewezen. De klachteninstantie wijst uit zijn midden een vertrouwenspersoon inzake klachten over ongewenste intimiteiten aan. Indien een lid van de klachteninstantie persoonlijk bij de klacht betrokken is, zal hij/zij zich moeten laten vervangen.

   De leden van de instantie treden om de drie jaar af - volgens een rooster van aftreden - en zijn slechts eenmaal herbenoembaar, tenzij de ondernemingsraad en de directie gezamenlijk anders besluiten.

ARTIKEL 4 – KLACHTENINSTANTIE - vervolg

2. Voor de behandeling van klachten als bedoeld in Artikel 3.2 wordt een Unilever Nederland klachteninstantie ingesteld. Deze Unilever Nederland klachteninstantie is uitsluitend bevoegd tot behandeling van klachten als bedoeld in Artikel 3.2. De Unilever Nederland klachteninstantie bestaat uit vier leden. Twee leden worden aangewezen door de directie van Unilever Nederland Holdings B.V. en twee worden aangewezen door de centrale ondernemingsraad. Tevens wordt voor ieder van de leden op overeenkomstige wijze een plaatsvervanger aangewezen. Indien een lid van de klachteninstantie persoonlijk bij de klacht betrokken is, zal hij/zij zich moeten laten vervangen. De leden van de instantie treden om de drie jaar af - volgens een rooster van aftreden - en zijn slechts eenmaal herbenoembaar, tenzij de centrale ondernemingsraad en de directie gezamenlijk anders besluiten.

ARTIKEL 5 - ONTVANKELIJKHEID

De klachteninstantie zal een klacht alleen in behandeling nemen indien deze aan alle volgende voorwaarden voldoet:

- het betreft een individuele klacht;
- de werknemer heeft belang bij de situatie waarover hij/zij klaagt;
- de klacht is voldoende in behandeling geweest in de onderneming op de wijze zoals omschreven in Artikel 3.1, dan wel 3.2;
- een beslissing omtrent de oplossing van de klacht ligt binnen de mogelijkheden van de onderneming;
- over hetzelfde feit of over dezelfde gebeurtenis, bepaald naar tijd en plaats, is door dezelfde werknemer niet eerder een klacht ingediend;
- het betreft een klacht waarvoor geen andere formele procedure bestaat.

ARTIKEL 6 - TERMIJNEN

1. Indien de behandeling van de klacht in het voorafgaande overleg niet binnen een redelijke termijn doch uiterlijk binnen twee maanden is afgerond, kan de werknemer zijn/haar klacht voorleggen aan de klachteninstantie.

2. De klacht zal bij voorkeur aan de klachteninstantie worden voorgelegd binnen één maand nadat door de chef(s) aan de werknemer is medegedeeld dat de behandeling van de klacht in het voorafgaande overleg is afgesloten. Indien de werknemer een klacht na één maand nadat de behandeling in het voorafgaand overleg is afgesloten aan de klachteninstantie voorlegt, kan de klachteninstantie hem/haar verzoeken uit te leggen waarom de klacht zo laat is ingediend. Indien de klachteninstantie, gehoord deze uitleg, van mening is dat de werknemer onredelijk lang getalmd heeft met het indienen van de klacht, dan kan de klachteninstantie besluiten de klacht niet in behandeling te nemen.

ARTIKEL 7 - HET INDIENEN VAN EEN KLACHT

De klacht wordt bij voorkeur in schriftelijke vorm aan de instantie voorgelegd. Van de klacht worden alleen na instemming van de werknemer kopieën gemaakt en afgegeven. Indien een werknemer een klacht mondeling wenst in te dienen, dan wordt deze genoteerd door een lid van de instantie en door de werknemer ondertekend. De werknemer krijgt een afschrift van de door hem of haar ingediende klacht. De directie en de ondernemingsraad kunnen gezamenlijk besluiten dat door de klachteninstantie een spreekuur zal worden gehouden.

ARTIKEL 8 - BEHANDELING

De klachteninstantie bevestigt na ontvangst schriftelijk de indiening van de klacht en stelt vervolgens een onderzoek in. De instantie wordt desgevraagd alle informatie verschaft, die voor het onderzoek nodig is. De instantie dient alle partijen te horen. Zij kan deskundigen raadplegen.

ARTIKEL 9 - BIJSTAND

De werknemer kan zich bij het formuleren en het indienen van de klacht alsmede gedurende de verdere behandeling laten bijstaan door een begeleider van zijn/haar keuze, die werknemer zal moeten zijn.

ARTIKEL 10 - ADVIES

Tenzij tijdens de behandeling van de klacht een oplossing wordt bereikt, die ertoe leidt dat de werknemer zijn/haar klacht intrekt, stelt de klachteninstantie steeds een gemotiveerd advies op. De klachteninstantie brengt het advies, voordat het aan de directie wordt uitgebracht, ter kennis van de werknemer. Tenzij de werknemer besluit de klacht in te trekken, brengt de klachteninstantie het advies uit aan de directie van de onderneming, waar de werknemer werkzaam is. De werknemer ontvangt een afschrift van het advies.

ARTIKEL 11 - BESLISSING DIRECTIE

De directie zal zo spoedig mogelijk doch uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het advies een beslissing nemen en deze met de daaraan ten grondslag liggende motivering schriftelijk aan de betrokken werknemer en aan de klachteninstantie kenbaar maken.

ARTIKEL 12 - GEHEIMHOUDING

De klachteninstantie dient over al hetgeen zij in verband met een klacht verneemt geheimhouding in acht te nemen. De personen die door de klachteninstantie geraadpleegd worden alsmede degenen die informatie verschaft hebben, dienen tegenover derden geheimhouding in acht te nemen. Het gemotiveerd advies mag alleen aan derden bekend worden gemaakt met schriftelijke toestemming van de betrokken werknemer en de directie.

ARTIKEL 13 - BESCHERMING

1. De directie draagt er zorg voor dat de werknemer niet vanwege het feit dat hij/zij een klacht heeft ingediend, wordt benadeeld in zijn/haar positie in de onderneming.

2. Het is niet toegestaan gegevens die betrekking hebben op het indienen van een klacht in het dossier van een werknemer op te nemen. De beslissing van de directie met de daarbij behorende motivering kan wel in het dossier van de werknemer worden opgenomen indien de beslissing van de directie niet terstond kan worden uitgevoerd. Zodra de beslissing is uitgevoerd, worden de beslissing en de motivering uit het dossier verwijderd, tenzij de klager wenst dat deze in het dossier bewaard blijven. Indien de klager dit wenst, wordt de beslissing van de directie met de daarbij behorende motivering in zijn/haar dossier opgenomen.

3. Alle stukken met betrekking tot een klacht dienen in een apart archief te worden bewaard voor een tijd van maximaal twee jaar. Bij vernietiging van de stukken wordt de betrokken klager daarvan in kennis gesteld. Op diens verzoek worden de stukken voor nog maximaal twee jaar bewaard.

4. De directie draagt er zorg voor dat de leden van de klachteninstantie niet uit hoofde van hun lidmaatschap van de klachteninstantie in hun positie in de onderneming worden benadeeld.

5. De directie draagt er zorg voor dat de werknemer die overeenkomstig Artikel 3 en/of Artikel 9 een werknemer bij het indienen en behandelen van zijn/haar klacht bijstaat, niet uit dien hoofde wordt benadeeld in zijn/haar positie in de onderneming.

Bijlage 3

CONSEQUENTIES TEN AANZIEN VAN HET UNILEVER DIENSTVERBAND BIJ HET AANVAARDEN VAN HET LIDMAATSCHAP VAN VERTEGENWOORDIGENDE EN/OF OPENBARE ORGANEN

Openbare functie die een volledige dagtaak omvat

Indien een werknemer een openbare functie wenst te aanvaarden die een volledige dagtaak omvat (Tweede Kamer, Gedeputeerde Staten, wethouder in een grote gemeente) zal het dienstverband beëindigd moeten worden.

Indien de werknemer na beëindiging van het lidmaatschap van het vertegenwoordigende en/of openbare orgaan weer bij Unilever solliciteert, kan Unilever geen garanties geven dat een passende functie binnen Unilever beschikbaar zal zijn. Niettemin zal Unilever, indien de werknemer na afloop van zijn/haar eerste zittingstermijn solliciteert naar een functie bij het Unilever-concern, voor zover mogelijk herplaatsing in een passende functie bevorderen.

Indien voor betrokkene een passende werkkring binnen Unilever gevonden wordt, zal van geval tot geval beoordeeld worden of er aanleiding bestaat een bijzondere voorziening te treffen teneinde de eventuele nadelen, welke uit de onderbreking van de pensioenopbouw voor betrokkene voortvloeien - rekening houdend met de in de openbare functie opgebouwde rechten - zoveel mogelijk te verminderen.

Openbare en/of vertegenwoordigende functie die geen volledige dagtaak omvat

Indien een werknemer een openbare functie wenst te aanvaarden, die geen volledige dagtaak omvat, zal de werknemer alvorens deze functie te aanvaarden vooraf overleg dienen te plegen met zijn/haar chef en het hoofd Human Resources om na te gaan of het vervullen van deze nevenfunctie te verenigen is met zijn/haar functie als werknemer.

Er zullen dan afspraken gemaakt moeten worden over het tijdsbeslag dat de openbare functie op de normale werktijd mag hebben. De benodigde tijd voor het vervullen van de openbare functie wordt vooraf voor een jaar gefixeerd.

Indien er aanleiding toe is, omdat de werknemer in een jaar aanzienlijk meer dan wel minder dan de gefixeerde tijd gewerkt heeft, kan door beide partijen een herziening van de afspraak voorgesteld worden. Het aanvragen van verlof moet vooraf gebeuren bij een daarvoor aangewezen functionaris.

CONSEQUENTIES TEN AANZIEN VAN HET UNILEVER DIENSTVERBAND BIJ HET AANVAARDEN VAN HET LIDMAATSCHAP VAN VERTEGENWOORDIGENDE EN/OF OPENBARE ORGANEN – vervolg

a. Openbare en/of vertegenwoordigende functie, die geen volledige dagtaak omvat, en waaraan een pensioen verbonden is en waarvoor een vergoeding voor de werkzaamheden gegeven wordt.

Verlof zonder behoud van loon
Indien de werknemer een openbare functie heeft aanvaard die geen volledige dagtaak omvat, zal verlof zonder behoud van loon verleend worden voor het bijwonen van vergaderingen, alsmede van vergaderingen van commissies.

Franchise
Daar van de zijde van de overheid een vergoeding voor de werkzaamheden in de openbare/vertegenwoordigende functie(s) gegeven wordt, wordt het verlof door Unilever zonder behoud van loon gegeven, met dien verstande dat er uitgegaan wordt van een franchise van vijf dagen per jaar, of wel 40 uur per jaar, waarover derhalve wél loon doorbetaald wordt.

Urenverantwoording
Het is noodzakelijk dat een urenverantwoording wordt bijgehouden.

Salaris
Het salaris dient berekend te worden volgens de bepalingen inzake parttime werken.

Vakantierechten
De werknemer behoudt zijn/haar aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij/zij geen recht op loon heeft vanwege het bijwonen van bovenvermelde vergaderingen.

CONSEQUENTIES TEN AANZIEN VAN HET UNILEVER DIENSTVERBAND BIJ HET AANVAARDEN VAN HET LIDMAATSCHAP VAN VERTEGENWOORDIGENDE EN/OF OPENBARE ORGANEN – vervolg

Pensioenpositie
Indien aan de openbare functie pensioen verbonden is zal de pensioenopbouw bij Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress" (hierna te noemen: Progress) worden voortgezet op basis van de salarisgrondslag en arbeidsduur die van toepassing waren op de werknemer de dag voor ingang van de openbare functie. Werkgevers- en eventuele werknemersbijdrage worden op die basis betaald. De pensioenaanspraken die uit hoofde van openbare functie verworven worden, zullen geacht worden deel uit te maken van het pensioen dat conform het bepaalde in de vorige volzin bij Progress verworven wordt. Progress dient over het aanvaarden van de openbare functie en de pensioenconsequenties bericht te worden.

b. Openbare en/of vertegenwoordigende functie, die geen volledige dagtaak omvat, waaraan géén pensioen verbonden is, en waarvoor wel een vergoeding voor de werkzaamheden gegeven wordt.

Pensioenpositie
Indien aan de openbare functie geen pensioen verbonden is zal de pensioenopbouw bij Stichting Unilever Pensioenfonds "Progress" (hierna te noemen: Progress) worden voortgezet op basis van de salarisgrondslag en arbeidsduur die van toepassing waren op de werknemer de dag voor ingang van de openbare functie. Werkgevers- en eventuele werknemersbijdrage worden op die basis betaald.

Verlof zonder behoud van loon, urenverantwoording, franchise, salaris, vakantierechten
Hetgeen onder punt 2a. is vermeld, is met betrekking tot bovengenoemde onderwerpen overeenkomstig van toepassing.

CONSEQUENTIES TEN AANZIEN VAN HET UNILEVER DIENSTVERBAND BIJ HET AANVAARDEN VAN HET LIDMAATSCHAP VAN VERTEGENWOORDIGENDE EN/OF OPENBARE ORGANEN – vervolg

c. Openbare en/of vertegenwoordigende functie, die geen volledige dagtaak omvat, waaraan géén pensioen verbonden is, en waarvoor géén vergoeding voor de werkzaamheden gegeven wordt, doch waarvoor wel presentiegeld gegeven wordt.

Er dient een urenverantwoording te worden bijgehouden. Indien de werknemer een openbare en/of vertegenwoordigende functie heeft aanvaard, die geen volledige dagtaak omvat en waarvoor géén vergoeding gegeven wordt, zal verlof met behoud van loon worden verleend voor het bijwonen van vergaderingen alsmede van vergaderingen van commissies. Het presentiegeld dat aan de functie(s) verbonden is moet bij verzuim aan Unilever overgedragen worden, met dien verstande dat er uitgegaan wordt van een franchise van vijf dagen per jaar, of wel 40 uur per jaar, over welke periode het presentiegeld niet aan Unilever overgedragen hoeft te worden.

Functie die als vertegenwoordiger van het Unilever-concern door een werknemer vervuld wordt
Indien een werknemer direct of indirect als vertegenwoordiger van het Unilever-concern of het bedrijf uit hoofde van zijn/haar functie - met toestemming van de directie - deelneemt in commissies van overheidsorganen of semi-overheidsorganen of andere organen (bijvoorbeeld product- en bedrijfsschappen, SER, ministeriële adviescommissies, de Kamer van Koophandel, CWI-commissies, enzovoorts) zal het presentiegeld aan Unilever worden afgedragen.

Functie die niet als vertegenwoordiger van het Unilever-concern vervuld wordt
In die gevallen waarin een werknemer deelneemt aan activiteiten van bepaalde maatschappelijke instellingen welke in werktijd vallen, doch dit niet doet als vertegenwoordiger van het Unilever-concern of uit hoofde van zijn/haar functie, is de werknemer verplicht vooraf toestemming te vragen aan de directie.

Er zullen afspraken gemaakt moeten worden over het tijdsbeslag dat deze functie op de normale werktijd mag hebben. Het aanvragen van verlof moet vooraf gebeuren bij een daarvoor aangewezen functionaris. Het is noodzakelijk dat een urenverantwoording wordt bijgehouden. Eventueel presentiegeld moet bij verzuim aan Unilever worden afgedragen.

Bijlage 4

INFORMATIE VAKVERENIGINGEN; OVERLEGBEPALING

WOR
Indien de werkgever over een voorgenomen besluit op grond van de WOR verplicht is advies te vragen aan de ondernemingsraad en het voorgenomen besluit duidelijke gevolgen voor de werkgelegenheid heeft, dan zal de werkgever een afschrift van het adviesverzoek aan de vakverenigingen sturen. Desgewenst zal overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de vakverenigingen over het voorgenomen besluit.

Uitzendkrachten
De werkgever zal in beginsel alleen in bijzondere omstandigheden of voor werkzaamheden van tijdelijke aard gebruikmaken van uitzendkrachten, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de lokale productieprocessen, de benodigde flexibiliteit voor optimale bedrijfsvoering en de fase waarin een organisatie zich bevindt.
Ten minste tweemaal per jaar vindt overleg plaats met de OR over aantallen en inzet van uitzendkrachten.

Sociaal jaarverslag
De werkgever zal het sociaal jaarverslag aan de vakverenigingen toezenden.

Collectieve ArbeidsOvereenkomst
Unilever Nederland
1 mei 2013 tot en met 30 april 2015

Onderdeel III.

REGELINGEN VOOR ONDERNEMINGEN

V7, 24-9-2015. definitief

Unilever Nederland Holdings B.V.
Afdeling Arbeidsverhoudingen

Collectieve ArbeidsOvereenkomst Unilever Nederland

Onderdeel III

REGELINGEN VOOR ONDERNEMINGEN

Daar waar dit is aangegeven, kan van de bepalingen in onderdeel III. decentraal (zoals bepaald in onderdeel I) worden afgeweken.

INHOUDSOPGAVE ONDERDEEL III.

Regelingen voor ondernemingen 3

ARTIKEL 1 DEFINITIES 4
ARTIKEL 2 ARBEIDSOVEREENKOMST 6
ARTIKEL 3 EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST 8
ARTIKEL 4 ARBEIDSDUUR EN ADV 9
ARTIKEL 5 WERKTIJDEN 10
ARTIKEL 6 TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST 11
ARTIKEL 7 AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG 17
ARTIKEL 8 VAKANTIE 19
ARTIKEL 9 VAKANTIETOESLAG 21
ARTIKEL 10 ZON- EN FEESTDAGEN 23
ARTIKEL 11 VERZUIMUREN 24
ARTIKEL 12 EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS 25
ARTIKEL 13 CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP 27
ARTIKEL 14 OVERWERK ..... 29~~28~~
ARTIKEL 15 VERSCHOVEN UREN 32
ARTIKEL 16 SPRONGVERGOEDING 33
ARTIKEL 17 MANTELZORG 34
ARTIKEL 18 WGA PREMIE 35
ARTIKEL 19 PROTOCOLAFSPRAKEN 36

BIJLAGE 1 SALARISSSCHALEN 40
AANHANGSEL 1 BIJZONDERE BEPALINGEN ASSISTANT MANAGERS 45
BIJLAGE 2 REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN 47
BIJLAGE 3 ARBEIDSTIJDMANAGEMENT OSS 1 JULI 2011-1 JULI 2013 48
BIJLAGE 4 VAKANTIEREGELGEVING 51

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

a.	Werknemer	:	ieder in dienst van de werkgever (artikel 2, onderdeel I) van wie de functie geclassificeerd is en of geclassificeerd behoort te worden met de ORBA-methode van functiewaardering en van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A tot en met M, met uitzondering van diegenen op wie een andere (bedrijfstak-)CAO van toepassing is, van vakantiewerkers en van zogenoemde proevers.
b.1	Maandsalaris	:	het salaris dat in overeenstemming met deze overeenkomst is vastgesteld aan de hand van de schaal vermeld in bijlage 1 bij dit onderdeel (III.).
b.2	Maandsalaris	:	voor werknemers van wie de functie is meegedeeld in de klassen K,L en M: 1/12e van het jaarinkomen verminderd met de vakantiebijslag.
c.	Maandinkomen	:	het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in een van de tot deze overeenkomst behorende bijlagen.
d.	Jaarsalaris	:	het bedrag dat overeenkomt met twaalfmaal het maandinkomen geldend in de maand waarin een uitkering uitgedrukt in een percentage van het jaarsalaris, wordt gedaan.
e.	Jaarinkomen	:	het jaarsalaris is verhoogd met de vakantiebijslag.
f.	Uurloon	:	0,58% van het (full-time) maandsalaris.
g.	Vakantiedag	:	een vakantiedag is een dag waarop de werknemer vakantie geniet met behoud van inkomen zoals bedoeld in artikel 634 en volgende boek 7 BW*. De vakantie kan ook in uren ("vakantie-uren") worden uitgedrukt. *Zie wetten.overheid.nl

ARTIKEL 1 – DEFINITIES - vervolg

h.	ADV-dag	:	een dag waarop de werknemer volgens rooster had moeten werken maar in plaats daarvan recht heeft op vrijaf met behoud van loon. De ADV kan ook in uren (ADV-uren) worden uitgedrukt of als vrije tijd zonder nadere aanduiding in het rooster worden verwerkt.
i.	Feestdag	:	de dagen bedoeld in artikel 10 van dit onderdeel.
j.	Tijd voor tijd	:	compensatie in tijd voor – bijvoorbeeld - verricht overwerk.
k.	Opkomstdagen bij ploegendienst	:	dagen die worden aangewezen teneinde de gemiddelde werktijd op jaarbasis te bereiken zoals die voor de betreffende ploegendienst is overeengekomen.

ARTIKEL 2 – ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever sluit met de werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.

3. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

   - hetzij voor onbepaalde tijd;
   - hetzij voor bepaalde tijd.

4. De werknemer kan door de werkgever verplicht worden tijdelijk op een andere plaats dan waar hij/zij als regel zijn arbeid verricht, werkzaamheden te verrichten. De tewerkstelling kan niet langer dan zes maanden achtereen duren. Een langere tewerkstelling kan slechts met de instemming van de werknemer geschieden. Een werknemer zal niet worden verplicht werkzaamheden op een andere dan de gebruikelijke plaats te verrichten indien als gevolg van de extra reistijd de werknemer daardoor normaliter langer dan elf uur van huis zou zijn, uitgaande van een voor de betreffende werknemer gebruikelijke reistijd woon-werkverkeer van maximaal 45 minuten enkele reis.

   Over een vergoeding voor de eventuele extra reistijd en -kosten worden door werkgever en werknemer schriftelijk afspraken gemaakt. De vergoeding voor eventuele extra reistijd zal voor werknemers in de klassen A t/m H worden vergoed op basis van 0,58% van het maandsalaris.

5. Indien de werknemer van wie de functie is ingedeeld in een van de klassen 1A tot en met 1H binnen het Unilever-concern in Nederland wordt overgeplaatst naar een andere onderneming, dan eindigt de arbeids-overeenkomst met de aanvankelijke werkgever. In de plaats van de oude arbeidsovereenkomst komt onmiddellijk een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand met de nieuwe werkgever en neemt de werknemer zijn rechten en verplichtingen, waaronder de opgebouwde diensttijd, mee. Dit geldt niet voor die rechten en verplichtingen die voortvloeien uit het arbeidsvoorwaarden-pakket dat uitsluitend gold bij de oorspronkelijke werkgever.
   Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk van het bepaalde in dit lid afwijken.

ARTIKEL 2 – ARBEIDSOVEREENKOMST - vervolg

6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden voortgezet voor bepaalde tijd conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

7.1 Indien een werknemer minimaal 2 jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest en het dienstverband eindigt na afloop van voornoemde periode kan de werknemer desgewenst in aanmerking komen voor een budget t.b.v. outplacementbegeleiding ten bedrage van maximaal Euro 2.000,=.

7.2 Indien het dienstverband eindigt nadat de werknemer 3 jaar op basis van arbeidovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest, kan de werknemer desgewenst in aanmerking komen voor een budget t.b.v. outplacementbegeleiding ten bedrage van maximaal Euro 2.500,=.
Over de vorm van de outplacementbegeleiding zullen werkgever en werknemer nader overleg plegen. De rekening van het bureau dient op naam van de werkgever te zijn gesteld.

ARTIKEL 3 - EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De arbeidsovereenkomst eindigt in elk geval van rechtswege op dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

2. Bij opzegging van de dienstbetrekking dient een opzegtermijn in acht genomen te worden conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek. De dienstbetrekking kan slechts opgezegd worden tegen de laatste dag van een kalendermaand.

3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen (met inachtneming van de wettelijke bepalingen) met ingang van het derde jaar van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, doch slechts indien er geen passende functie beschikbaar is.

4. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens of bij het beëindigen van een proeftijd als vermeld in artikel 2, lid 2, in welk geval de arbeidsovereenkomst onmiddellijk kan worden beëindigd, of ingeval van ontslag wegens een onverwijld meegedeelde, dringende reden, neemt de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst een einde met inachtneming van de voor opzegging geldende wettelijke bepalingen.

ARTIKEL 4 - ARBEIDSDUUR EN ADV

1. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband is gemiddeld 40 uur per week.

2. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan: de aanwezigheidstijd conform dienstrooster minus de schafttijd. In afwijking hierop geldt voor de werknemer die wordt ingezet in een dienstrooster waarin hij/zij op alle 24 uren van een dag arbeid verricht dat de normale arbeidsduur gelijk is aan de aanwezigheidstijd volgens dienstrooster.

3 a. De werknemer die normaliter in een volledig dienstverband arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur heeft op jaarbasis recht op 104 ADV-uren. De werknemer in een volledig dienstverband die normaliter ook buiten deze uren en dagen arbeid verricht en tevens wekelijks van dienst wisselt, heeft op jaarbasis recht op 184 ADV-uren.

b. ADV dagdienst Sourcing Unit Oss
Voor werknemers op wier arbeidsovereenkomst vòòr 1 juli 2002 de Unox cao van toepassing was geldt het volgende:
Het jaarlijkse aantal ADV-uren van fulltime werknemers in de dagdienst (in 2002 184 uren) wordt met ingang van 2003 afgebouwd met 8 uren per jaar, todat het jaarlijkse aantal ADV-uren conform art. 4 onderdeel III van de cao (thans 104) is bereikt.

4. Lokaal kunnen afspraken met de OR worden gemaakt dat de werkgever alle ADV–uren minus de vijf MATCH! dagen kan inroosteren.

Indien ADV-uren niet (volledig) zijn ingeroosterd, geldt dat van de ADV-uren maximaal 32 uren collectief kunnen worden toegekend. De overige ADV-uren worden toegekend na overleg met de werknemer.

5. Voor werknemers in een volledig dienstverband die volgens dienstrooster evenredig op alle dagen van de week en alle uren van de dag wisselend in ochtend-, middag- en nachtdienst worden ingezet, zijn alle ADV-uren in het rooster opgenomen. Voor deze werknemers geldt een gemiddeld ingeroosterde werktijd van minimaal 33,6 uur en maximaal 34,4 uur per week. Het verschil tussen de minimaal en maximaal ingeroosterde werktijd kan worden ingevuld door zogenoemde opkomstdiensten, die niet vooraf in het rooster zijn vastgelegd. Het aantal opkomstdiensten wordt jaarlijks vastgesteld en de opkomstdagen komen aan het einde van het jaar te vervallen indien ze niet zijn gelopen. Na iedere periode van ziekte die 52 opeenvolgende roosterdagen omvat, vervallen acht opkomsturen.

6. In geval van ziekte tijdens toegekende ADV-uren worden geen vervangende roostervrije uren toegekend. Indien wegens dringende bedrijfsomstandigheden tijdens toegekende ADV-uren arbeid wordt verricht, worden in overleg met de betrokken werknemer vervangende ADV-uren vastgesteld.

ARTIKEL 5 - WERKTIJDEN

1. In beginsel wordt niet op zaterdag en zondag gewerkt en liggen de werktijden tussen 07:00 en 19:00 uur, tenzij het arbeid betreft in een volcontinurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te stellen rooster. De werktijden en dienstroosters worden met inachtname van de zogenoemde overlegnormen uit de Arbeidstijdenwet en de daarop gebaseerde bepalingen op decentraal niveau vastgesteld.

2. Bij het vaststellen van de werktijden en dienstroosters op decentraal niveau wordt voor zover redelijkerwijs mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Indien de werknemer zich niet in de uitkomst kan vinden, kan hij/zij zich conform de bepalingen van de Unilever klachtenprocedure tot de klachtencommissie wenden van de onderneming waarin hij/zij werkzaam is.

ARTIKEL 6 - TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST

1. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een gemiddelde toeslag toegekend die wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, rekening houdend met de arbeidsduur in de ploegendienst. Deze toeslag wordt berekend aan de hand van de volgende klokurenmatrix, waarin gespecificeerd per uur de op het uurloon geldende toeslag is aangegeven:

2. Wordt om andere dan bedrijfsmatige redenen een rooster toegepast, dat op grond van de matrix een hogere ploegentoeslag heeft dan een bedrijfsmatig vergelijkbaar rooster (bijvoorbeeld een drieploegendienst met een start op zondagavond in plaats van op maandagochtend), dan wordt voor de berekening van de ploegentoeslag het bedrijfsmatige vergelijkbaar rooster als uitgangspunt genomen.

3. Bij toepassing van de matrix wordt, voor roosters waarin uitsluitend in wisselende diensten evenredig op maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 23:00 uur wordt gewerkt, de som van de op grond van de matrix berekende toeslagen voor iedere week waarin van dienst wordt gewisseld of waarin een andere dienst dan in de voorgaande week wordt gedraaid, verhoogd met 105%. Van het totaal wordt vervolgens de ploegentoeslag berekend.

4. Bij toepassing van de matrix wordt voor roosters waarin op ten minste zes dagen van de week maar minder dan zeven volledige dagen van de week wisselend en evenredig in ochtend-, middag- en nachtdienst wordt gewerkt de som van de op grond van de matrix berekende toeslagen voor iedere week verhoogd met 140%, mits er elk weekend ten hoogste voor een aaneengesloten periode van 40 uur in het geheel geen arbeid plaatsvindt. Van het totaal wordt vervolgens de ploegentoeslag berekend.

5. De bestuurders van de vakverenigingen FNV, CNV en De Unie, de secretariaten van de ondernemingsraden almede alle Human Resources-afdelingen hebben een exemplaar van de exceltool plus toelichting waarmee op basis van bovenstaande uitgangspunten ieder willekeurig rooster berekend kan worden. Aan het eind van dit artikel is een overzicht te vinden van de toeslagen voor enkele maatroosters (de zogenoemde matrixtool).

KLOKURENMATRIX								
Van	**Tot**	**MA**	**DI**	**WO**	**DO**	**VR**	**ZA**	**ZO**
0:00	1:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
1:00	2:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
2:00	3:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
3:00	4:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
4:00	5:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
5:00	6:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
6:00	7:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	80%
7:00	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
8:00	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
9:00	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
10:00	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
11:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
12:00	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
13:00	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
14:00	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
15:00	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
16:00	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
17:00	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
18:00	19:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
19:00	20:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
20:00	21:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
21:00	22:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
22:00	23:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
23:00	0:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	80%

ARTIKEL 6 - TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST - vervolg

6. De werknemer die werkzaam is in een ploegendienstrooster en die naast dat rooster een aantal opkomstdagen kent, ontvangt over die opkomstdagen de gemiddelde toeslag over de in dat rooster aangegeven diensten zoals die voortvloeit en berekend wordt op grond van de klokurenmatrix.

7. De werknemer die werkzaam is in een ploegendienstrooster en die in dat rooster een reservedienst vervult, waarin hij/zij beschikbaar is om vanuit dagdienst in te vallen in andere diensten, ontvangt over die reservedienst de gemiddelde toeslag over die andere diensten zoals die voortvloeit en berekend wordt op grond van de klokurenmatrix. Daarenboven ontvangt de werknemer in geval van daadwerkelijke inzet in een andere dienst maximaal eenmaal per week de sprongvergoeding genoemd in artikel 19. De werknemer heeft geen recht op de verschoven urentoeslag genoemd in artikel 18.

8. Voor de werknemer in volcontinudienst die arbeid verricht op feestdagen, wordt de op grond van de matrix berekende gemiddelde toeslag als percentage van het maandsalaris verhoogd met 2%.

9. Indien een ploegendienstwerknemer bij definitieve plaatsing in ploegendienst slechts een gedeelte van een maand in ploegendienst heeft gewerkt, ontvangt hij/zij een evenredig deel van de ploegentoeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij/zij arbeid in ploegendienst heeft verricht.

10. Indien een werknemer in dagdienst in een kalendermaand tien of minder wachten in ploegendienst invalt, wordt hij/zij in die maand beloond volgens de verschoven urenbepaling dan wel volgens de overwerkbepaling (respectievelijk artikel 15 en 14). Indien een werknemer in dagdienst in een kalendermaand gedurende elf of meer wachten in ploegendienst invalt, ontvangt hij/zij over die maand de bij de door hem/haar gelopen ploegendienst behorende ploegendiensttoeslag. Daarnaast ontvangt een werknemer die in een kalendermaand meer dan driemaal een afzonderlijke opdracht heeft ontvangen om in ploegendienst in te vallen, voor de vierde en iedere volgende opdracht telkens een toeslag van 400% van het uurloon.

ARTIKEL 6 - TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST - vervolg

11. Roosters worden met inachtneming van het in artikel 5 bepaalde vastgesteld, waarbij de ploegentoeslag wordt berekend aan de hand van het in artikel 6 bepaalde. Indien zich bij invoering van nieuwe roosters ten aanzien van de berekening van de ploegentoeslag problemen voordoen die niet lokaal zijn op te lossen, wordt de kwestie aan de Stuurgroep ter behandeling voorgelegd. De Stuurgroep zal zich beraden of er aanleiding is om tot een aanpassing te komen van het in de cao bepaalde.

12. Lokaal kunnen afspraken worden gemaakt om de roosters aan te passen (kort cyclisch etc.).

MATRIX TOOL, ZIE LID 5

OVERZICHT VAN TOESLAGEN VOOR ENKELE MAATROOSTERS

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
2-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,8%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:30-23:00	uur/week	Dagen	Dagen	uur/week

2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 22:30	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,0%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:00-22:30	uur/week	Dagen	dagen	uur/week

2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 22:00	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
11,2%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	13:30-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week

2-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Tot 18:00	1	O8	O8	O8	M8	M8	--	--	6:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
4,8%	2	M8	M8	M8	O8	O8	--	--	9:30-18:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
3-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	6:00-14:00	40,0	0,0	23,0	36,5
19,0%	2	N8	N8	N8	N8	N8	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	22:00-6:00				

3-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	22:00-6:00	40,0	0,0	23,0	36,5
21,0%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	N8	6:00-14:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	N8	N8	--	--	--	14:00-22:00				

4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Verl. 3-pl	1	O8	O8	N8	N8	N8	--	--	6:00-14:00	34,0	7,0	0,0	35,1
24,0%	2	M8	M8	M8	M8	--	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	--	--	O8	O8	O8	O8	--					

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
4-ploeg	1	O8	O8	M8	M8	N8	N8	--	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
29,6%	2	--	--	O8	O8	M8	M8	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	O8	O8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	--	--	--					

4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	M8	M8	--	--	N8	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
29,2%	2	N8	N8	--	--	O8	O8	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	N8	--	--					

4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Met ADV	1	O8	O8	M8	M8	--	--	N8	6:00-14:00	36,0	0,0	10,4	34,4
24,0%	2	N8	N8	--	--	O8	O8	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	M8	M8	--	22:00-6:00				
	4	M8	M8	N8	N8	N8	--	--					

4-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Alternatief	1*	O8	O8	O8	O8	--	O8	O8	6:00-14:00	36,0	0,0	0,0	36,0
26,4%	2	M8	M8	--	N8	N8	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3*	--	--	M8	M8	M8	N8	N8	22:00-6:00				
	4	--	--	O8	O8	O8	--	--					
Geen	5*	M8	M8	N8	N8	N8	--	--	De 4 ploegen starten de cyclus in de week met een *				
Correctie	6	O8	O8	M8	M8	M8	--	--					
Factor	7*	N8	N8	--	--	O8	M8	M8					
	8	N8	N8	N8	--	--	--	--					

MATRIX TOOL, ZIE LID 5

OVERZICHT VAN TOESLAGEN VOOR ENKELE MAATROOSTERS – vervolg

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
5-ploeg	1	O8	O8	--	--	N8	N8	N8	6:00-14:00	33,6	5,0	0,0	34,4
27,2%	2	-	-	--	M8	M8	M8	M8	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	--	--	O8	O8	O8	--	--	22:00-6:00				
	4	N8	N8	N8	N8	--	--	--					
	5	M8	M8	M8	--	--	O8	O8					
6-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Deeltijd	1	O8	O8	O8	--	--	--	--	6:00-14:00	20,0	0,0	11,5	18,2
21,0%	2	M8	M8	--	--	--	--	N8	14:00-22:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	N8	N8	--	--	--	--	--	22:00-6:00				
	4	--	--	--	O8	O8	--	--					
	5	--	--	M8	M8	M8	--	--					
	6	--	--	N8	N8	--	--	--					

ARTIKEL 7 - AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG

1. De werknemer die na gedurende een aaneengesloten periode van tenminste drie maanden in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toedoen, wordt geplaatst in een lager beloond rooster, ontvangt een toeslag. Deze bedraagt indien hij/zij op het tijdstip van de plaatsing in het lager beloonde rooster in ploegendienst werkzaam is geweest gedurende:

langer dan drie maanden:

nog gedurende de lopende kalendermaand	100%

langer dan zes maanden:

nog gedurende de lopende en de volgende kalendermaand	100%
en vervolgens twee kalendermaanden	80%
twee kalendermaanden	60%
twee kalendermaanden	40%
en twee kalendermaanden	20%

langer dan vijf jaar:

nog gedurende de lopende en de twee volgende kalendermaanden	100%
en vervolgens vijf kalendermaanden	80%
vijf kalendermaanden	60%
vier kalendermaanden	40%
en vier kalendermaanden	20%

langer dan 25 jaar:

nog gedurende de lopende en de vier volgende kalendermaanden	100%
en vervolgens zeven kalendermaanden	80%
zeven kalendermaanden	60%
zes kalendermaanden	40%
en zes kalendermaanden	20%

van het ploegentoeslagpercentage ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde rooster, verminderd met het eventuele ploegentoeslag-percentage dat behoort bij de nieuwe dienst.

ARTIKEL 7 - AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG vervolg

2. Indien een werknemer van 55 jaar of ouder in ploegendienst werkzaam is geweest, behoudt hij/zij het ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de ploegendienst waarin hij/zij was ingedeeld onmiddellijk voorafgaand aan de plaatsing in een met een lagere toeslag beloond rooster, ervan uitgaande dat de werknemer onmiddellijk voorafgaand minimaal gedurende een aaneengesloten periode van drie jaar in het met een hoger toeslagpercentage beloond rooster werkzaam is geweest, tenzij deze plaatsing geschiedt op eigen verzoek van de werknemer. Indien een werknemer op wie de afbouwregeling van het eerste lid van toepassing is, de leeftijd van 55 jaar bereikt, zal geen verdere afbouw plaatsvinden, ervan uitgaande dat hij gedurende een aaneengesloten periode van tenminste 3 jaar onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de afbouw in een hoger beloond rooster werkzaam is geweest.

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

ARTIKEL 8 - VAKANTIE

1.1 Wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen
Het wettelijke aantal vakantiedagen per jaar bedraagt vier keer het aantal uren dat een werknemer per week werkt. Een werknemer met een volledige (vijfdaagse) werkweek bouwt 4 x 5 dagen= 20 vakantiedagen (160 uren) per jaar op. De opbouw vindt plaats naar evenredigheid van de arbeidsduur per week. De dagen die de werknemer daarboven opbouwt, zijn de zogeheten bovenwettelijke vakantiedagen

1.2. Vakantiejaar
Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar

2. **Berekening van de vakantierechten**
Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst van de werkgever treedt, dan wel voor 31 december van enig jaar de dienst van de werkgever verlaat, heeft hij/zij aanspraak op vakantie naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat hij/zij gedurende dat vakantiejaar in dienst van de werkgever is, met dien verstande dat indien de werknemer voor of op de 15e van een maand in dienst van de werkgever treedt, dan wel na de 15e van een maand de dienst van de werkgever verlaat, de maand van in, c.q. uit dienst treden ten volle meetelt voor het bepalen van het recht op vakantie in het desbetreffende vakantiejaar.

In afwijking hiervan heeft, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie. Indien de werknemer in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zullen de teveel genoten vakantierechten met hem/haar worden verrekend.

3. **Jeugdige werknemers**
Jeugdige werknemers hebben per vakantiejaar dat zij in dienst van de werkgever zijn, tot en met het jaar waarin zij de leeftijd van 18 jaar bereiken recht op twee dagen extra vakantie boven de in lid 4 genoemde basisvakantie.

4.1 **Duur van de vakantie**
Iedere werknemer van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen A t/m H heeft per vol vakantiejaar (= kalenderjaar) dat hij/zij bij de werkgever in dienst is, recht op het hierna volgende aantal uren vakantie (acht uur per werkdag) met behoud van salaris:

werknemers jonger dan 35 jaar	:	192 uur	24 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 35-39 jaar	:	200 uur	25 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 40-44 jaar	:	208 uur	26 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 45-49 jaar	:	216 uur	27 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 50-54 jaar	:	224 uur	28 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 55-59 jaar	:	232 uur	29 dagen/wachten
werknemers in de leeftijd van 60 jaar en ouder	:	240 uur	30 dagen/wachten

ARTIKEL 8 – VAKANTIE - vervolg

4.2 Iedere werknemer van wie de functie is ingedeeld in één van de klassen K, L en M heeft per vol kalenderjaar recht op het hierna volgende aantal dagen vakantie:

werknemers jonger dan 35 jaar	:	25 dagen
werknemers in de leeftijd van 35-39 jaar	:	26 dagen
werknemers in de leeftijd van 40-44 jaar	:	27 dagen
werknemers in de leeftijd van 45-49 jaar	:	28 dagen
werknemers in de leeftijd van 50-54 jaar	:	29 dagen
werknemers in de leeftijd van 55 jaar en ouder	:	30 dagen

4.3 De vakantierechten dienen te worden opgenomen in hele of halve dagen. In het algemeen zullen drie weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval twee weken bedragen.

Voor werknemers die partieel leerplichtig zijn, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd.

5. **Verplichte snipperdag**
De directie van de lokale bedrijfseenheid kan één vakantiedag aanwijzen als verplichte snipperdag. Het vaststellen van de datum van deze verplichte snipperdag geschiedt in overleg met de ondernemingsraad. Indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de directie nog één of meer vakantiedagen als verplichte snipperdag aanwijzen, indien de ondernemingsraad hiermee instemt.

6. **Vaststellen van de vakantie**
De directie stelt de data waarop de werknemer vakantierechten opneemt na overleg met de werknemer vast.

De aaneengesloten vakantie wordt bij voorkeur vastgesteld in de maanden mei tot en met september.

De directie kan voor het gehele personeel van een bedrijfseenheid, dan wel een gedeelte daarvan, een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen. Deze vaststelling dient tijdig te geschieden, doch in ieder geval voor het einde van het jaar voorafgaand aan het vakantiejaar. Over het vaststellen van de data waarbinnen deze periode valt, pleegt de directie overleg met de ondernemingsraad.

Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie dient uiterlijk twee weken voor de gewenste datum te worden ingediend.

ARTIKEL 8 – VAKANTIE - vervolg

Een verzoek tot het opnemen van snipperdagen dient uiterlijk twee dagen, zaterdag en zondag niet meegerekend, voor de gewenste data te worden ingediend.

Indien in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor snipperdagen te verwachten is, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een langere termijn voor het aanvragen van snipperdagen vaststellen.

Werknemers werkzaam in twee- of drie-ploegendienst kunnen één snipperdag op zaterdag opnemen.

Werknemers werkzaam in vier- of vijf-ploegendienst kunnen één snipperdag op zaterdag en één snipperdag op zondag opnemen.

7. **Het (niet) verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden**
In dit geval geldt het bepaalde in artikel 7: 635 BW*. *Zie wetten.overheid.nl

8. De opzegtermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor het opnemen van vakantie.

9. **Verkoop vakantiedagen**
De werknemer kan jaarlijks zijn aanspraak op vakantiedagen die het wettelijk minimum per jaar overschrijdt verkopen*. De waardebepaling geschiedt conform art. 3 lid 4 Algemene Bepalingen inzake Match!.

*Het wettelijk minimum bedraagt thans 4x de overeengekomen arbeids-duur per week.

10. **Verjaring vakantiedagen**
Vanaf 1 januari 2015 vervallen of verjaren de toegekende vakantierechten conform de wettelijke bepalingen*.

Per 1 januari 2015 is de volgende overgangsregeling van toepassing:
- Alle door de werknemer opgebouwde vakantierechten op 31 december 2014 hebben een verjaringstermijn van 5 jaar. Deze rechten verjaren per 1 januari 2020.
- Met werknemers die op 31 december 2014 meer dan vijf jaar vakantierechten hebben opgebouwd, worden individuele afspraken gemaakt over het opnemen of uitbetalen van deze rechten.

- ** Op basis van de huidige wetgeving vervallen wettelijke vakantiedagen 6 maanden na afloop van het vakantiejaar. Bovenwettelijke dagen verjaren 5 jaar na het kalenderjaar van opbouw.*

ARTIKEL 9 - VAKANTIETOESLAG

1. Iedere werknemer heeft op 1 april van het kalenderjaar recht op een vakantietoeslag groot 8% van het in dat kalenderjaar feitelijk te verdienen jaarsalaris, met dien verstande dat de vakantietoeslag maximaal 8% van het bedrag groot driemaal het voor de werknemer dan geldende wettelijk minimumloon zal bedragen.

2. Indien het verdiende maandinkomen in de loop van het kalenderjaar wijzigt of de werknemer na 1 januari in dienst treedt dan wel uit dienst treedt, vindt in de maand december verrekening plaats van de te weinig of te veel betaalde vakantietoeslag.

3. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de arbeidsongeschiktheidswetten geniet, zal het bedrag dat hem/haar uit hoofde van de vakantietoeslag krachtens deze wetten wordt toegekend, in mindering worden gebracht op de door de werkgever volgens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.

ARTIKEL 10 - ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden verstaan Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Koningsdag en eenmaal in de vijf jaar (de lustrumjaren van de Bevrijding) de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei).

2. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht aan te vangen om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen om 22.00 uur op de feestdag zelf. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afwijkende tijdstippen van aanvang en einde van een feestdag vaststellen, met dien verstande dat een feestdag altijd een aaneengesloten periode van 24 uren omvat.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft in een volcontinurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te leggen rooster. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet behoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

4. De werknemer in volcontinudienst die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrrichten, ontvangt een toeslag van 180% van zijn uurloon per op de feestdag gewerkt uur. De werknemer heeft recht op compenserende vrije tijd. Indien compenserende vrije tijd wordt opgenomen, wordt de toeslag voor ieder uur compenserende vrije tijd verminderd met 90% van het uurloon.

5. De werknemer die volgens dienstrooster op een feestdag vrij is, ontvangt hiervoor geen compenserende vrije wacht.

ARTIKEL 11 - VERZUIMUREN

1. De werknemer in dagdienst die de voor hem/haar geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, kan evenveel roosteruren opnemen als de overschrijding heeft bedragen met een maximum van negen uur. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 04.00 uur ontstaat geen aanspraak op verzuimuren.

2. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en einde van de dienst, direct volgend op de in lid 1 bedoelde overschrijding en binnen het etmaal waarin de overschrijding eindigt.

3. In plaats van verzuimuren bestaat geen recht op een vergoeding.

4. Indien de werkgever de werknemer met het oog op de overschrijding van de arbeidsduur de aan de overschrijding voorafgaande wacht één of meer uren eerder heeft laten beëindigen, wordt het aantal verzuimuren dat de werknemer kan opnemen met die uren verminderd.

5. De werknemer die in ploegendienst werkzaam is en die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan vijf uren, heeft eveneens recht op verzuimuren voor de uren waarmee deze vijf uren verschreden worden. Indien het overwerk van een werknemer in ploegendienst vijf uren of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende wacht elf uren of later na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

ARTIKEL 12 - EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS

Dit artikel is niet van toepassing op diegenen die deelnemen aan de 80-90-100-regeling (artikel 2 lid 6, deel II).

1. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels..

2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
   - 60 jaar heeft bereikt : 16 uren per kalenderkwartaal
   - 61 jaar heeft bereikt : 24 uren per kalenderkwartaal
   - 62 jaar heeft bereikt : 32 uren per kalenderkwartaal
   - 63 jaar heeft bereikt : 48 uren per kalenderkwartaal
   - 64 jaar heeft bereikt : 60 uren per kalenderkwartaal

   Met ingang van 1 januari 2016 luidt artikel 12 lid 2 als volgt:
   De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
   - 60 jaar heeft bereikt : 16 uren per kalenderkwartaal
   - 61 jaar heeft bereikt : 24 uren per kalenderkwartaal
   - 62 jaar heeft bereikt : 32 uren per kalenderkwartaal
   - 63 jaar heeft bereikt : 48 uren per kalenderkwartaal
   - 64 jaar heeft bereikt : 60 uren per kalenderkwartaal
   - 65 jaar heeft bereikt : 72 uren per kalenderkwartaal
   - 66 jaar heeft bereikt : 84 uren per kalenderkwartaal

3. Een werknemer als bedoeld in het eerste lid, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in het vorige lid genoemde aantal uren.

4. Per uur dat de werknemer gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd ontvangt hij/zij 80% van het voor hem/haar geldende uurloon.

5. De tijden waarop de werknemer de vrije uren opneemt, worden in overleg met de bedrijfsleiding voor de aanvang van een kalenderkwartaal in beginsel in hele dagen vastgesteld en eventueel in een kwartaalrooster vastgelegd.

6. Indien voor de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.

7. Maakt de betrokken werknemer binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije

uren, dan vervalt zijn aanspraak erop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.

ARTIKEL 12 - EXTRA VRIJE TIJD OUDERE WERKNEMERS vervolg

8. Indien een werknemer één of meer vrije dagen of wachten opneemt overeenkomstig het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal dit geen invloed hebben op de aanvulling van de werkgever als bedoeld in artikel 8A van onderdeel II van de cao en de vakantietoeslag (artikel 9 van dit onderdeel).

9. **Voorbereiding op de pensionering**
De werknemer van 60 jaar of ouder wordt eenmaal in de gelegenheid gesteld maximaal vijf dagen extra verlof met behoud van salaris op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

ARTIKEL 13 - CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP

1a. **Consignatie**
De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per etmaal het volgende percentage van het uurloon:

• maandag tot en met vrijdag	:	160%
• op een uit hoofde van arbeidsduurverkorting toegekende roostervrije dag	:	240%
• zaterdag	:	240%
• zondag	:	320%
• feestdagen	:	400%

Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar voor de werkzaamheden.

1b. Indien de werknemer zijn normale werkzaamheden verricht, maar daarnaast die dag ook geconsigneerd is, wordt de volledige consignatievergoeding uitbetaald.

1c. Indien de werknemer partieel geconsigneerd is bedraagt de vergoeding:

• van 0 tot 6 uur consignatie	:	1/3 van de vergoeding
• van 6 tot 12 uur consignatie	:	2/3 van de vergoeding
• 12 uur of meer consignatie	:	volledige vergoeding

2. **Extra oproep**
Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij/zij daarvoor per extra opkomst een vergoeding. Deze vergoeding (ter compensatie van reistijd en reiskosten) bedraagt per extra opkomst de volgende percentages van het uurloon:

• maandag tot en met vrijdag	:	160%
• zaterdag	:	240%
• zondag	:	320%
• feestdagen	:	400%

Het opkomen op een opkomstdag is geen extra gang en komt derhalve niet voor een vergoeding in aanmerking.

3. Indien de werknemer volgens een van te voren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd, zal de consignatievergoeding worden beschouwd als een vaste toeslag als bedoeld in artikel 1c. Deze consignatie vergoeding is evenwel niet pensionabel.

4. Indien zich problemen voordoen rond (de uitleg) van dit artikel zullen deze worden voorgelegd aan de Stuurgroep.

ARTIKEL 14 – OVERWERK

1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de werknemer verplicht ook buiten de normaal voor hem/haar geldende werktijden arbeid te verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot overwerk.

2. Overwerkbeloning is van toepassing op elk buiten rooster te werken uur. Indien een rooster bijvoorbeeld vier uur bedraagt, dan wordt het vijfde uur als overwerk aangemerkt; wordt volgens rooster negen uur gewerkt, dan wordt het tiende uur als overwerk aangemerkt. Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer echter eerst sprake, indien er sprake van overwerk voor een collega die voltijd werkt in een vergelijkbare situatie. Het bepaalde in artikel 2, lid 3, onderdeel II is van toepassing.

3. De werkgever zal met de ondernemingsraad overleg plegen of en op welke wijze aan bezwaren van werknemers om overwerk te verrichten, tegemoet kan worden gekomen. De werkgever zal tenminste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekken van het verrichte overwerk per afdeling, alsmede van de compensatie in vervangende vrije tijd.

4. Schafttijd buiten het dienstrooster tijdens overwerk wordt als overwerk betaald.

5. Wanneer een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster met een half uur of meer wordt overschreden, gelden de volgende regelingen:

   a. De overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur zal worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd. De vervangende vrije tijd moet voor het einde van het jaar (of een andere periode, af te spreken in het decentraal overleg zoals bedoeld in onderdeel I) worden opgenomen. Zie echter het bepaalde in artikel 5, onderdeel II (Tijdsparen).

ARTIKEL 14 – OVERWERK - vervolg

b. Wordt de vervangende vrije tijd niet binnen de daarvoor (in het decentraal overleg) bepaalde periode opgenomen, dan wordt in plaats van de vervangende vrije tijd een vergoeding betaald. Voor ieder uur vervangende vrije tijd bedraagt de vergoeding 90% van het uurloon. De uitbetaling/afrekening geschiedt aan het einde van het jaar.

c1. De beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt per uur de volgende percentages van het uurloon:

- uren van maandag 06.00 uur tot zaterdag 06.00 uur : 140%
- uren van zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur : 180%
- uren op feestdagen : 270%

c2. Op grond van lid 5, sub a. of sub b., opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd wordt op de in lid 5, sub c1. genoemde beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 90% van het uurloon.

c3. In geval van feestdagen vallende op maandag tot en met vrijdag wordt deze beloning met 90% voor elk volgens rooster gewerkt uur verminderd. Het uurloon over deze dagen wordt echter normaal doorbetaald.

d. **Voor werknemers werkzaam in volcontinuedienst**
In afwijking van het in lid 5, sub c. bepaalde bedraagt de beloning van overschrijding van de normale arbeidsduur op roostervrije dagen de volgende percentages van het uurloon:

- uren van maandag tot en met vrijdag : 180%
- uren op zaterdag : 230%
- uren op zondag : 270%
- uren op feestdagen : 360%

Opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

- uren op maandag tot en met vrijdag : 90%
- uren op zaterdag : 140%
- uren op zondag : 180%
- uren op feestdagen : 270%

Het verrichten van arbeid op aan de eigen wacht voorafgaande of aan deze wacht aansluitende uren waarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld in lid 5, sub c.

e. Op verzoek van de werknemer en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zal de werkgever toestaan dat, naast de compensatie voor de gewerkte uren, vervangende vrije tijd wordt opgenomen in plaats van de beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op deze beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 90%. De vervangende vrije tijd kan uitsluitend van maandag tot en met vrijdag worden opgenomen.

De vervangende vrije tijd dient uiterlijk voor het einde van de derde kalendermaand volgend op die waarin de overschrijding heeft plaatsgevonden, te worden opgenomen.

Indien een werknemer in ploegendienst het overwerk heeft verricht op een zaterdag of een zondag, zal compenserende vrije tijd op zaterdag respectievelijk op zondag mogen worden opgenomen.

f. Op niveau 2 zullen afspraken worden gemaakt over het tijdspad en de wijze waarop de huidige overwerktegoeden worden afgebouwd en/of uitbetaald.

6. Van het bepaalde in lid 5, sub a. en sub d., kan decentraal worden afgeweken.

ARTIKEL 14 – OVERWERK - vervolg

7. De volgende categorieën werknemers zijn van de overwerkregeling uitgezonderd, daar onregelmatige werktijden verbonden zijn aan hun functie.

UNILEVER NEDERLAND B.V.	• Buitendienstmedewerkers • Voorraadadministrateur/depotcontroleur
CORPORATE CENTRE/ NATIONAL MANAGEMENT	• Chef bewakingsdienst
ALGEMEEN	• Directiechauffeur

ARTIKEL 15 - VERSCHOVEN UREN

1. Indien in opdracht van de werkgever, in afwijking van het voor de betrokken werknemer normaal geldende rooster, arbeid wordt verricht op tijden die voor werknemers werkzaam in dagdienst liggen voor 07.00 uur, dan wel na 18.00 uur, of voor werknemers werkzaam in ploegendienst buiten de tijdstippen waarop de ploegwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de normaal geldende dagelijkse arbeidsduur wordt verschreden, wordt voor deze uren een toeslag op het maandsalaris gegeven.

   Deze toeslag bedraagt per uur uitgedrukt in een percentage van het uurloon:

   - op maandag tot en met zaterdag 18.00 uur : 50%
   - op zaterdag van 18.00-24.00 uur : 90%
   - op zondag : 90%
   - op feestdagen : 180%

ARTIKEL 16 - SPRONGVERGOEDING

1. De werknemer in ploegendienst die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een andere dienst of wacht, ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van vier keer 100% van het uurloon (sprongvergoeding). Moet die werknemer als gevolg van deze overplaatsing meer wachten in de nachtdienst lopen dan in zijn oorspronkelijke rooster, dan ontvangt hij/zij voor elke extra nacht een toeslag van 120% over het uurloon. De toeslag wordt alleen betaald voor zover deze de sprongvergoeding van 400% te boven gaat. Deze toeslag wordt over ten hoogste zes wachten betaald. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst of wacht, wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer gedurende ten minste drie wachten in de voor hem/haar afwijkende dienst of wacht heeft gewerkt.

2. Gewerkte uren waarop een vergoeding wordt gegeven voor overschrijding of afwijking van het dienstrooster worden niet beloond volgens de regeling die geldt voor werken in ploegendienst.

3. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode minder uren werkt dan hij/zij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zullen deze uren niet behoeven te worden ingehaald en niet worden verrekend met de toeslagen die op grond van het werken in een afwijkende dienst aan de werknemer worden toegekend.

4. Indien een werknemer als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode meer uren werkt dan hij/zij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster zou hebben moeten werken, dan worden de gewerkte uren waardoor hij/zij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster niet overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 15 en de uren waardoor hij/zij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster wel overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 14, lid 5, sub c1.

5. Een niet te voorziene overplaatsing naar een andere dienst of wacht is uitsluitend toegestaan indien de rusttijd niet minder dan twaalf uren bedraagt

ARTIKEL 17 - Mantelzorg

1. Voor werknemers die mantelzorg verlenen is het mogelijk om 80% te werken, tegen 90% salaris en 100% pensioenopbouw. De werknemer, die mantelzorg verleent, heeft recht op deelname aan 80-90-100 gedurende een periode van maximaal 12 maanden, per elke 5 jaar. De periode dat de werknemer 80-90-100 opneemt is in aaneengesloten periodes van minimaal 1 maand. Partijen zullen nader bespreken en desgewenst met elkaar overeenkomen op welke wijze de werknemers indien nodig kunnen aantonen dat zij mantelzorg verlenen.

   Voor de mantelzorgafspraak geldt een vervangingsafspraak. Voor elke werknemer die 80-90-100% werkt in het kader van mantelzorg, geldt dat de 0.2 FTE die vrijvalt extra wordt toegevoegd aan de basis-/stambezetting.

2. Een werknemer kan een verzoek indienen voor flexibele werktijden in verband met mantelzorgtaken. De invulling van de flexibele werktijden vindt plaats in overleg tussen leidinggevende en de medewerker. Het verzoek om flexibele werktijden wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten

3. De bepalingen van dit artikel worden jaarlijks in het periodiek overleg met de vakverenigingen geëvalueerd.

ARTIKEL 18 - WGA premie

De gedifferentieerde WGA premie is volledig voor rekening van de werkgever.

ARTIKEL 19 – PROTOCOL AFSPRAKEN

1. **Mensen met een arbeidsbeperking**
Unilever zal zich tot het uiterste inspannen om in 2016 en 2017 jaarlijks 10 mensen met een arbeidsbeperking te plaatsen op een werkervaringsplaats of op een tijdelijke of vaste baan.
Onder mensen met een arbeidsbeperking valt een bredere groep dan de doelgroep van de garantiebanen. Unilever betrekt hieronder ook Wajongers.

Het budget van € 200.000,- zal in 2016 en 2017 wederom jaarlijks gebudgetteerd worden voor het project mensen met een arbeidsbeperking.

Jaarlijks ontvangen de vakbonden een rapportage van deze afspraak (plaatsingen en besteding budget). Dit wordt 1 keer per jaar geagendeerd op het periodiek overleg.

2. **Arbeidsongeschiktheid**
Partijen zijn overeengekomen het onderwerp arbeidsongeschiktheid in een brede discussie gedurende de cao periode met elkaar te bespreken. Hiervoor wordt een plan van aanpak met een daarbij behorend tijdsplan gemaakt.
Unilever en vakorganisaties bespreken door partijen aangedragen onderwerpen waaronder het ontslagverbod, de invulling en benutting van het 1ste en 2de spoor bij re-integratie, de inspanning voor het volledig benutten van de verdiencapaciteit, het creëren van re-integratie werkplekken, de duur en hoogte van toekenning van het aanvullingsniveau en het toekennen van een beëindigingsvergoeding.

3. **WW**
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 conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 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, 11 juli 2014 en 24 november 2015, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao opengebroken.

4. **Vakantie**
Op 1 juli 2015 wordt de stand van zaken met betrekking tot de overgangsregeling vakantiedagen geïnventariseerd en indien gewenst wordt met vakorganisaties overleg gevoerd.

5. **Pensioen**
In 2015 zal Unilever de mogelijkheid van een APF (Algemeen Pensioenfonds) onderzoeken.

Partijen behouden zich het recht voor om de gevolgen van de wet VAP (Wet verhoging AOW en pensioenrichtleeftijd) naar eigen inzicht en op eigen wijze aan de orde te stellen.

6. **Werkzekerheid**
Unilever zal zich maximaal inspannen om gedwongen ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen te voorkomen gedurende de looptijd van deze cao. Bedrijfseconomische redenen zijn redenen die niet de persoon (dringende reden of verstoorde arbeidsrelatie) of het (dis)functioneren van de werknemer betreffen.

7. **Flexibel werken**
- Bij de Sourcing Unit (SU) Nassaukade, SU Oss en Ben & Jerry's Hellendoorn zullen in overleg met de locale ondernemingsraden functies die structureel en het gehele jaar door worden vervuld door uitzendkrachten in vaste banen worden omgezet.
- Partijen zijn overeengekomen dat bij SU Oss onderzoek wordt gehouden naar de beste vorm van flexibilisering voor werknemers en bedrijf, gericht op de beste toekomstmogelijkheden voor de organisatie en haar werknemers. Het onderzoek wordt decentraal door de locale OR en het management in Oss opgepakt.

De afspraken over flexibel roosteren van de SU Oss (Sociaal Plan, Arbeidstijdenmanagement, Bijlage IV) worden als aparte bijlage in de CAO opgenomen (Bijlage 3, Arbijdstijdenmanagement Oss).

8. **Periodiek overleg vakorganisaties**
Partijen zijn overeengekomen per kwartaal een overleg te houden waarin informatie wordt uitgewisseld over ontwikkelingen en waarbij de stand van zaken van de onderneming wordt besproken. Op de agenda staat bijvoorbeeld het beoordelingssysteem, de instroom van nieuwe werknemers en het beloningsbeleid.

9. **Beloningsbeleid**
Het beloningsbeleid is onderdeel van het periodiek overleg. Onder het beloningsbeleid wordt verstaan; het beloningsbeleid voor WL2 tot en met WL4 binnen de Nederlandse organisatie (voor zover deze transparantie niet herleidbaar is tot individuele beloning). Het inzicht gaat over de beloningsystematiek en bandbreedte van de variabele beloning, het tot

stand komen van merit budgetten en de uitkeringen ervan als mede het gedachtegoed achter de vaste en flexibele beloning, waaronder targetsetting.

10. **Doorlopende cao-tekst**

De cao-tekst wordt kritisch bekeken en gecheckt op onvolkomendheden. De wijzigingen in de tekst worden aan cao partijen ter goedkeuring voorgelegd.
De CAO-tekst zal binnen 2 weken na goedkeuring van het CAO-resultaat door de vakbondsleden worden aangeleverd door Unilever, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden of vakantie van de betrokken medewerkers. CAO-partijen spreken na het behalen van een resultaat een planning af, inclusief een reactietijd van vakbonden op de voorgestelde teksten

11. **Echte banen**

Uitzendkrachten hebben voorrang op mensen van buiten Unilever in het geval dat er een passende structurele formatieplaats beschikbaar is. Bij gebleken geschiktheid krijgen zij een arbeidsovereenkomst aangeboden, tenzij op deze formatieplaats een boventallige medewerker kan worden herplaatst of als die er niet is, een geschikte medewerker met een contract voor bepaalde tijd.

Medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zullen, bij gebleken geschiktheid, uiterlijk na het doorlopen van het wettelijke maximaal aantal arbeidsovereenkomsten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen. Dit onder de voorwaarde dat het een structurele formatieplaats betreft en er geen boventallige medewerker kan worden herplaatst op deze formatieplaats

De lokale ondernemingsraad ontvangt 1 keer per kwartaal een overzicht van het aantal structurele formatieplaatsen welke zijn ingevuld door uitzendkrachten die een contract hebben ontvangen, medewerkers met bepaalde tijd contract die een vast contract hebben gekregen en welke zijn ingevuld door boventallige medewerkers.

Partijen hebben de proces-afspraak gemaakt dat op decentraal niveau afspraken kunnen worden gemaakt over flexibiliteit van de arbeid.
Partijen zijn overeengekomen dat de decentrale afspraken over flexibiliteit en de arbeidsvoorwaardelijke consequenties kunnen worden besproken in het volgende CAO-overleg.

12. **Participatiewet**

Cao-partijen zullen na 3 jaar de salaris afspraken in verband met de doelgroep van de Participatiewet evalueren. Tevens zal dan de eventuele aansluiting bij het loongebouw van Unilever worden besproken.

13. **Beloning uitzendkrachten**
Unilever conformeert zich vanaf 30 maart 2015 aan de afspraken van de ABU CAO dat uitzendkrachten vanaf de eerste arbeidsdag de beloning* ontvangen conform de CAO van de inlener en zal deze afspraak zodanig toepassen op uitzendkrachten bij Unilever.
*zie voor wat hieronder valt artikel 19 lid 5 b ABU CAO,
http://www.abu.nl/publicaties/CAO

14. **Ziekmelding**
Unilever houdt zich aan de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter.

Unilever houdt medewerkers niet administratief ziek, voor bijvoorbeeld 1%.

De bedrijfsarts van Unilever bepaalt of een medewerker ziek is en wanneer de medewerker weer kan werken (met loonwaarde) en /of arbeidstherapeutisch kan werken.

Een medewerker kan zijn ziektepercentage of ziektehistorie opvragen bij HR services. De medewerker ontvangt deze informatie per e-mail.

15. **Werkgeversbijdrage**
Unilever verklaart zich bereid gedurende de looptijd van deze cao een bijdrage te verstrekken overeenkomstig de tussen de AWVN en FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden. Unilever betaalt de bijdrage aan de Stichting Fonds Industriële bonden

16 **Reiskostenregeling**
De inhoud van de nieuwe Mobiliteitsregeling zal met de vakbonden worden gedeeld voordat deze definitief wordt vastgesteld

17 **Vakbondscontributie**
Zolang dit fiscaal is toegestaan zal Unilever de fiscaal vriendelijke verrekening van de vakbondscontributie uit het brutosalaris faciliteren vanuit de werkkostenregeling. Zie artikel 3.2 deel II, bijlage 1.

18 **Duurzame inzetbaarheid**
Cao-partijen hebben afgesproken om een gezamenlijk onderzoek te starten in het kader van duurzame inzetbaarheid. Hiervoor is een gezamenlijke opdracht geformuleerd. De SMART doelstellingen moeten nog nader worden uitgewerkt door cao partijen De kosten van de studie worden gefinancierd door Unilever. De opdracht luidt als volgt:

"Cao-partijen maken een procesafspraak tot het doen van een gezamenlijk onderzoek naar het bieden van een totaalpakket aan maatregelen dat leidt tot de duurzame inzetbaarheid van alle werknemers binnen Unilever Nederland in alle levensfases. Doelstelling is adequaat

beleid en adequate maatregelen te ontwikkelen waardoor medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven.
Unilever streeft er naar om dit te realiseren binnen voor Unilever beheersbare kosten.

De opdracht aan externe partij(en) houdt in:
- *Bestaande maatregelen inventariseren;*
- *Knelpunten inventariseren;*
- *Oplossingsrichtingen formuleren;*
- *Kijken naar best practices.*

Onderwerpen waar tijdens het onderzoek in ieder geval naar gekeken:
- *jeugdlonen;*
- *loopbaanscan;*
- *financieel inzicht (persoonlijke financiële scan);*
- *individueel opleidingsbudget (waaronder een scholingsrekening).*

Er zal op korte termijn een paritaire stuurgroep, bestaande uit de vakbondsbestuurders, 1 kaderlid per vakbond en een evenredige Unilever delegatie, en een werkgroep worden ingesteld. De stuurgroep zal de onderzoeksvraag formaliseren, maakt de keuze voor de externe partij(en) ten behoeve van de uitvoering van het onderzoek, coördineert en besluit. De werkgroep werkt de opdracht uit en doet aanbevelingen aan cao-partijen. De externe partij(en) rapporteert (rapporteren) aan de opdrachtgevers (de paritaire stuurgroep c.q. cao partijen).Gedurende de looptijd van cao Unilever (2015-2017) zullen partijen ervoor zorg dragen dat de studie wordt afgerond."

BIJLAGE 1 - SALARISSCHALEN

Salarisschalen A t/m H

1.
De salarisschalen zijn per 1 januari 2015 verhoogd met 2,15%.

De salarisschalen luiden per 1 januari 2015 als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 januari 2015								
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering								
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 Jaar - 55 %	1170	1201	1231	1267	1322	1391	1494	1597
17 Jaar - 60 %	1276	1310	1343	1382	1442	1517	1629	1742
18 Jaar - 70 %	1489	1529	1567	1612	1682	1770	1901	2032
19 Jaar - 80 %	1702	1747	1791	1843	1923	2023	2173	2323
20 Jaar - 85 %	1808	1856	1903	1958	2043	2149	2308	2468
21 Jaar - 90 %	1914	1966	2015	2073	2163	2275	2444	2613
22 Jaar - 95 %	2021	2075	2127	2188	2283	2402	2580	2758
0 - LIJN	**2127**	**2184**	**2239**	**2303**	**2403**	**2528**	**2716**	**2903**
MAXIMUM	**2291**	**2398**	**2528**	**2671**	**2819**	**3002**	**3299**	**3711**
ORBA	0 - 30	30 - 50	50 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 130	130 - 152	152 - 174

1. De in deze cao genoemde nominale toeslagen worden eveneens met 2,15 %, gelijk aan de structurele loonsverhoging, geïndexeerd.
2. De verhoging van 2,15% is pensioengevend en zullen worden meegenomen in de indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken.

De salarisschalen zijn per 1 januari 2016 verhoogd met 1,7%.

De salarisschalen luiden per 1 januari 2016 als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 januari 2016								
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering								
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 Jaar - 55 %	1190	1222	1252	1288	1344	1414	1519	1624
17 Jaar - 60 %	1298	1333	1366	1405	1466	1543	1657	1772
18 Jaar - 70 %	1514	1555	1594	1640	1711	1800	1933	2067
19 Jaar - 80 %	1731	1777	1821	1874	1955	2057	2210	2362
20 Jaar - 85 %	1839	1888	1935	1991	2078	2186	2348	2510
21 Jaar - 90 %	1947	1999	2049	2108	2200	2314	2486	2657
22 Jaar - 95 %	2055	2110	2163	2225	2322	2443	2624	2805
0 - LIJN	**2163**	**2221**	**2277**	**2342**	**2444**	**2571**	**2762**	**2953**
MAXIMUM	**2330**	**2438**	**2571**	**2717**	**2867**	**3053**	**3355**	**3774**
ORBA	0 - 30	30 - 50	50 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 130	130 - 152	152 - 174

1. De in deze cao genoemde nominale toeslagen worden eveneens met 1,7%, gelijk aan de structurele loonsverhoging, geïndexeerd.
2. De verhoging van 1,7% is pensioengevend en zullen worden meegenomen in de indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken.

De salarisschalen zijn per 1 mei 2016 verhoogd met 1,7%.

De salarisschalen luiden per 1 mei 2016 als volgt:

SALARISSCHALEN PER 1 mei 2016								
Behorende bij de ORBA-methode van functiewaardering								
Klasse	A	B	C	D	E	F	G	H
16 Jaar - 55 %	1210	1242	1273	1310	1367	1438	1545	1652
17 Jaar - 60 %	1320	1355	1389	1429	1491	1569	1685	1802
18 Jaar - 70 %	1540	1581	1621	1668	1740	1830	1966	2102
19 Jaar - 80 %	1760	1807	1852	1906	1989	2092	2247	2402
20 Jaar - 85 %	1870	1920	1968	2025	2113	2223	2388	2552
21 Jaar - 90 %	1980	2033	2084	2144	2237	2353	2528	2703
22 Jaar - 95 %	2090	2146	2200	2263	2361	2484	2668	2853
0 - LIJN	**2200**	**2259**	**2315**	**2382**	**2486**	**2615**	**2809**	**3003**
MAXIMUM	**2369**	**2480**	**2615**	**2763**	**2916**	**3105**	**3412**	**3838**
ORBA	0 - 30	30 - 50	50 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 130	130 - 152	152 - 174

1. De in deze cao genoemde nominale toeslagen worden eveneens met 1,7%, gelijk aan de structurele loonsverhoging, geïndexeerd.
2. De verhoging van 1,7% is pensioengevend en zullen worden meegenomen in de indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken.

AANHANGSEL 1 – BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR ASSISTANT MANAGERS

1. Salarisschalen Assistant Managers

De salarisschalen zijn per 1 januari 2015 verhoogd met 2,15%.

De verhoging van 2,15% is pensioengevend en zal worden meegenomen in de indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken

De salarisschalen luiden per 1 januari 2015 als volgt:

SALARISSCHALEN ASSISTANT MANAGERS PER 1 JANUARI 2015			
	K = 61 €	L = 62 €	M = 63 €
minimum	38896	41830	44792
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	50605	55093	59725
max. bij beoordeling goed	54617	60138	66484
max. bij. Beoordeling zeer goed*	57611	64495	72505

*CTP Conform artikel 18 deel II kunnen werknemers die gedurende 3 jaar achtereen een "zeer goed" beoordeling hebben gekregen, de zogeheten Continue Top Preteerders (CTP), doorgroeien naar het maximum van de salarisschaal behorende bij beoordeling "zeer goed".

Bruto salarissen per jaar incl. 8% vakantietoeslag (max € 4.332,-)

De salarisschalen zijn per 1 januari 2016 verhoogd met 1,7%.

De verhoging van 1,7% is pensioengevend en zal worden meegenomen in de indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken

De salarisschalen luiden per 1 januari 2016 als volgt:

SALARISSCHALEN ASSISTANT MANAGERS PER 1 JANUARI 2016			
	K = 61 €	L = 62 €	M = 63 €
minimum	39558	42541	45553
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	51465	56029	60741
max. bij beoordeling goed	55546	61161	67614
max. bij. Beoordeling zeer goed*	58591	65592	73737

*CTP Conform artikel 18 deel II kunnen werknemers die gedurende 3 jaar achtereen een "zeer goed" of "uitmuntend" beoordeling hebben gekregen, de zogeheten Continue Top Preteerders (CTP), doorgroeien naar het maximum van de salarisschaal behorende bij beoordeling "zeer goed/uitmuntend".

Bruto salarissen per jaar incl. 8% vakantietoeslag (max € 4.392,-)

De salarisschalen zijn per 1 mei 2016 verhoogd met 1,7%.

De verhoging van 1,7% is pensioengevend en zal worden meegenomen in de indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken

De salarisschalen luiden per 1 mei 2016 als volgt:

SALARISSCHALEN ASSISTANT MANAGERS PER 1 MEI 2016			
	K = 61 €	L = 62 €	M = 63 €
minimum	40230	43264	46328
max. bij beoordeling nog te ontwikkelen	52340	56982	61773
max. bij beoordeling goed	56490	62201	68763
max. bij. Beoordeling zeer goed*	59587	66707	74991

*CTP Conform artikel 18 deel II kunnen werknemers die gedurende 3 jaar achtereen een "zeer goed" of "uitmuntend" beoordeling hebben gekregen, de zogeheten Continue Top Preteerders (CTP), doorgroeien naar het maximum van de salarisschaal behorende bij beoordeling "zeer goed/uitmuntend".

Bruto salarissen per jaar incl. 8% vakantietoeslag (max € 4.392,-)

2. Beoordelingsverhogingen

Voor de assistant managers-klassen zijn minimum en maximum salarissen vastgesteld.
Jaarlijks worden per 1 januari de salarissen vastgesteld. De individuele salarisverhoging is afhankelijk van de beoordeling van de betrokken assistant manager.

De beoordelingsvergoedingen luiden tot 1 januari 2016:

onvoldoende	:	0%
nog te ontwikkelen	:	1,5%
goed	:	3%
zeer goed	:	4,5%

De beoordelingsvergoedingen luiden met ingang van 1 januari 2016:

Beoordeling/Functieklasse	**K/L/M**
1. Onvoldoende	0%
2. Matig/nog te ontwikkelen	1,50%
3. Goed	2,50%
4.. Zeer goed	3%
5. Uitmuntend	3,75%

Voor de beoordelingscategorieën gelden afzonderlijke maxima.

De salarisverhoging wordt toegekend tot het voor de betrokken assistant manager geldende maximum salaris is bereikt.

3. Overwerkvergoeding en consignatievergoeding

Tot 1 januari 2016 heeft de assistant manager geen recht op een vergoeding voor overwerk of voor consignatie, tenzij individueel andere afspraken zijn gemaakt.

Met ingang van 1 januari 2016 heeft de assistant manager recht op een vergoeding voor overwerk conform artikel 14 deel III cao, indien hij in opdracht van werkgever arbeid verricht in het weekend of op een feestdag.

Met ingang van 1 januari 2016 ontvangt de assistant manager die geconsigneerd is de consignatievergoeding en de vergoeding extra oproep uit artikel 13 deel III cao.

AANHANGSEL 1 - BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR ASSISTANT MANAGERS - vervolg

4. Vakantie

Elke assistant manager heeft per vol vakantiejaar recht op het hiernavolgende aantal dagen vakantie:

• werknemers jonger dan 35 jaar	:	25 dagen
• werknemers in de leeftijd van		
35 - 39 jaar	:	26 dagen
40 - 44 jaar	:	27 dagen
45 - 49 jaar	:	28 dagen
50 - 54 jaar	:	29 dagen
55 jaar en ouder	:	30 dagen

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar. De directie van de onderneming waar de assistant manager zijn werkzaamheden verricht, heeft de bevoegdheid per jaar één verplichte vakantiedag aan te wijzen. Het vaststellen van de datum geschiedt in overleg met de Ondernemingsraad.

BIJLAGE 2 – REGELING PERSOONLIJKE TOESLAGEN

A. Persoonlijke Toeslagen tot Euro 10,=.

1. Bestaande persoonlijke toeslagen tot een bedrag van Euro 10,= worden afgekocht.

2. De betrokken werknemers ontvangen een eenmalige bruto afkoopsom ter grootte van 4x het jaarbedrag.

3. Indien een (nieuwe) persoonlijke toeslag tot een bedrag van Euro 10,= wordt toegekend wordt deze conform het onder 1 en 2 bepaalde afgekocht.

B. Persoonlijke toeslagen, fabriekstoeslagen en BWO-toeslagen boven Euro 10,=

1. Afkoop van persoonlijke toeslagen, fabriekstoeslagen en BWO-toeslagen kan door het management worden aangeboden met inachtneming van het onder 2 bepaalde.

2a. Het management dient afspraken te maken met de Ondernemingsraad over de categorieen werknemers die in aanmerking voor afkoop kunnen komen.

2b. Indien de categorieen werknemers zijn vastgesteld kan vervolgens aan individuele werknemers een aanbod tot afkoop worden gedaan, waarmee de betrokken werknemer kan instemmen. Indien geen overeenstemming wordt bereikt over afkoop blijft de toeslag van toepassing.

3. Afkoop vindt plaats conform de onder A2 genoemde formule van 4x het jaarbedrag.

4. De uitbetaling van de afkoopsom vindt maximaal in 2 termijnen plaats.

BIJLAGE 3 – ARBEIDSTIJDMANAGEMENT OSS

Sourcing Unit Oss 1 juli 2011 tot 1 juli 2013

Flexibel roosteren wordt tijdelijk ingevoerd voor de periode van 1 juli 2011 tot 1 juli 2013 en geldt alleen voor de SU Oss.

Werkgever stelt het roostermodel op en legt die conform WOR voor aan de OR. Het flexibele basisjaarrooster wordt opgesteld in overleg en met instemming van de OR conform art 27 WOR. De OR neemt zijn eigen verantwoordelijkheid en doet zijn eigen achterbanraadpleging.

Flexibel roosteren wordt tijdelijk afgesproken voor de periode van 1 juli 2011 tot 1 juli 2013, met tussentijdse evaluatie in maart 2012 en eindevaluatie maart 2013. Bij de tussentijdse evaluatie kunnen aanpassingen worden gedaan binnen onderstaande roostervoorwaarden (dat betekent dus: geen wijziging van onderstaande voorwaarden). Bij de eindevaluatie in maart 2013 wordt afgesproken of flexibel roosteren wel of niet wordt aangepast en voortgezet, of wordt stopgezet en een andere roostersystematiek wordt afgesproken. Alle opties staan dan open.

De flexibele roosters in Oss gedurende de afgesproken periode moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De gemiddelde werkweek is maximaal 40 uur op jaarbasis. 23 ADV dagen op jaarbasis blijven gehandhaafd (uitgaande van een fulltime 40 urig dienstverband).
- De bandbreedte waarbinnen geroosterd mag worden is minimaal 28 uur en maximaal 48 uur per week.
- Het basisjaarrooster wordt opgesteld met maximaal 5 omschakelmomenten per basisjaar. Daarbij telt een eventueel eerste omschakelmoment per 1 juli 2011 niet mee. Onder omschakelen wordt zowel op- als afschakelen begrepen. Per omschakelmoment in het basisjaarrooster is er een flextoeslag van 50,- euro bruto. De flextoeslag is een vaste toeslag, en wordt derhalve meegenomen in onder andere pensioen, RAB en vakantiegeld.
- Er zijn maximaal 6 afwijkingen toegestaan ten opzichte van het basisjaarrooster gedurende het jaar. Deze 6 afwijkingen mogen tot maximaal 14 dagen plaatsvinden. Voorwaarde is dat de OR conform art. 27 WOR instemt met deze afwijkingen. Bij afwijkingen met een aankondigingstermijn tussen 28 dagen en 14 dagen wordt de sprongvergoeding toegekend.
- Er wordt een gemiddelde ploegentoeslag berekend op basis van de klokurenmatrix. Aan het einde van het jaar vindt de eindafrekening plaats en vindt wel nabetaling plaats (bij te weinig ontvangen ploegentoeslag), maar geen terugbetaling (bij te veel ontvangen ploegentoeslag). De eindafrekening heeft betrekking op veranderingen ten opzichte van het basisrooster. Er vindt geen afrekening plaats op basis van "klok op de rug'.
- De ploegentoeslag en de nabetaling tellen mee in de berekening van de RAB, de vakantietoeslag, pensioengrondslag.
- Bestaande cao regelingen wijzigen niet.

- Vakantie wordt in uren afgeschreven conform de te werken uren in het alsdan geldende rooster.
- Overwerk is het werken op elk buiten het van toepassing zijnde rooster te werken uur.
- Het uitgangspunt is overwerk tot een minimum te beperken.
- De inzet van uitzendkrachten wordt beperkt tot maximaal 5% op de totale populatie werkzaam in Oss op elk moment in het rooster. In uitzonderlijke situaties mag Unilever, in overeenstemming met de OR conform art. 27 WOR, afwijken van het maximale percentage van 5%.
- Verlofuren worden volgens het geldende rooster in uren opgenomen.
- De hardheidsclausule is van toepassing bij schrijnende gevallen.

Deze afspraken worden vastgelegd in een aparte cao bijlage met looptijd van 1 juli 2011 tot 1 juli 2013. Indien partijen rond maart 2013 niet tot overeenstemming komen over voortzetting cq. Stopzetten flexibel roosteren, treden de oorspronkelijke cao afspraken per 1 juli 2013 automatisch weer in werking.

Sourcing Unit Oss 1 juli 2014 tot 1 juli 2015

Protocol Arbeidstijdmanagement

Flexibel roosteren wordt tijdelijk verlengd voor de periode van 1 juli 2014 tot 1 juli 2015 en geldt alleen voor de SU Oss.

In afwijking van c.q. aanvulling op de afspraken in het Sociaal Plan, zijn er ten aanzien van arbeidstijdenmanagement (periode 4) de navolgende afspraken gemaakt:

1. Grenzen aan de zwaarte van de piekroosters;
    a. ATW
    b. Onderzoek laten doen naar de zwaarte van de roosters (extern deskundige van de OR, mogelijk samen met een extern deskundige van werkgeverszijde)
    c. Het 665 maximaal 1 cyclus van 3 weken achter elkaar toestaan, waarna minimaal een gelijk durende periode niet toestaan.
    d. Gezondheidskundig en sociaal onderzoek in opdracht van cao-partijen naar de ervaringen van de medewerkers met de roosters.
2. Opzetten van een informatiecampagne en informatiemap;
3. Maximaal 11 schakelmomenten per jaar (basisjaarrooster incl. afwijkingen gedurende het jaar). De flextoeslag van 50 euro bruto geldt per schakelmoment.
4. De aanzegtermijnis alleen in geval van de afwijkingen (voorwaarde instemming OR) maximaal 14 dagen van tevoren.
5. Per kwartaal overleg met de FNV over ontwikkelingen en problemen in het ATM systeem, alsmede over de ontwikkeling van het percentage uitzendkrachten t.o.v. de max. 5 % op de totale populatie gemiddeld per week. ;
6. Informeren van de FNV m.b.t. de omvang van de pech- en gelukmomenten per kwartaal. Pech- en gelukmomenten worden zo veel mogelijk roostertechnisch voorkomen c.q. opgelost. De OR wordt daarbij nauw betrokken.
7. Voor die gevallen waarbij het CAO-artikel m.b.t. de ploegentoeslagafbouw niet past, zal een maatwerk-oplossing worden gezocht, e.e.a. in overleg tussen werkgever en vakorganisatie FNV.

Oss, 24 september 2014

Marjolein Dubbelaar
Bestuurder Industrie
FNV Bondgenoten.

Jan Kaljouw
HR Business Partner
Sourcing Unit Oss

Sourcing Unit Oss 1 juli 2015 tot 1 juli 2020

Het protocol is tussen Unilever (Management van SU Oss) en FNV overeengekomen teneinde de gemaakte afspraken rondom een nieuw model van Arbeidstijdenmanagement vast te leggen.

Dit protocol zal, na goedkeuring door de FNV-leden werkzaam in Oss, onderdeel uitmaken van de CAO en als bijlage bij de CAO worden opgenomen.

Bijlagen 1 en 2 maken integraal onderdeel uit van dit protocol.

Werkingssfeer en looptijd:
- Werkingssfeer: de afspraken in dit protocol zijn van toepassing op alle medewerkers van SU Oss, voor zover werkzaam in ploegendienst en alle medewerkers in dagdienst welke direct gerelateerd zijn aan productieactiviteiten (zie bijlage 1. Medewerkers in scope)..
- Looptijd: 5 jaar te rekenen vanaf 1 juli 2015 t/m 30 juni 2020;

Uitgangspunten:
- Basisjaarrooster (juli t/m juni) blijft basis voor berekening ploegentoeslag en ADV.
- Gemiddelde arbeidsduur jaarrooster minimaal 36,5 uur.
- Basis voor berekening toeslag blijft klokurenmatrix.
- Afspraak uitzendkrachten: max 5 % uitzendkrachten op de totale populatie gemiddeld per week berekend over periode van 1 jaar (afwijking in uitzonderlijke situaties in overeenstemming met OR).
- Zeggenschap ADV-uren blijft ongewijzigd conform cao.

Klikdiensten
- 50% van de aanklikdiensten en 50% van de uitklikdiensten telt mee in de voorcalculatie van de berekening van de toeslag.
- Aantal: maximaal 1 aanklikdienst en maximaal 1 uitklikdienst per week per ploeg / roostergroep / subgroep.
- Positie: aan het begin of aan het einde van de week, behalve rond feestdagen in overleg met en met instemming van de OR en te bepalen in basisjaarrooster.
- Er wordt geen gebruik meer gemaakt van brugdagen (ondervangen door gebruik klikdiensten).
- Toepassing klikdienst: evenredige toepassing op basis van urensaldo (bij individuele roosters geldt dat medewerker met hoogste saldo als eerste wordt uitgeklikt en medewerker met laagste saldo als eerste wordt aangeklikt).
- Volgorde van aanwijzen klikdienst dient zodanig te gebeuren dat de diensten aaneensluitend blijven.
- Aandachtspunt: de samenhang tussen lijnen dient in acht te worden genomen. Bijvoorbeeld de samenhang tussen productieafdelingen en ondersteunende afdelingen.

Aanzegtermijnen
Aanzegtermijn: uiterlijk tot 14 kalenderdagen van tevoren, voor wat betreft:

- Schakelen tussen deelroosters (bijv. van laagseizoen naar hoogseizoen).
- Aan- en uitklikken van klikdiensten
- Week stilstand (in overleg met en met instemming van de OR, de termijn van 14 kalenderdagen gaat lopen na instemming van de OR)

Voor de overstap van hoog- naar laagseizoen geldt een termijn van 7 kalenderdagen voor SPS en de daarmee samenhangende afdelingen (in deze situatie wordt geen gebruik gemaakt van klikdiensten gedurende de 1e week).
Wijze van aanzeggen: leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor aanzegging van de klikdiensten.
Communicatie hierover vindt plaats als volgt:

- Op afdelingsbord en via mail en/of SMS (indien medewerker mailadres/telefoonnummer heeft opgegeven).
- Zieke medewerkers telefonisch op dag van publiceren

Individuele registratie urensaldo
Er wordt een urenregistratie-systeem ingericht waarbij de - volgens jaarrooster - geplande uren en de feitelijk gewerkte uren op individuele basis worden geregistreerd.

- Uurwaarde volgens cao, klokurenmatrix.
- Rekenmethode: voorcalculatie is de norm, feitelijke uren registreren tegen uurwaarde, het urensaldo is verschil tussen voorcalculatie en feitelijke uren.
- Plus-/minuren te gebruiken voor aan- en uitklikdiensten en mogelijke week stilstand
- Positief saldo boven 0 uren eind van elk roosterjaar: afrekenen
- Negatief saldo onder -50 uren eind van elk roosterjaar: kwijtschelden
- Urensaldo tussen 0 en -50 uren eind van elk roosterjaar: meenemen naar volgend jaar
- Aan het einde van het jaarrooster bestaat de mogelijkheid voor de medewerker om een positief saldo van de urenregistratie op vrijwillige basis te laten uitbetalen dan wel om te laten zetten in vervangende vrije tijd (In afwijking van artikel 14, deel III van de CAO kunnen deze uren worden opgenomen tot aan het einde van het nieuwe roosterjaar).
- Bij de keuze voor vervangende vrije tijd wordt het aantal uren uit het urensaldo verminderd met de – in het afgelopen jaar – ontvangen ploegentoeslag (zie voorbeelden in bijlage).
- Als voorwaarde bij de keuze voor vervangende vrije tijd geldt dat de compensatie op elk moment van de week kan plaatsvinden (ongeacht of dat doordeweeks overdag, ' s avonds, ' s nachts of in het weekend is).

Systeemvergoeding:

- De systeemvergoeding is bedoeld als een vergoeding voor het werken in dit systeem. De hoogte ervan wordt bepaald op basis van het aantal klikmomenten.
- Er kan slechts sprake zijn van maximaal 5 klikmomenten per roosterjaar per basisjaarrooster.
- Definitie klikmoment – een moment waarbij 1 of meerdere aanklikdiensten worden geactiveerd. Uitklikmomenten en een wisseling van deelrooster (b.v. een wissel van laagseizoen naar hoogseizoen of hoogseizoen naar

laagseizoen) tellen niet als klikmoment, ook niet indien het moment van deze wissel afwijkt van de timing in het jaarrooster.

- Iedere medewerker in scope van het model van Flexibel Roosteren ontvangt een systeemvergoeding ter hoogte van:
    - 0 t/m 2 klikmomenten in zijn/haar basisjaarrooster: € 250,- bruto per roosterjaar (betaling aan het begin van het roosterjaar).
    - 3 t/m 5 klikmomenten in zijn/haar basisjaarrooster: € 400,- bruto per roosterjaar (betaling aan het einde van het roosterjaar).

  Indien aantal klikmomenten is gelegen tussen 3 en 5 (op jaarbasis), dan vindt er dus een extra toekenning plaats van bruto € 150,- bovenop het basisrecht van € 250,-
    - In incidentele gevallen dat een medewerker meer dan 5 klikmomenten per roosterjaar heeft, als gevolg van inzet op meerdere afdelingen: €50,- bruto per extra klikmoment (betaling aan het einde van het roosterjaar).
- De systeemvergoeding is een vaste toeslag, en wordt derhalve meegenomen in onder andere: pensioen, RAB en vakantiegeld.

Afbouwregeling ploegentoeslag:

- De CAO-regeling afbouwregeling ploegentoeslag, blijft ongewijzigd (deel III, artikel 7).
- De materiële waarde van de afbouwregeling wordt binnen de periode van het volgende jaarrooster (12 maanden), als volgt afgebouwd:
    - Afbouw van het percentage tot 1%: afkoop van de afbouwregeling ineens,
    - Afbouw meer dan 1%: afbouwregeling in 12 gelijke maandelijkse termijnen.
- Afbouw ploegentoeslag 55-jarige: behoud recht op ploegentoeslag uitgaande van het gemiddelde toeslagpercentage van de afgelopen 3 jaar (representatieve periode).

Overige afspraken:

- Verlof en ziekte: het feitelijk vastgestelde rooster is leidend,
- De beperking in de CAO (deel III, artikel 8, lid 6) ten aanzien van het opnemen van snipperdagen op zaterdag en zondag wordt buiten werking gesteld.
- Vrij nemen bij klikdienst (aan en uit) is reservering. Verlof dat men aanvraagt voor dagen waarop klikdiensten staan, zijn reserveringen. Deze worden omgezet in een feitelijk verlof als blijkt dat de aan- dan wel uitklikdienst vastgesteld is.
- Overwerk: rooster staat vast na overschrijding aanzegtermijn, 14 kalenderdagen van tevoren staat rooster dus vast, alle werk buiten het vastgestelde rooster is overwerk (voor part-time medewerker geldt de CAO-regeling tav overwerk).
- Zwaarte van de roosters:
    - Algemeen: grenzen ATW.
    - Daarnaast: 6-6-5 max. 1 cyclus van 3 weken achter elkaar toestaan, waarna minimaal een gelijk durende periode niet toegestaan.
    - Indien nodig onderzoek laten doen naar alternatieve roosters door een extern deskundige van de OR, mogelijk samen met een extern deskundige van werkgeverszijde.

- Voor duobanen, parttimers, 80-90-100 regeling en andere "part-time" varianten geldt dat in overleg wordt gezocht naar maatwerk in de vorm van individuele roosters.

Medezeggenschap, Vakbond en Communicatie
Medezeggenschap en vakbond:
- Elk half jaar periodiek overleg met vakbond over gang van zaken Flexibel Roosteren, knelpunten en evaluatie.
- De OR krijgt inzicht in de omvang van de pieken en dalen in het werkaanbod, de omvang van de leegloop voor Unilever en de mate waarin die leegloop wordt opgelost met het systeem van Flexibel Roosteren per 1 juli 2015. De OR krijgt daartoe inzicht in: de verkoop, voorraden, service en productie capaciteiten per lijn van SU Oss. Frequentie: 1 keer per 4 weken.
- Een afvaardiging van de OR kan aansluiten bij het planningsoverleg.
- De OR krijgt wekelijks inzicht in de ontwikkeling van het percentage uitzendkrachten.

Commissie van toezicht (CvT) Flexibel Roosteren SU Oss instellen:
- Toetst invoering en toepassing van model Flexibel Roosteren
- Paritair samengesteld: 2 werkgeverszijde en 2 werknemerszijde (aan te wijzen door FNV),
- Gevraagd en ongevraagd advies aan partijen betrokken bij dit protocol.
- Reglement ten aanzien van taken, bevoegdheden, werkwijze en dergelijke wordt nog opgesteld door partijen betrokken bij dit protocol.

Communicatietraject
- Informatiecampagne en – map voor de werknemers over alle ins en outs van het systeem.

Onvoorziene effecten
Bij onvoorziene effecten van het systeem Flexibel Roosteren is overeenstemming tussen de partijen betrokken bij dit protocol nodig om wijzigingen door te voeren ten aanzien van dit protocol.

Hardheidsclausule
In die gevallen waarin de toepassing van dit protocol tot individueel onbillijke situaties zou leiden, kan het management besluiten daarvan af te wijken in voor de desbetreffende medewerker gunstige zin.

Oss, 20 april 2015

Marjolein Dubbelaar
Bestuurder FNV

Yvette Heijwegen
Works Director
Sourcing Unit Oss

Jan Kaljouw
HR Business Partner
Sourcing Unit Oss

Bijlagen:
- Definities protocol Flexibel Roosteren SU Oss
- Voorbeelden behorend bij definities en protocol Flexibele Roosteren SU Oss

Bijlage 1
Definities protocol Flexibel Roosteren SU Oss

Afspraken Systeem van flexibel roosteren 2015-04-20

Medewerkers in scope:
Alle medewerkers in ploegendienst en alle medewerkers in dagdienst welke direct gerelateerd zijn aan productieactiviteiten.

- Productie en logistieke medewerkers van de afdelingen:
  - Goederenontvangst CFO
  - Kruidenkamer CFO
  - Mixing & Blending
  - Fiona
  - SPS (Keurpak en FF)
  - Bliksoep
  - Saus
  - CMO (magazijn en terreindienst)
  - Nieuwe productie of logistieke afdelingen (bv Vlees in Zak)
- Technisch personeel van de afdelingen:
  - Storingsmonteurs
- Overige medewerkers (voor zover nodig en noodzakelijk) – in overleg met en met instemming van de Ondernemingsraad:
  - Teamleiders
  - Lijncoördinatoren TPM
  - Materiaal afroepers/voorraadtellers
  - Werkvoorbereiders
  - Lijnmonteurs
  - Gespecialiseerde technici (Besturing, Meet&Regel techniek, e.d.)

Vaststellen roosters:
Het basisjaarrooster en nieuwe roosters worden als Instemmingsaanvraag aangeboden aan de OR. Onderdeel van de instemmingsaanvraag is de bepaling van medewerkers in scope.

Uitzendkrachten:
De positie van uitzendkrachten wordt nog juridisch getoetst en de uitkomst wordt nader vast gelegd door partijen betrokken bij dit protocol.

Definities Flexibel roosteren
Dienst

- Dienst: Een gedefinieerd tijdsblok ten behoeve van het maken van roosters. Een dienst wordt aangegeven door een combinatie van letters en cijfers.
  - De letter geeft aan wat voor soort dienst het is: **O** = Ochtenddienst, **M** = Middagdienst, **N** = Nachtdienst, **D** = Dagdienst
  - Het eerste cijfer geeft de duur van de dienst aan: Bijvoorbeeld 4 = 4-uurs dienst, 6 = 6-uurs dienst, 8 = 8-uursdienst etc.
  - Het cijfer na de punt geeft het versienummer van de dienst aan: Bijvoorbeeld .1 = versie 1, .2 = versie 2 enz. De versies worden gebruikt om de tijden van de dienst te definiëren.

Roostergroep

- Roostergroep: Een in het rooster opgenomen groep waarvoor een rooster is vastgesteld. Voor sommige afdelingen kunnen roostergroepen bestaan uit 1 medewerker (bijvoorbeeld CMO, Storingsmonteurs, Mixing&Blending). Een roostergroep wordt aangegeven door een combinatie van letters en cijfers.
  - De letter geeft de hoofdgroep:
    2-ploegendienst: ploeg A, ploeg B
    3-ploegendienst: ploeg A, ploeg B, ploeg C
    4-ploegendienst: ploeg A, ploeg B, ploeg C, ploeg D
    5-ploegendienst: ploeg A, ploeg B, ploeg C, ploeg D, ploeg E
  - Subgroepen worden aangegeven door een nummer.
    Subgroepen worden gebruikt als niet de hele ploeg hoeft op te komen voor een bepaalde dienst:
    Bijvoorbeeld: A.1, A.2 en A.3 zijn 3 subgroepen van ploeg A

Rooster

- Rooster: Een schematisch overzicht van roostergroepen en diensten voor een bepaalde periode. Roosterperiodes starten met de nachtdienst op zondagavond en eindigen met de middagdienst op de daaropvolgende zondagmiddag.

- Samenhang tussen roosters:

Roosters dienen in samenhang gezien te worden. Indien een rooster van een productieafdeling verandert kan dat gevolgen hebben voor andere afdelingen.
Voorbeeld 1: als het rooster van de rookworstlijnen verandert, dan zal dan bijna zeker ook een invloed hebben voor Mixing & Blending. Er kan dan ook een ander rooster voor storingsmonteurs nodig zijn.
Voorbeeld 2: als het rooster van de sauslijn verandert kan dat een invloed hebben op de roosters van de storingsmonteurs en/of het magazijn (CMO).

Klikdiensten

In een rooster kunnen klikdiensten worden opgenomen. De volgende regels zijn hier van toepassing:

- Klikdienst: Een in het rooster opgenomen dienst waarvan van te voren niet vaststaat of deze gewerkt dient te worden. Het aantal uren waaruit de dienst bestaat is niet relevant. Een dienst van bijvoorbeeld 4 uur kan dus ook een klikdienst zijn.

- Aanklikdienst: Een dienst die niet gewerkt wordt behalve als deze wordt aangeklikt.
  Het is in beginsel niet de bedoeling om een aanklikdienst te gebruiken voor niet-productie gerelateerde werkzaamheden. In incidentele gevallen kan dit wel voorkomen.

- Uitklikdienst: Een dienst die gewerkt dient te worden behalve als deze wordt uitgeklikt.

- Aantal klikdiensten: Elke ploeg / roostergroep / subgroep kan maximaal 1 aanklik- en 1 uitklikdienst per week hebben. Voor weken met feestdagen kan hiervoor een uitzondering gemaakt worden (onderdeel van de instemmingsaanvraag).

- Vaststelling: Het rooster wordt vastgesteld door het management van de sourcing unit. Wijziging van inzet van het aantal klikdiensten dient voor de aanzegtermijn gecommuniceerd te worden. Blijft de inzet

van klikdiensten gelijk, dan is er geen andere communicatie nodig dan publicatie op het afdelingsbord. Bij wijziging van het aantal klikdiensten dient onderstaande aanzegtermijn en aanzegwijze gevolgd te worden.

- Aanzegtermijn: Uiterlijk 14 kalenderdagen van te voren

- Aanzegwijze: Leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor aanzegging van de klikdiensten. Communicatie hierover vindt plaats als volgt:
  Op afdelingsbord en
  Via mail en/of SMS (indien medewerker mailadres/telefoonnummer heeft opgegeven)
  Zieke medewerkers telefonisch op dag van publiceren

- Waarde klikdienst: Alle klikdiensten (zowel de aanklik- als de uitklikdiensten) tellen voor 50% mee in de voorcalculatie van de ploegentoeslag

- Positie klikdiensten: Klikdiensten worden aan het begin of het einde van de week gezet. De diensten in een week dienen aansluitend te zijn (inclusief klikdiensten). Voor weken waarin feestdagen vallen wordt in het rooster een voorstel opgenomen. Voor deze weken kan er een afwijkende positie van de klikdiensten worden ingepland om daarmee de problematiek van gebroken weken op te lossen (als onderdeel van de instemmingsaanvraag).

- Roosterweek Een week welke van toepassing is voor de afspraken rondom dit model. Deze week begint met nachtdienst die aanvangt op zondagavond eindigend op de middagdienst van de volgende zondag.

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
A		O8	O8	O8	M8		
B	M8	M8	M8	M8		M8	M8
C	N8	N8			O8	O8	O8
D	O8		N8	N8	N8	N8	

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
A	O8	O8	O8	O8	O8		
B	N8	N8	N8	N8	N8		
C	M8	M8	M8	M8	M8		

Aanklikdiensten: deze dienst wordt normaal niet gewerkt behalve als hij is aangeklikt

Uitklikdiensten: deze dienst wordt normaal wel gewerkt behalve als hij is uitgeklikt

Jaarrooster

- Jaarrooster: Het werkrooster voor een afdeling met haar roostergroepen. Het jaarrooster kan bestaan uit verschillende deelroosters. Deelroosters zijn de roosters voor een deel van het jaarrooster. Het jaarrooster wordt gebruikt om de ploegentoeslag voor een nieuw jaar vast te stellen. Elk deelrooster telt daarin naar verhouding mee. Jaarroosters lopen van week 27 van een jaar tot en met week 26 van het daaropvolgende jaar.

- Aanzegtermijn: 1 week van te voren voor schakelen van hoogseizoen naar laagseizoen rooster voor rookworst (SPS) en de daarmee samenhangende afdelingen (b.v. M&B, CMO, Storingsmonteurs).
  2 weken van te voren voor overige wijzigingen tussen deelroosters

- Aanzegwijze: Door leidinggevende op afdelingsborden

  Via mail en/of SMS (indien medewerker mailadres/telefoonnummer heeft opgegeven)
  Zieke medewerkers telefonisch op dag van publiceren.

Urenregistratie
Aan het begin van een roosterjaar worden per persoon alle gemiddelde uren per week op basis van het voor hem of haar geldend jaarrooster weggeschreven naar het tijdregistratiesysteem (TRM). Deze uren worden met behulp van de klokurenmatrix omgerekend naar uurwaarde 1,00. Dit betekent dus dat een uur met toeslag 65% wordt vastgelegd in de urenregistratie als 1,65 uur. Een uur met een toeslag van 20% wordt dus als 1,20 uur meegenomen.
In TRM worden de werkelijk gewerkte uren per medewerker geregistreerd. Deze uren worden op dezelfde wijze vertaald naar uren zonder toeslag. Een gewerkt uur met een toeslag van 40% wordt dus geregistreerd als 1,40 uur.
Na afloop van een week kan men dus zien hoeveel uren men volgens rooster gemiddeld had moeten werken in die week (uitgedrukt in uren met uurwaarde 1,00) en hoeveel uur men werkelijk gewerkt heeft (eveneens uitgedrukt in uren met uurwaarde 1,00).
Het verschil tussen de volgens rooster gemiddeld geplande uren en de werkelijk gewerkte uren zal dus in de loop van het jaar op en neer kunnen bewegen afhankelijk van de gewerkte diensten en het aan- of uitklikken van diensten.

Urensaldo einde roosterjaar
Er wordt naar gestreefd de urensaldo's aan het einde van het roosterjaar zo dicht mogelijk naar 0 te brengen. Mocht er aan het einde van het roosterjaar echter een saldo open staan dan zal dat als volgt worden behandeld:
- Positief saldo boven 0 uren: uitbetalen of verrekenen in tijd
- Urensaldo tussen 0 en -50 uren: gaat mee naar volgende roosterjaar
- Saldo onder -50 uren: kwijtschelden
- Een negatief saldo wordt kwijtgescholden in de volgende situaties:
- einde dienstverband,
- indien medewerker niet langer in scope is van dit model,
- einde systeem.

Overige definities en afspraken
- **Overwerk** (werknemers met voltijd contract)
  - Uren welke meer gewerkt worden dan het vastgestelde rooster (voor parttimers is overwerk van toepassing conform CAO-afspraken).

- **Ziekte/verlof**
  - Het vastgestelde rooster is leidend (proces van verlofaanvragen blijft gelijk). Deze uren worden in de urenregistratie op dezelfde manier geregistreerd alsof er gewerkt zou zijn.

Vastgesteld rooster
Na het verstrijken van de aanzegtermijn is het rooster vast gesteld.
Wat bij wisseling van afdeling en rooster?
- Bij overplaatsing van afdeling (structureel): medewerker krijgt nieuw basisjaarrooster van de nieuwe afdeling vanaf moment van overplaatsing. Dit nieuwe rooster is de basis voor de berekening van ploegentoeslag en adv-uren. Na afloop van het basisjaar vindt herberekening plaats.
- Uitleen: bij uitleen blijft medewerker in beginsel in het eigen basisjaarrooster.

- Uitleen langer dan 1 maand: werken volgens het rooster van de nieuwe afdeling, voor de urenregistratie blijft de oude situatie van toepassing..

- Klikmoment – een moment waarbij 1 of meerdere aanklikdiensten worden geactiveerd. Uitklikmomenten en een wisseling van deelrooster (b.v. een wissel van laagseizoen naar hoogseizoen of hoogseizoen naar laagseizoen) tellen niet als klikmoment, ook niet indien het moment van deze wissel afwijkt van de timing in het jaarrooster.

- Systeemvergoeding – iedere medewerker in scope van het model van Flexibel Roosteren ontvangt een systeemvergoeding ter hoogte van:
  - 0 t/m 2 klikmomenten in zijn/haar basisjaarrooster € 250,- bruto per roosterjaar (betaling aan het begin van het roosterjaar)
  - 3 t/m 5 klikmomenten in zijn/haar basisjaarrooster € 400,- bruto per roosterjaar (betaling aan het einde van het roosterjaar)

  Indien aantal klikmomenten is gelegen tussen 3 en 5 (op jaarbasis), dan vindt er dus een extra toekenning plaats van bruto € 150,- bovenop het basisrecht van € 250,-
  - In incidentele gevallen dat een medewerker meer dan 5 klikmomenten per roosterjaar heeft, als gevolg van inzet op meerdere afdelingen: €50,- bruto per extra klikmoment (betaling aan het einde van het roosterjaar).

De systeemvergoeding is een vaste toeslag, en wordt derhalve meegenomen in onder andere: pensioen, RAB en vakantiegeld.

Bijlage 2:
Voorbeelden behorend bij protocol en definities Flexibele Roosteren SU Oss

Voorbeeld 1. Diensten
Voorbeelden:

- *een ochtenddienst van 4 uur (O4)*
- *een ochtenddienst van 8 uur (O8)*
- *een ochtenddienst van 8 uur met niet betaalde lange pauze (O8.1)*
- *een middagdienst van 6 uur (M6)*
- *een nachtdienst van 8 uur (N8)*

Afkorting	Omschrijving	Begin	Einde	Arbeidsduur
O4	Ochtenddienst	07:00	11:00	4,00 uur
O8	Ochtenddienst	07:00	15:00	8,00 uur
O8.1	Ochtenddienst	06:00	14:30	8,00 uur
M6	Middagdienst	15:00	21:00	6,00 uur
M8	Middagdienst	15:00	23:00	8,00 uur
N8	Nachtdienst	23:00	07:00	8,00 uur

Voorbeeld 2. Roostergroep

Groep	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
A	O8	O8	O8	O8	O8		
B	N8	N8	N8	N8			
C	M8	M8	M8	M8	M8		

Roostergroepen worden aangegeven met letters (groepen)of een combinatie van letters en cijfers (subgroepen).

Groep	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
A.1	O8	O8	O8	O8			
A.2	O8	O8	O8	O8	O8		
A.3	O8	O8	O8	O8			
B.1	N8	N8	N8	N8			
B.2	N8	N8	N8	N8			
B.3	N8	N8	N8	N8			
C.1	M8	M8	M8	M8	M8		
C.2	M8	M8	M8	M8			
C.3	M8	M8	M8	M8	M8		

Voorbeeld 3. Rooster

Rooster Keurpak Laagseizoen: wk 05 t/m 26 (22 weken)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
A	O8	O8	O8	O8	O8		
B	N8	N8	N8	N8			
C	M8	M8	M8	M8	M8		

Arbeidsduur: 37,33 uur/week
Toeslag: 17,5%

Aangezien de zondagnacht niet is ingepland start dit rooster op maandag ochtend. Het rooster eindigt met de dienst op vrijdag middag.

Rooster Hoogseizoen: wk 39 t/m 04 (18 weken)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
A		O8	O8	O8	M8		
B	M8	M8	M8	M8		M8	M8
C	N8	N8			O8	O8	O8
D	O8		N8	N8	N8	N8	

Arbeidsduur: 36,00 uur/week
Toeslag: 27,5%

Dit rooster start op maandag ochtend en eindigt met de dienst op zondag middag.

Rooster Fiona Middenseizoen A: wk 27 t/m 34 en 39 t/m 44 (8+6=14 weken)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
A	O8.2	O8.2	O8.2	O8.2	O8.2		N8.3
B	N8.3	N8.3	N8.3	N8.3			

Arbeidsduur: 40,00 uur/week
Toeslag: 22,2%

Dit rooster start op zondagavond met de nachtdienst en eindigt op vrijdag met de ochtenddienst.

Voorbeeld 4. Jaarrooster

Jaarrooster Soeplijn, week 27 t/m week 26: 36,8 uur/wk, 19,5% toeslag

- *Deelrooster 1: wk 27 t/ wk 34 (zomer)*
  - *3-ploegendienst - 14 diensten - 37,3 uur/week - 17,5% toeslag*
- *Deelrooster 2: wk 35 t/m wk 04 (hoogseizoen)*
  - *3-ploegendienst - 15 diensten – 40,0 uur/week - 21,5% toeslag*
- *Deelrooster 3: wk 05 t/m wk 26 (laagseizoen)*
  - *3-ploegendienst - 12 diensten - 33,3 uur/week - 18,3% toeslag*

Rooster Soeplijn wk 27 jaar x t/m wk 26 jaar x+1 datum

Gem. arbeidsduur: 36,8 uur/week **Toeslag:** 19,5%

Rooster Zomer Vullen Verpakken: wk 27 t/m 34 (8 weken)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
A	O8	O8	O8	O8	O8		
B	N8	N8	N8	N8			
C	M8	M8	M8	M8	M8		

Arbeidsduur: 37,33 uur/week
Toeslag: 17,5%

Rooster Hoogseizoen 16 diensten: wk 35 t/m 04 (22 weken)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
A	O8	O8	O8	O8	O8	O8	
B	N8	N8	N8	N8	N8		
C	M8	M8	M8	M8	M8	M8	

Arbeidsduur: 40,00 uur/week
Toeslag: 21,5%

Rooster Laagseizoen: wk 05 t/m 26 (22 weken)

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
A	O8	O8	O8	O8	O8		
B	N8	N8	N8	N8	N8		
C	M8	M8	M8	M8	M8		

Arbeidsduur: 33,33 uur/week
Toeslag: 18,3%

Voorbeeld 5. Urenregistratie

Voorcalculatie: er is gepland dat iemand een week moet werken in een rooster van 40 uur met toeslag 19,0%. In de urenregistratie is deze dan opgenomen als 40 x 1,19 = 47,60 uur.

Medewerker met ochtend dienst:

- Nacalculatie: een medewerker heeft die week 5 ochtend diensten gewerkt van maandag t/m vrijdag. In de urenregistratie wordt deze dan berekent als 40 x 1,00 = 40,00 uur
- Urensaldo: voor deze medewerker ontstaat er in die week een saldo van 40,00 (gewerkt) minus 47,60 (gepland) is 7,60 uur negatief.

Medewerker met middag dienst:

- Nacalculatie: een medewerker heeft die week 5 middag diensten gewerkt van maandag t/m vrijdag. In de urenregistratie wordt deze dan berekent als 15 x 1,00 + 25 x 1,27 = 46,75 uur
- Urensaldo: voor deze medewerker ontstaat er in die week een saldo van 46,75 (gewerkt) minus 47,60 (gepland) is 0,85 uur negatief.

Medewerker met nacht dienst:
- Nacalculatie: een medewerker heeft die week 5 nacht diensten gewerkt van maandag t/m vrijdag. In de urenregistratie wordt deze dan berekent als 39 x 1,40 + 1 x 1,65 = 56,25 uur
- Urensaldo: voor deze medewerker ontstaat er in die week een saldo van 56,25 (gewerkt) minus 47,60 (gepland) is 8,65 uur positief.

Stel dat er voor die week 1 nachtdienst wordt uit geklikt. Dat heeft alleen gevolgen voor de medewerker met nacht dienst:
- Nacalculatie: de medewerker heeft die week dan 4 nacht diensten gewerkt van maandag t/m vrijdag. In de urenregistratie wordt deze dan berekent als 32 x 1,40 = 44,80 uur
- Urensaldo: voor deze medewerker ontstaat er in die week dan een saldo van 44,80 (gewerkt) minus 47,60 (gepland) is 2,80 uur negatief.

Stel dat er voor die week 1 ochtend dienst wordt aan geklikt. Dat heeft alleen gevolgen voor de medewerker met ochtend dienst:
- Nacalculatie: de medewerker heeft die week dan 6 ochtend diensten gewerkt van maandag t/m zaterdag. In de urenregistratie wordt deze dan berekent als 40 x 1,00 + 8 x 1,65 = 53,20 uur
- Urensaldo: voor deze medewerker ontstaat er in die week dan een saldo van 53,20 (gewerkt) minus 47,60 (gepland) is 5,60 uur positief.

Voorbeeld 6
Urensaldo einde roosterjaar
Er wordt naar gestreefd de urensaldo's aan het einde van het roosterjaar zo dicht mogelijk naar 0 te brengen. Bij een positief saldo (alles boven 0 uren) heeft de medewerker de mogelijkheid om deze te laten uitbetalen of om te zetten in vervangende vrije tijd. Bij de keuze voor het omzetten naar vervangende vrije tijd wordt het aantal uren uit het urensaldo verminderd met de – in het afgelopen jaar – ontvangen ploegentoeslag.
Als voorwaarde bij de keuze voor vervangende vrije tijd geldt dat de compensatie op elk moment van de week kan plaatsvinden (ongeacht of dat doordeweeks overdag, ' s avonds, ' s nachts of in het weekend is).

Voorbeeld 1: Medewerker in Soep-fabriek heeft een positief urensaldo aan het einde van het basisjaar van 17 uur. De gemiddelde ploegentoeslag over het voorgaande basisjaar, behorend bij het voor hem geldende jaarrooster was 19,3%.

Urensaldo	Ploegenpercentage	omrekening	Uren verv.vrije tijd
17	19,3%	17/119,3%	14,2 uur

Voorbeeld 2: Medewerker van M&B heeft een positief urensaldo aan het einde van het basisjaar van 38 uur. De gemiddelde ploegentoeslag over het voorgaande basisjaar, behorend bij het voor hem geldende jaarrooster was 21,3%.

Urensaldo	Ploegenpercentage	omrekening	Uren verv.vrije tijd
38	21,3%	38/121,3%	31,3 uur

BIJLAGE 4 – VAKANTIEWETGEVING

Volgorde afschrijving vakantiedagen

Unilever hanteert in het registratiesysteem de volgende afschrijfvolgorde bij de aanvraag van vakantiedagen:

- De overgebleven wettelijke (minimum) dagen van vorig jaar
- De bovenwettelijke dagen van 5 jaar geleden
- De wettelijke (minimum) dagen van het lopende jaar
- De bovenwettelijke dagen van 4 jaar geleden
- De bovenwettelijke dagen van 3 jaar geleden
- De bovenwettelijke dagen van 2 jaar geleden
- De bovenwettelijke dagen van vorig jaar
- De bovenwettelijke dagen van het lopende jaar

Vakantiewetgeving Burgerlijk wetboek:

Afdeling 3. Vakantie en verlof

Artikel 634
1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in dier voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 635
1. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
a. hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
b. hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
c. hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
d. hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
e. hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;

f. hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2. In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4. De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 636
1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635 leden 1 en 4 kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.
2. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens een van de redenen, bedoeld in artikel 635, leden 2 en 3, kunnen niet worden aangemerkt als vakantie.

Artikel 637
1. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer de overeengekomen arbeid niet verricht wegens ziekte kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.
2. In afwijking van lid 1 kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer in enig jaar de overeengekomen arbeid niet heeft verricht wegens ziekte worden aangemerkt als vakantie tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.
3. Indien in enig jaar zowel lid 2 als artikel 638, lid 8, tweede volzin, worden toegepast, kunnen in totaal niet meer dan het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen, als vakantie gelden.

Artikel 638
1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de vakantie op te nemen waarop de werknemer op grond van artikel 634 ten minste aanspraak heeft.
2. Voorzover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of

regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer.
3. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer desverlangd, voorzover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week vakantie kan opnemen.
4. De werkgever stelt de vakantie zo tijdig vast dat de werknemer gelegenheid heeft tot het treffen van voorbereidingen voor de besteding van de vakantie.
5. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.
6. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
7. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de in lid 2 genoemde termijn worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is, gelden niet als vakantie, tenzij in een voorkomend geval de werknemer daarmee instemt. In afwijking van de vorige volzin kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantiedagen of gedeelten daarvan waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal vakantiedagen dat voor dat jaar boven het in artikel 634 bedoelde minimum is overeengekomen.

Artikel 639
1. De werknemer behoudt gedurende zijn vakantie recht op loon.
2. Indien hierin bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan is voorzien, kan de werkgever aan zijn verplichting om gedurende de vakantie loon te betalen voldoen hetzij door aan de werknemer vakantiebonnen over te dragen ten laste van een fonds, hetzij door betaling aan een fonds ten laste waarvan de werknemer gelijkwaardige rechten verwerft. Voor de toepassing van dit artikel worden vakantiebonnen als loon beschouwd.

Artikel 640
1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.
2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 worden afgeweken.

Artikel 640a
De aanspraak op het minimum, bedoeld in artikel 634, vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op

te nemen. Bij schriftelijke overeenkomst kan ten gunste van de werknemer worden afgeweken van de termijn van zes maanden, bedoeld in de eerste zin.

Artikel 641

1. Een werknemer die bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het loon over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak, tenzij artikel 639 lid 2 van toepassing is.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
3. Indien de werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de in lid 2 bedoelde verklaring nog aanspraak op vakantie had.
4. Bij schriftelijke overeenkomst kan van lid 3 worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het in artikel 634 bedoelde minimum.

Artikel 642

Onverminderd artikel 640a verjaart een rechtsvordering tot toekenning van vakantie door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 645

Van de artikelen 634 tot en met 643 kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die artikelen is toegelaten.