

R000-1081812078-169

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Lawter Maastricht B.V.

Looptijd
1 april 2015 tot 1 april 2016

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	1
ALGEMEEN DEEL	2
Artikel 1 Definities	2
Artikel 2 Duur der overeenkomst	4
Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen	5
Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	7
Artikel 5 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling	11
AARD VAN HET DIENSTVERBAND	13
Artikel 6 Aanstelling en ontslag	13
Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster	15
Artikel 8 Flexibele uittreding	18
BELONING	19
Artikel 9 Functiegroepen en salarischgroepen	19
Artikel 10 Vaststelling jaarsalaris	21
Artikel 11 Vaste spaarbijdrage	26
Artikel 12 Delen in het resultaat van de onderneming	27
Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 14 Pensioen/levensloop	32
AFWEZIGHEID	33
Artikel 15 Vakantie	33
Artikel 16 Verlof	36
Artikel 17 Verzuim/bijzonder verlof	40
Artikel 18 Ouderschapsverlof	43
OVERIGE ARBEIDSVoorwaarden	45
Artikel 19 Scholing en vorming jeugdige werknemers	45
Artikel 20 Zorgverzekering	47
DIVERSEN	48
Artikel 21 Beloning van inleenkrachten	48
Artikel 22 Sociaal Verslag	49
Artikel 23 Vakbondswerk	50
Artikel 24 Reiskostenvergoeding woon-werk en dienstreis	51
Bijlage I Salarisschalen behorende bij functielijst A	52
Bijlage II Procedure bezwaar en beroep functiewaardering	53
Bijlage III Bijzondere beloning	56
Bijlage IV Protocol inzake Ziekteverzuim	67
Bijlage V Protocol Arbeidsongeschiktheid	70
Bijlage VI Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966	71
Bijlage VIa Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1950	71
Bijlage VIb Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren na 1949	72
Bijlage VII Overgangsregeling VUT-compensatie 2006	75
Bijlage VIII Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen	77

Bijlage IX Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage	79
Bijlage X Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon	81
Bijlage XI Uitwerking overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952	83
Bijlage XII Procolafspraken bijgevoegd aan deze cao	86

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Lawter Maastricht B.V, te Maastricht
als partij aan werkgeverszijde

en

FNV, te Amsterdam
als partij aan werknemerszijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

© 2015 cao-partijen en AWWN

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

ALGEMEEN DEEL

Artikel 1 Definities

- 1.1 **Werkgever** : De partij aan werkgeverszijde
- 1.2 **Vakvereniging** : De partij aan werknemerszijde
- 1.3 **Werknemer** : Elk personeelslid met standplaats Maastricht in dienst van de werkgever, dat is ingedeeld in de bij deze cao behorende salariscategorieën 1 t/m 14 en die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt.
- Als werknemer in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker.
Daar waar in deze collectieve arbeidsovereenkomst over “hij” of “hem” wordt gesproken wordt tevens bedoeld “zij” of “haar”.
- 1.4 **Deeltijdwerknemer** : Een werknemer, waarvan op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijd werknemer als bedoeld in artikel 7. Voor de deeltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
- 1.5 **Deeltijdpercentage** : De arbeidsduur voor een deeltijdwerker in verhouding tot de arbeidsduur van art. 7.
- 1.6 **Ondernemingsraad** : De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).
- 1.7 **Maand** : Een volle kalendermaand.
- 1.8 **Week** : Een volle kalenderweek, aanvangend op maandag.
- 1.9 **Dag** : Een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst. Voor locaties waarin niet in ploegdienst wordt gewerkt, vangt de dag aan te 00.00 uur.
- 1.10 **Dienstrooster** : Een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken.

- 1.11 **Dienst** : Een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster zoals nader omschreven in artikel 7.
- 1.12 **Normale arbeidsduur** : Het aantal uren dat de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- 1.13 **Jaarsalaris** : Het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 10.
- 1.14 **Jaarinkomen** : Het jaarsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke cao en de verlofcompensatietoeslag ingevolge artikel 16.1.4., vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 10.1.4., voor zover deze een vast karakter dragen.
- 1.15 **Maandsalaris** : Een gedeelte van het jaarsalaris, vastgesteld overeenkomstig artikel 10.1.2.
- 1.16 **Maandinkomen** : Het maandsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen ingevolge de toepasselijke cao en de verlofcompensatietoeslag ingevolge artikel 16.1.4., vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 10.1.4., voor zover deze een vast karakter dragen.
- 1.17 **Salaris** : Met salaris wordt jaarsalaris bedoeld.
- 1.18 **Diensttijd** : De periode gedurende welke een werknemer ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever. Een ononderbroken dienstverband wordt mede geacht aanwezig te zijn bij een reeks aaneengesloten dienstbetrekkingen bij met elkaar gelieerde werkgevers, mits deze op het tijdstip van verandering van dienstbetrekking gelieerd waren.

Artikel 2 Duur der overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 april 2015 en eindigt op ultimo 31 maart 2016 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ten respectieve vestigingsplaatsen:

Partij aan werkgeverszijde

Partij aan werknemerszijde

Lawter Maastricht B.V.
te Maastricht

FNV
te Amsterdam

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1 Algemeen

Partijen zullen deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakvereniging staat er voor in, dat zij met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden zal bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze overeenkomst met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

3.2 Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdende met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst, geen staking of uitsluiting toepassen. Zij zullen ter oplossing van het geschil geen andere weg volgen dan in deze overeenkomst is aangegeven.

Partijen zullen geen tussen hen gerezen geschil bij de rechter aanhangig maken alvorens een minnelijke oplossing te hebben nagestreefd. Daartoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat de wederpartij deze overeenkomst niet op de juiste wijze heeft uitgelegd of toegepast dan wel niet heeft nageleefd, aan de wederpartij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk verzoeken de uitleg of toepassing te herzien, of de bepalingen der overeenkomst in acht te nemen, met vermelding van de overwegingen die aan haar oordeel ten grondslag liggen. Zodanig verzoek verplicht de partijen tot overleg omtrent een minnelijke regeling, tenzij het verzoek voetstoots wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de wederpartij op de omschreven wijze is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het door de meest gereede partij bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

3.3 Collectieve arbeidsovereenkomst

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt uitgereikt.

3.4 Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van de cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Over de inhoud van de bepalingen van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met partijen ter andere zijde overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen. In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen in daartoe geëigende gevallen nadere bepalingen met betrekking tot de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

3.5 Ontwikkeling Sociaal Beleid

Partijen zullen in beginsel twee maal per kalenderjaar overleg voeren waarbij de voortgang van de onderneming en het sociaal beleid (onder meer werkgelegenheid, ARBO-beleid, scholing en ontwikkeling van werknemers) onderwerp van gesprek kunnen zijn.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

4.1 Werkomstandigheden

De werkgever is gehouden binnen het bedrijf de belangen van de werknemers te behartigen en de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan te bevorderen, een en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient terzake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en is mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.

Hij dient de terzake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken en zich desgevraagd periodiek medisch te laten onderzoeken door een door de werkgever of met diens instemming gekozen arts.

De resultaten van dit onderzoek zullen, indien de werknemer dit verzoekt, aan diens huisarts c.q. medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

4.2 Werkzaamheden

De werknemer is gehouden alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.

De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd.

De werknemer is gehouden tijdelijk arbeid te verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie c.q. onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd.

4.3 Werktijden

De werknemer is verplicht zich te houden aan de voor hem geldende dienst- en rusttijden.

De werknemer jonger dan 55 jaar is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid te verrichten.

De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de omvang van het overwerk, de redenen die dit overwerk noodzakelijk hebben gemaakt, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers.

4.3a Werken in deeltijd

- 4.3a.1 De werknemer kan, met in achtneming van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (W.A.A.), een verzoek tot het werken in deeltijd indienen. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van deze wet; een en ander voor zover nodig voor het indienen van een deeltijd-aanvraag.
- 4.3a.2 De behandelingstermijn bedraagt maximaal drie maanden. De goedkeuring of afwijzing door werkgever geschiedt schriftelijk, waarbij in geval van afwijzing de motieven worden aangegeven.
- 4.3a.3 De werkgever zal met de deeltijdaanvraag in beginsel instemmen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

4.3b Passende functie voor ploegendienstwerknemer 55+

Werkgever zal een werknemer van 55 jaar of ouder werkzaam in ploegendienst zoveel mogelijk voorrang geven bij het vervullen van passende functies met een minder belastend dienstrooster.

4.4 Consignatie

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht. Deze verplichting geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

Een geconsigneerde werknemer dient er voor zorg te dragen dat hij te allen tijde bereikbaar is en dient zich te onthouden van activiteiten of handelingen die hem verhinderen, bij een oproep tot het verrichten van de bedongen arbeid, aan deze oproep gevolg te geven.

4.5 Arbeidsgehandicapte werknemers

De werkgever is gehouden een beleid te voeren gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer alsmede op de bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en overige werknemers voor wat betreft de deelname aan de arbeid in zijn bedrijf, een en ander voor zover dit redelijkerwijs in zijn vermogen is gelegen en met inachtnaam van de bij of krachtens wettelijke bepalingen aan de werkgever opgelegde verplichtingen.

De werknemer is gehouden aan de uitvoering van dit beleid medewerking te verlenen, alsmede de met dit beleid verbonden belangen van de werkgever te behartigen, een en ander voorzover dit redelijkerwijs van hem kan worden verlangd.

(Zie ook Bijlage V Protocol Arbeidsongeschiktheid.)

4.6 Nevenwerkzaamheden

- 4.6.1 De werknemer heeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever. Onder werkzaamheden als in de vorige volzin bedoeld worden tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook indien daaraan geen of geen vaste bezoldiging is verbonden.
- 4.6.2 De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming te onthouden indien en voor zover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan en daarbij rekening houdend met de belangen van de werknemer. Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.
- 4.6.3 De werkgever is bevoegd een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever de sub 1. genoemde werkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen te schorsen voor maximaal twee dagen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan indien er sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 en 679 B.W.
Heeft de in de vorige alinea bedoelde werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan alvorens de werknemer in gebreke te stellen en hem een termijn van twee weken te gunnen om het verzuim te herstellen.
- 4.6.4 De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 13 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
- 4.7 Geheimhouding
- 4.7.1 De werknemer is gehouden noch tijdens de dienstbetrekking, noch na beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden mededeling te doen aangaande op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming.
- 4.7.2 De werknemer is verplicht in het kader van de privacybescherming alle hem uit hoofde van zijn functie of anderszins ter kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders te gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is, alsmede niets hieromtrent aan onbevoegden mede te delen.
- 4.7.3 Het is de werknemer verboden om aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend, alsmede daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen

gen, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever of de betrokken gelieerde onderneming in zijn particuliere bezit te houden, aan derden te tonen of ter beschikking te stellen.

- 4.7.4 Alle in sub 3. van dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier aan de werknemer toebehorend gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten desgevraagd, doch in ieder geval bij het einde van de dienstbetrekking, onverwijld aan de werkgever ter hand worden gesteld.

4.8 Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals (digitale) mededelingenborden en bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn medegedeeld.

4.9 Eenzijdig wijzigingsbeding

- 4.9.1 De werkgever is bevoegd eenzijdig arbeidsvoorwaarden te wijzigen indien en voor zover aanpassing voortvloeit uit bepalingen in de individuele c.q. de collectieve arbeidsovereenkomst.
- 4.9.2 De werkgever zal echter slechts gebruik maken van een eenzijdig wijzigingsbeding zoals bedoeld in het vorige lid, indien hij bij de betreffende wijziging van de arbeidsvoorwaarde een zodanig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Artikel 5 Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen: behoud en ontwikkeling

5.1 Algemeen

- 5.1.1 Voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.
- 5.1.2 Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

5.2 Taken en verantwoordelijkheden

- 5.2.1 Werkgever en werknemer (zonder onderscheid naar arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd en ongeacht functie of leeftijd) dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt.
- 5.2.2 De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers met een tijdens het functioneringsgesprek vastgestelde achterstandspositie.
- 5.2.3 De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.
- 5.2.4 De werkgever waarborgt dat leidinggevend en over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder 5.2.2. bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zo nodig terzijde gestaan door de afdeling HR eventueel met ondersteuning van een deskundige.
- 5.2.5 De werkgever bespreekt ten minste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt.
Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.
De werkgever informeert ten minste eenmaal per jaar de Ondernemingsraad over het aantal gevoerde gesprekken, per afdeling en functieniveau.

5.3 Faciliteiten

- 5.3.1 De werknemer kan zich met betrekking tot behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid na overleg met de werkgever door een erkend instituut laten adviseren. De in redelijkheid daarvoor gemaakte kosten worden eenmaal per drie jaar door de werkgever vergoed aan de werknemer.
- 5.3.2a Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot de helft van de autokostenvergoeding volgens de bij de werkgever geldende dienstreisregeling, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zo nodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.
- 5.3.2b Is de opleiding bedoeld voor een functie buiten de onderneming, dan is het recht op vergoeding van studiekosten gebonden aan individueel met de werknemer overeengekomen schriftelijke afspraken over inspanningen van de werknemer tot verwerving van een dergelijke functie binnen een redelijke termijn na afronding van de opleiding.
- 5.3.2c De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 5.3.3 Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 5.3.4 Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt. Functiespecifieke opleidingen worden in beginsel tijdens werktijd gegeven. Indien deze opleidingen buiten werktijd plaatsvinden wordt de opleidingstijd als arbeidstijd vergoed zonder dat sprake is van overwerk.
- 5.3.5 Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrij gegeven (Geoorloofd verzuim).

AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 6 Aanstelling en ontslag

6.1 Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform de bepalingen van art. 7:652 BW. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de dienstbetrekking met onmiddellijke ingang door kennisgeving aan de wederpartij te beëindigen.

6.2 Aard van het dienstverband

Een dienstverband kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van een bepaald karwei. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

6.3 Dienstverband voor onbepaalde tijd

6.3.1 **Beëindiging dienstverband door opzegging**

De werkgever zowel als de werknemer kan het dienstverband beëindigen door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 B.W.

Voor de werknemer werkzaam in een functiegroep ingedeeld volgens de ORBA methode 10 en hoger geldt een opzegtermijn van 3 maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.

Onverminderd het bovenstaande zal het dienstverband altijd eindigen op de laatste dag van een kalendermaand

6.3.2 **Beëindiging dienstverband in verband met pensionering**

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking van rechtswege, derhalve zonder dat opzegging nodig is, op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

6.4 Dienstverband voor bepaalde tijd

1. Er is sprake van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd indien en voor zover sprake is van niet meer dan 3 achtereenvolgende voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden niet hebben overschreden;
2. Van het bepaalde in lid 1 wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd indien en voor zover sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in art. 7:690 BW;

3. In de zin van dit cao-artikel is een detacheringsovereenkomst geen uitzendovereenkomst;
4. Op dienstverbanden voor bepaalde tijd is het bepaalde in art. 7:670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.

6.5 Ontslag op staande voet

Ieder dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende onverwijld aan wederpartij medegedeelde reden zoals bedoeld in artikel 7:678 dan wel 679 BW.

De werkgever zal, wanneer hij een dergelijke beslissing neemt, de betrokken ondernemingsraad, zo mogelijk vooraf, hierover informeren.

6.6 Dienstverband met werknemers na het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd

Nadat het dienstverband is geëindigd op basis van artikel 6.3.2. kunnen werkgever en werknemer één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten. Op de hiervoor bedoelde af te sluiten arbeidsovereenkomsten is artikel 6.4. van toepassing en, voor zover opzegging is vereist, een wederzijdse opzegtermijn van één maand.

Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster

7.1 Algemeen

- 7.1.1 De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster, in beginsel een jaarrooster, wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet, alsmede van de overige bepalingen die partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst omtrent arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en in deze regeling zijn neergelegd.
- 7.1.2 Ter bevordering van een goed overleg over roosters op afdelingen en in locaties worden de volgende richtlijnen gehanteerd:
1. De locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie, respectievelijk de afdeling;
 2. Leiding en medewerkers zullen ieder voorstellen met betrekking tot roosters kunnen doen;
 3. Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen chef en werknemer als in werkoverleg besproken;
 4. Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.
- 7.1.3 De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.

7.2 Arbeidsduur

- 7.2.1 Voor de werknemer die niet in 5-ploegendienst werkt, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 16.2.1. (omvang verlofrechten) en artikel 16.5.1 (inroosteren van verlof).
- 7.2.2 Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

7.3 Werktijden voor werknemers en deeltijdwerknemers die niet in 5-ploegendienst werken

- 7.3.1 Wordt met inachtneming van artikel 7.1.2 gewerkt volgens het voor de betrokken werknemers vastgestelde rooster respectievelijk geldende arbeidstijdregeling. In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten, dan wel in nacht-, ochtend- en middagdiensten.

- 7.3.2 In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt een zo gelijk mogelijk spreiding van de arbeidsduur over de verschillende dienstsoorten. In overleg met de ondernemingsraad kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, indien daarmee een zwaarwegend belang is gediend.
- 7.3.3 De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, doch zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal slechts terughoudend gebruik worden gemaakt.
- 7.3.4 De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur; in geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.
- 7.3.5 Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing indien de werknemer bij doorlopend dienstverband reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.
- 7.3.6 Regelingen inzake variabele werktijden zullen in overleg met de ondernemingsraad kunnen worden getroffen.
- 7.4 Werktijden voor werknemers en deeltijdwerknemers die in 5-ploegendienst werken
- 7.4.1. In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen.
- 7.4.2 Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld overeenkomstig 7.4.3.
Daarbij kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd, teneinde voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantieopname, opleiding/training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen.
- Een werknemer van 55 jaar of ouder kan voorafgaand aan de vaststelling van het jaarrooster het verzoek indienen vrijgesteld te worden voor extra diensten voor zover deze niet bedoeld zijn voor opleidingen, training, veiligheids- en overige instructie.
De werkgever zal aan de vrijstellingsverzoeken gevolg geven, tenzij met instemming van de ondernemingsraad anders overeengekomen wordt.
- 7.4.3 **Vaststelling individuele roosters in 5-ploegendienst**
In december dienen de werknemers hun vakantieplannen en de werkgever de planning met betrekking tot de groepsgewijze opleiding/training gereed te

hebben. Tevens dient de werkgever een verwachting ten aanzien van verhoogde bedrijvigheid uit te spreken.

Op grond hiervan zal, in overleg tussen management en betrokkenen, afdelingsgewijs de toevoeging van extra diensten plaatsvinden. Het aantal toe te voegen extra diensten, als ook de momenten van diensttoevoeging zullen voor aanvang van het betreffende kalenderjaar worden vastgesteld.

Van het bovenstaande kan slechts als gevolg van personele mutaties en uitsluitend voor de werknemer(s) die het betreft worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure, alsmede over aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.

7.5 Feestdagen en 5 mei

7.5.1 Feestdagen zijn: Nieuwjaar, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, Koningsdag en de beide kerstdagen.

Op feestdagen wordt, behalve door een werknemer in 5-ploegendienst, normaliter niet gewerkt.

7.5.2 In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag als feestdag.

Artikel 8 Flexibele uittreding¹

- 8.1 Een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft het recht om tussen 60 jaar en de AOW-gerechtigde leeftijd vervroegd uit dienst te treden of in deeltijd te gaan werken.
De werknemer kan van dit recht slechts gebruik maken onder de volgende voorwaarden:
- 8.2 Het verzoek tot vervroegde uitdiensttreding moet schriftelijk aan de werkgever worden gedaan,
- 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij volledige uitdiensttreding;
 - 6 maanden vóór de gewenste ingangsdatum bij gedeeltelijke uitdiensttreding.
- 8.3 Bij volledige vervroegde uitdiensttreding wordt het dienstverband beëindigd en de arbeidsovereenkomst verbroken, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft.
- 8.4 Bij gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijd-overeenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.
- 8.5 Gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding geschiedt in overleg met de werkgever, waarbij:
- de resterende arbeidsduur ten minste 40% dient te bedragen van de geldende arbeidsduur voor overigens vergelijkbare werknemers in volledige dienst van de werkgever;
 - de resterende arbeidsduur op verantwoorde wijze ten dienste van de onderneming moet kunnen worden aangewend, wat plaatsing in een ander rooster en/of in een andere functie tot gevolg kan hebben;
 - de werkgever beslist over de inroostering van de resterende arbeidsduur, rekening houdend met redelijke belangen van de werknemer;
 - werkgever en werknemer er naar streven om middels afspraken de gehele periode van 60 jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd te overzien.
- 8.6 Indien bovenstaande en het bepaalde in de pensioenregeling niet met elkaar in overeenstemming zijn, geldt het bepaalde in de pensioenregeling.

BELONING

Artikel 9 Functiegroepen en salariscgroepen

9.1 Functie-indeling

9.1.1 De functies van de werknemers zijn ingedeeld in 14 functiegroepen (zie Bijlage I). Deze indelingen zijn tot stand gekomen op basis van functiewaardering met de ORBA-methode, waarbij de uitkomsten met de deskundige van de vakvereniging zijn afgestemd.

9.1.2 Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

9.2 Beroepsprocedure bij functie-indeling

Indien een werknemer van mening is dat zijn functie onjuist is ingedeeld, kan hij hiertegen in beroep gaan volgens de procedure in Bijlage II.

9.3 Salarisindeling

9.3.1 Bij elke functiegroep hoort een salariscgroep. Per salariscgroep wordt het minimum, het midden en het maximum vermeld.

9.3.2. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salariscgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.

9.3.2 Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salariscgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris.

9.3.3 Indeling in een salariscgroep bij indiensttreding

9.3.3.1 Een werknemer die over de kundigheden beschikt die voor de vervulling van zijn functie worden vereist, wordt in de salariscgroep ingedeeld die met zijn functie-indeling overeenkomt. Hij ontvangt ten minste het minimum van deze salariscgroep.

9.3.3.2 Een werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden beschikt die voor een volledige uitoefening van zijn functie vereist zijn en die toch bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in de functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en hem overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salariscgroep dan met zijn functie overeenkomt worden ingedeeld. Indien na afloop of gedurende deze proefperiode blijkt, dat de vereiste kundigheden aanwezig zijn, zal het salaris worden toegekend overeenkomstig het in het vorige lid bepaalde.

- 9.4 Het (maand)salaris wordt geacht een beloning te zijn voor een normale (voltijd) functieervulling in dagdienst. Bijzondere beloning worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan normaliter uit een volledige functieervulling in dagdienst voortvloeit, tenzij bij de indeling in een functie en salarisgroep hiermee rekening is gehouden. Extra inzet van de werknemer wordt beloond volgens de in Bijlage III opgenomen bepalingen.

Artikel 10 Vaststelling jaarsalaris

10.1 Jaarsalaris

- 10.1.1 Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld ex artikel 7.

<i>Salarisschalen per 1 april 2015 (incl. een verhoging van 1.75%)</i>			
Groep	Minimum	Midden	Maximum
1	€ 24.480	€ 25.444	€ 26.406
2	€ 25.332	€ 27.032	€ 28.732
3	€ 26.054	€ 28.083	€ 30.111
4	€ 26.898	€ 29.408	€ 31.920
5	€ 28.109	€ 31.106	€ 34.102
6	€ 29.555	€ 33.109	€ 36.663
7	€ 31.693	€ 35.858	€ 40.023
8	€ 33.845	€ 38.967	€ 44.087
9	€ 36.560	€ 42.766	€ 48.971
10	€ 39.892	€ 47.504	€ 55.116
11	€ 45.388	€ 54.805	€ 64.222
12	€ 53.299	€ 65.146	€ 76.993
13	€ 60.875	€ 75.687	€ 90.500
14	€ 70.971	€ 88.158	€ 105.348

10.1.2 a. Jaarsalaris:

Het jaarsalaris wordt uitbetaald in twaalf maandsalarissen en een vakanti toeslag, waarbij de vakanti toeslag 8% van de maandsalarissen bedraagt. Er wordt geen vakanti toeslag opgebouwd gedurende perioden waarover de werknemer geen recht heeft op salaris.

b. Vakanti toeslag:

In aanvulling van het onder a. gestelde, geldt ten aanzien van de vakanti toeslag, indien en voor zover de werknemer in aanmerking komt voor beloning, zoals bedoeld in artikel 10.1.4 (gratificaties); een persoonlijke toeslag zoals bedoeld in artikel 10.4; en of een vast structurele bijzondere beloning zoals bedoeld in Bijlage III, dat de vakanti toeslag tevens wordt berekend over het in het vakantiejaar toegekende of toe te kennen bijzondere beloning.

Het vakanti toeslagjaar loopt gelijk aan het kalenderjaar. Uitbetaling van de vakanti toeslag vindt plaats in de maand april, waarbij de uitbetaling het karakter van een voorschot heeft, voor zover het de nog niet verstreken kalendermaanden betreft.

10.1.3 Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een verrekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.

10.1.4 **Gratificaties**

Wanneer een werknemer zich jegens de onderneming bijzonder verdienstelijk heeft gemaakt kan de werkgever hem daarvoor een extra beloning toekennen. De ondernemingsraad zal eenmaal per jaar worden ingelicht over het aantal en de hoogte van de toegekende beloningen.

10.2. Jaarlijkse herziening van het jaarsalaris

10.2.1 Per 1 april van enig jaar wordt het salaris van de werknemer herzien op basis van beoordeling van de functie-uitoefening. De werknemer heeft het recht kennis te nemen van de argumenten die daaraan ten grondslag liggen. Deze herziening vindt niet plaats indien een werknemer op of na 1 oktober van het daaraan voorafgaande jaar in dienst is getreden.

10.2.2 De in het vorige lid bedoelde aanpassing van het salaris wordt afhankelijk van de beoordeling vastgesteld aan de hand van de hieronder opgenomen matrix.

Beoordeling	Does meet	not	Meets	Exceed	High impact	
Salaris-positie						
Tussen minimum en midden	0%		3%	4,5%	6%	
Van midden tot maximum	0%		2%	3%	4%	
Op of boven maximum	-		-	Geen verhoging, maar 3% eenmalige uitkering (van 12 maal het maand salaris)	Geen verhoging, maar 5% eenmalige uitkering (van 12 maal maandsalaris)	

10.3 Herziening van salarissgroep en jaarsalaris bij tewerkstelling in een hoger ingedeelde functie

10.3.1 **Tengevolge van promotie**

- a. Een werknemer die in een hoger ingedeelde functie wordt tewerkgesteld en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, wordt in de overeenkomende hogere salarissgroep ingedeeld met ingang van de maand waarin de tewerkstelling plaatsvindt.
- b. Een werknemer die bij wijze van proef, zij het met extra begeleiding, in een hogere functie wordt tewerkgesteld, kan gedurende een vooraf individueel tussen werkgever en werknemer overeen te komen tijd, die ten hoogste zes maanden zal duren, in een lagere salarissgroep dan met zijn functie overeenkomt, ingedeeld blijven.
- c. Indien na afloop van of gedurende deze tijd blijkt dat de vereiste kundigheden en ervaring aanwezig zijn, wordt de betrokken werknemer met terugwerkende kracht in de met zijn nieuwe functie overeenkomende salarissgroep ingedeeld.

10.3.2 **Tengevolge van herclassificatie**

Een werknemer wiens functie als gevolg van herclassificatie in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, wordt met terugwerkende kracht tot de datum van aanvraag van de herclassificatie in de overeenkomende salarissgroep ingedeeld.

10.3.3 **Salarisaanpassing**

Bij de onder 10.3.1. en 10.3.2. genoemde indelingen in een hogere salarissgroep bedraagt de salarisverhoging ten minste de verhoging passend bij de beoordeling "meets" en de salarispositie in de nieuwe salarissgroep. Na de hier bedoelde salarisverhoging zal het salaris ten minste het minimumsalaris van de nieuwe salarissgroep bedragen.

10.3.4 **Samenloop met herziening ex art. 10.2.**

Ingeval herziening van de salarissgroep (10.3.1./10.3.2.) samenvalt met de jaarlijkse salarisherziening (10.2.) vindt eerst herziening van de salarissgroep plaats alvorens de salarisaanpassing ex art. 10.2. te effectueren.

10.4 Herziening van salarissgroep en jaarsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie

De werkgever heeft de bevoegdheid om een werknemer op grond van eigen toedoen, wegens onbekwaamheid, op diens eigen verzoek, om organisatorische redenen dan wel vanwege herclassificatie te plaatsen in een lager ingedeelde functie, alsmede de bevoegdheid de werknemer in verband daarmee in een lagere salarissgroep in te delen met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.

Indien een werknemer wordt ingedeeld in een lagere salarissgroep en zijn geldende salaris ligt hoger dan het maximum van zijn nieuwe salarissgroep, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1

april met 2,5% te verlagen, totdat het maximum van de nieuwe salarisgroep is bereikt, tenzij:

1. betrokkene op 1 april volgend op de datum waarop een verlaging zou moeten worden toegepast, de 56-jarige leeftijd zal hebben bereikt; in dat geval blijft het salaris ongewijzigd. Algemene salarisverhogingen worden daarop volledig toegekend;
2. de groepsverlaging plaatsvindt wegens organisatorische redenen dan wel vanwege herclassificatie; in dat geval blijft het salaris twee jaar ongewijzigd gehandhaafd. Degenen van wie verwacht kan worden, dat zij door om-, her- of bijscholing te volgen weer in staat zullen zijn een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen door de werkgever in staat gesteld worden dergelijke scholing te volgen. Mocht na twee jaar nog geen herplaatsing in de oude salarisgroep hebben plaatsgevonden, dan heeft de werkgever de bevoegdheid het salaris van de werknemer jaarlijks per 1 april met 2,5% te verlagen, totdat het maximum van de nieuwe salarisgroep is bereikt.

De verlaging zal in totaal niet groter zijn dan het verschil tussen het maximum van de oorspronkelijke salarisgroep en het maximum van de naastlagere salarisgroep.

10.5 Waarnemen van hogere functie

Een werknemer die tijdelijk waarneemt in een functie die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn eigen functie overeenkomt. Eventuele extra beloning geschiedt volgens het bepaalde in Bijlage III; B.2.12

Wanneer de noodzaak van waarneming van een hogere functie door dezelfde waarnemer naar verwachting langer zal gaan duren dan zes maanden zal de afdeling HR de waarnemer schriftelijk meedelen of de waarnemer wel of niet mag rekenen op een definitieve benoeming in de waargenomen functie.

Voor het geval hij niet benoemd zal worden dient de reden hiervan aan de waarnemer bekend te worden gemaakt.

10.6 Afwijkende bepalingen

Het jaarsalaris van een voor de vervulling van zijn functie minder valide werknemer kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

Voor zover een werknemer tijdens het dienstverband minder valide is geworden, geschiedt vaststelling van het jaarsalaris desgewenst in overleg met zijn vakvereniging.

10.7 Uitbetaling maandsalaris

De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

10.8 Salarisaanpassingen

De werkgever zal de salarisschalen en de individuele salarissen met ingang van 1 april 2015 structureel verhogen met 1,75%.

Artikel 11 Vaste spaarbijdrage

11.1 Doel

De vaste spaarbijdrage wordt toegekend in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een nieuwe pensioenregeling met als pensioenrichtleeftijd 67 jaar.

11.2 Recht op vaste spaarbijdrage

11.2.1 Iedere werknemer heeft recht op een vaste spaarbijdrage, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

11.3. Hoogte en uitbetaling vaste spaarbijdrage

De vaste spaarbijdrage bedraagt met ingang van 1 januari 2009 2%, waarbij eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 13) buiten beschouwing blijven.

De uitkering geschiedt in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen.

11.4. Overige bepalingen

De vaste spaarbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.

Artikel 12 Delen in het resultaat van de onderneming

De internationale Lawter-regeling Incentive Compensation Plan (ICP) is van toepassing bij de werkgever (vanaf 1-1-2013, eerste pay out maart 2014). Deze regeling maakt geen deel uit van deze cao.

Artikel 13 Inkomen bij arbeidsongeschiktheid

13.1 Uitgangspunten

- Cao-partijen hebben bij het cao-overleg 2004-2005 een aantal samenhangende afspraken gemaakt met betrekking tot arbeids(on)geschiktheid (zie met name Bijlage IV van de cao) waarvan de inkomensregeling (het onderhavige artikel) onderdeel uitmaakt.
- Voor werknemers op wie de WAO reeds voor 1.1.2006 van toepassing was blijven de desbetreffende bepalingen van artikel 13 uit de cao 1.6.2003-1.6.2004 deel A Akzo Nobel gelden.

13.2 Onderscheid naar wettelijke uitkeringstitel

Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt onderscheid gemaakt naar een werkgeversaanvulling op:

- a. het recht ex art. 7:629 BW op loondoorbetaling ter hoogte van 70% van het (gemaximeerde) dagloon, hierna aangeduid als “wettelijk ziekengeld” (zie 13.3.);
- b. het recht op een uitkering op grond van de WIA, hierna aangeduid als WIA-uitkering (zie 13.4.);
- c. het recht op een uitkering op grond van artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg, hierna aangeduid als WAZO-uitkering.

13.3. Aanvulling op het wettelijk ziekengeld

- 13.3.1 Een werknemer heeft gedurende maximaal een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) periode van 24 maanden recht op een aanvulling op het wettelijk ziekengeld tot het hierna aangegeven percentage van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

Maand 1 t/m maand 6:	100%
maand 7 t/m maand 12:	95%
maand 13 t/m maand 18:	90%
maand 19 t/m maand 24:	85%

In geval van (gedeeltelijke) hervatting van de werkzaamheden dan wel om-, her- of bijscholing in verband met re-integratie, geldt in plaats van bovengenoemde percentages een aanvulling op het wettelijk ziekengeld tot

maand 1 t/m maand 12:	100%
maand 13 t/m maand 24:	90%

- 13.3.2 Het in het vorige lid bepaalde geldt uitsluitend voor zover en voor zolang de werknemer recht heeft op het wettelijk ziekengeld en voldoet aan de desbetreffende wettelijke verplichtingen.

De wettelijke opschortingsbepalingen betreffende de periode dat de werknemer zich niet houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast

te stellen, zijn eveneens van toepassing op de in het vorige lid bedoelde aanvulling.

13.3.3 De werkgever is bevoegd een werknemer die zich niet houdt aan de in de onderneming van de werkgever geldende controlevoorschriften bij ziekte een sanctie op te leggen, mits de volgende bepalingen in acht worden genomen.

- a. **Ingeval van te late ziekmelding** bestaat de sanctie in een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor het eerst schuldig maakt. Bij de tweede en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 100% van het inkomen vanaf de eerste dag waarop wegens ziekte niet is gewerkt tot de datum van ziekmelding.
- b. **Ingeval één of meer van de overige voorschriften niet in acht wordt genomen** bestaat de sanctie in een waarschuwing indien een werknemer zich hieraan voor de eerste keer schuldig maakt. Voor de 2e overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 50% van het inkomen over de dagen van overtreding. Voor de 3e en elke volgende overtreding binnen 12 maanden na de eerste overtreding bestaat de sanctie in een boete ter hoogte van 100% van het inkomen over de dagen van overtreding.
- c. Alvorens de werkgever een sanctie oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. De werknemer krijgt ten minste een week de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer maar in ieder geval na het verstrijken van genoemde termijn deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.
- d. De sub c. bedoelde aanzegging van de werkgever tot het opleggen van een sanctie dient plaats te vinden binnen twee weken nadat de werkgever bekend werd met de overtreding.

13.3.4 De werkgever rapporteert jaarlijks aan de ondernemingsraad over de op grond van dit artikel opgelegde sancties. Daarin wordt aangegeven welke sancties zijn opgelegd en met welke frequentie, gespecificeerd naar overtreding en met vermelding van het aantal werknemers dat de betreffende sanctie opgelegd heeft gekregen.

13.4 Aanvulling op WIA-uitkering

13.4.1 **IVA**

Een werknemer die duurzaam en volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een IVA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn IVA-uitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag.

Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

13.4.2 WGA 80-100%

Een werknemer die volledig (80-100%) arbeidsongeschikt is en recht heeft op een daarop gebaseerde WGA-uitkering, heeft voor zolang de hiervoor bedoelde situatie voortduurt recht op een overeenkomstige werkgeversaanvulling als vermeld in 13.4.1.

Gelijktijdige of latere beëindiging van het dienstverband brengt geen wijziging in de toepassing van het in dit lid bepaalde.

13.4.3 WGA 35-80% - loongerelateerde WGA-uitkering

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft, indien en voor zolang hij recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-uitkering tot 85% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.

13.4.4 WGA 35-80% - WGA-loonaanvullingsuitkering

Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer, die minstens 35% maar minder dan 80% arbeidsongeschikt is heeft indien en voor zolang hij recht heeft op een WGA-loonaanvullingsuitkering, recht op een werkgeversaanvulling op zijn WGA-loonaanvullingsuitkering tot 75% van het jaarinkomen voorafgaand aan de eerste ziektedag, vermenigvuldigd met het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.

13.4.5 WGA < 35% - geen recht op WGA-uitkering

Een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is en derhalve geen recht op een WGA-uitkering heeft, heeft recht op een werkgeversaanvulling ter grootte van een fictieve loongerelateerde WGA-uitkering respectievelijk fictieve WGA-loonaanvullingsuitkering, indien en voor zolang de situatie voortduurt en aan de overige voorwaarden van de WIA wordt voldaan. Daarnaast bestaat recht op overeenkomstige toepassing van 13.4.3. respectievelijk 13.4.4.

Voor zolang een werknemer recht heeft op een werkgeversaanvulling op basis van het onderhavige lid is het inkomensverlies dat de grondslag vormt voor deze aanvulling in positieve zin medebepalend voor het pensioen.

13.5 Aanvulling op WAZO-uitkering

Een werknemer met recht op een zgn. WAZO-uitkering heeft recht op een werkgeversaanvulling op deze uitkering tot 100% van het jaarinkomen direct voorafgaande aan het verlof met recht op de WAZO-uitkering.

13.6 Overige bepalingen

13.6.1 Werkgeversaanvullingen op basis van artikel 13 maken geen deel uit van enige grondslag tenzij in de onderhavige cao anders is bepaald.

In geval van samenloop van rechten op werkgeversaanvulling geldt slechts het recht op werkgeversaanvulling dat leidt tot het hoogste inkomensniveau.

De werkgeversaanvullingen op basis van 13.4. worden eenmalig vastgesteld. In geval van individuele salarisaanpassingen en in geval van wijziging van het deeltijdpercentage en/of van het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt de werkgeversaanvulling opnieuw vastgesteld.

- 13.6.2 Vorderingen uit hoofde van wettelijke regelingen, daaronder mede begrepen het op basis van de voor de werknemer geldende pensioenregeling (eventueel) uit te keren Arbeidsongeschiktheidspensioen, worden voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt, door de werknemer aan de werkgever overgedragen.
- 13.6.3 Indien wettelijke uitkeringen zoals in het vorige lid bedoeld vermindering ondergaan als gevolg van handelingen van of het nalaten van handelingen door de (ex-) werknemer, worden die uitkeringen steeds geacht onverminderd door de (ex-) werknemer te zijn genoten. Bedoelde verminderingen leiden bijgevolg zonder enige beperking tot overeenkomstige vermindering van door de werkgever op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen.
- 13.6.4 Indien de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op een werkgeversaanvulling krachtens artikel 13. Eventueel door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 14 Pensioen

- 14.1 In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling.
- 14.1.1 De pensioenregeling is neergelegd in de Statuten, de pensioenreglementen en het huishoudelijk reglement.(Voor de inhoud van de regeling wordt verwezen naar de statuten en het reglement)
- 14.1.2 Iedere werknemer, tenzij anders bepaald in de pensioenregeling, neemt deel aan de pensioenregeling met inachtneming van het gestelde in de Statuten en de Reglementen. Werkgever verstrekt aan de werknemer de voor hem geldende pensioenregeling.
- 14.1.3 Werkgever kan in overleg met de vakverenigingen de betaling van de pensioenpremie, voor zover deze betrekking heeft op de bijdrage van de werkgever, verminderen of beëindigen in geval van een ingrijpende wijziging van omstandigheden.
- 14.1.4 Wijzigingen in deze pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van uitkeringen, zullen – met inachtneming van het bepaalde in het pensioenreglement – pas door werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover met de vakvereniging heeft overlegd.
- 14.2 Pensioenopbouw
- 14.2.1 Bepalend voor de opbouw van ouderdomspensioen zijn met name het (vaste) jaarinkomen, bijzondere beloningen zoals bedoeld in artikel 10.1.4.(gratificatie), verlofcompensatietoeslag (artikel 16.1.4.), ICP en (ver)koop van verlofdagen (artikel16). Kortingen op het jaarinkomen wegens arbeidsongeschiktheid gedurende de wachttijd voor de (eerste) toekenning van een WIA-uitkering hebben geen invloed op de pensioenopbouw in die periode. Beloningen in natura en uitkeringen die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw.
- 14.3 Levensloop en regeling onbetaald verlof
- De werknemer die in het kader van de levensloopregeling onbetaald verlof opneemt heeft recht op voortzetting van de pensioenopbouw met behoud van de werkgeverspremie mits de werknemer zijn premiedeel betaalt.

AFWEZIGHEID

Artikel 15 Vakantie

15.1 Algemeen

In dit artikel wordt onder 'dagen' tevens verstaan 'diensten'.
Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

15.2 Vakantierechten

15.2.1 De basisvakantierechten bedragen 184 uur per vakantiejaar.
De werknemer ingedeeld in de functiegroepen 8 en 9 hebben naast de hiervoor bedoelde basisvakantierechten, recht op 8 uur extra vakantie.
De werknemer ingedeeld in de functiegroep 10 en hoger hebben naast de hiervoor bedoelde basisvakantierechten, recht op 16 uur extra vakantie.
Verder wordt extra vakantie verleend overeenkomstig het bepaalde in 15.2.2.

15.2.2 Een werknemer die in een vakantiejaar de 50-jarige leeftijd bereikt of ouder is heeft recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:
50-jarige leeftijd – 8 uur;
55-jarige leeftijd – 16 uur;
60-jarige leeftijd – 24 uur.

15.2.3 Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.

15.3 Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken

15.3.1 De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft, behoudens het bepaalde in art. 7:635 BW.

15.3.2 De werknemer die geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval bouwt wettelijke vakantierechten volledig op en bovenwettelijke vakantierechten slechts op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht, onverminderd de overige bepalingen van art. 7:635 BW.
Een korting in opbouw van bovenwettelijke vakantierechten wegens gedeeltelijk werken i.v.m. gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten voor zover deze korting zou leiden tot een lagere opbouw dan bij volledige arbeidsongeschiktheid het geval geweest zou zijn.

15.4 Opname vakantierechten

- 15.4.1 a. Vakantierechten kunnen worden opgenomen in dag(del)en en in uren.
b. De werknemer kan eenmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.
Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
c. Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van ten minste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.
- 15.4.2 Onverminderd het bepaalde in artikel 17 (verzuim/bijzonder verlof) is voor het opnemen van vakantierechten toestemming van de direct leidinggevende vereist.
Bij zijn beslissing dient de chef met de belangen van zowel werkgever als werknemer rekening te houden.
- 15.4.3 Een verzoek voor het opnemen van vakantierechten voor een aaneengesloten periode (bijv. zomervakantie, kerstvakantie) dient tijdig bij de direct leidinggevende te worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek dient rekening te worden gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als met het belang van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel slechts rekening gehouden indien en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.
- 15.4.4 Afwezigheid ten gevolge van het opnemen van vakantie door een werknemer werkzaam in ploegendienst dient in beginsel door de eigen ploeg, al dan niet met inschakeling van reservepersoneel, te worden opgevangen. Indien hierdoor problemen ontstaan, gelden onderstaande bepalingen.
- a. Een werknemer die in een 5-ploegendienst is ingedeeld, kan op niet meer dan drie zondagen van 8 uur, drie zaterdagen en drie nachten vakantie opnemen, met dien verstande, dat dit laatste aantal meer dan drie kan zijn indien en voor zover drie nachten niet voldoende zijn om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 21 kalenderdagen op te nemen.
- Indien een werknemer in 5-ploegendienst op een feestdag vakantie opneemt, wordt die dag in mindering gebracht op het aantal zondagen waarop hij vakantie kan opnemen.
- b. Voor een werknemer in 2- of 3-ploegendiensten wordt bij het vaststellen van een dienstrooster het aantal nachtdiensten en diensten op zaterdag waarop vakantie kan worden opgenomen, vastgelegd en aan de betrokken werknemer medegedeeld.

15.5 Collectieve vakantiedagen

De werkgever kan bij de aanvang van het kalenderjaar, na overleg met de ondernemingsraad, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende vakantiedagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

Collectieve vakantiedagen onderscheiden zich niet van andere vakantiedagen, behoudens voor wat betreft de verplichtende aanwijzing door de werkgever.

15.6 Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

15.7 Ziekte tijdens vakantie

Indien tijdens opgenomen vakantie de werknemer buiten diens opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op de gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de in de onderneming van werkgever geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.

15.8 Bijzonder verlof en vakantie

Indien een calamiteit als bedoeld in artikel 17.2.2. zich voordoet tijdens opgenomen vakantiedagen en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantiedagen tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof. Hetzelfde geldt indien een andere situatie uit artikel 17 zich voordoet waarbij recht op loondoorbetaling bestaat.

15.9 Verjaring

Vakantierechten (zowel wettelijke als bovenwettelijke vakantiedagen) die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na afloop van het vakantiejaar waarin ze zijn verworven.

Artikel 16 Verlof

16.1 Algemeen

- 16.1.1 Naast de vakantierechten overeenkomstig het bepaalde in artikel 15, verwerft de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
- 16.1.2 Verlofrechten zijn geen vakantierechten als bedoeld in art. 7: 634 e.v. BW.
- 16.1.3 Verlofrechten worden toegekend in uren.
Alle verlofrechten worden door de werkgever geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.
- 16.1.4 **Toeslag verlofcompensatie volcontinudienst**
Indien en voor zolang een werknemer geen recht heeft op verlof ex artikel 16.2.1. ontvangt hij een toeslag op het salaris van 3,5%.
- 16.1.5 Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

16.2 Omvang verlofrecht

- 16.2.1 Tenzij anders bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst bedraagt het verlof per verlofjaar 184 uur voor de werknemer die niet werkzaam is in volcontinudienst.
- 16.2.2 Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het verlofjaar die van belang zijn voor de toepassing van artikel 16.2.1. zal het in artikel 16.3. bepaalde op overeenkomstige wijze worden toegepast.

16.3 In-/uitdiensttreding in de loop van het verlofjaar

De in een verlofjaar op te bouwen verlofrechten worden aan het begin van het verlofjaar als voorschot op de verlofrekening geboekt. Degene die na 1 januari in dienst treedt of vóór 31 december de dienst verlaat, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat jaar in dienst is. Het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op hele uren.

16.4. Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid

- 16.4.1 Niet werken wegens arbeidsongeschiktheid geeft geen recht op opbouw van verlof.
- 16.4.2 In afwijking van het vorige lid behoudt een werknemer tijdens volledige arbeidsongeschiktheid recht op verlof over maximaal 60 geregistreerde

ziektedagen in een kalenderjaar indien en voor zover voor de werknemer het zogenoemde tweede ziektejaar nog niet is ingetreden.

Bij aanvang van het volgende kalenderjaar wordt de korting over de meerdere ziektedagen verrekend met het voorschot verlofuren voor dat jaar, dan wel met het saldo aan verlofuren op 31 december daaraan voorafgaand.

In geval van beëindiging van het dienstverband vindt afrekening bij einde van het dienstverband plaats.

De hiervoor genoemde aantallen ziekte- en kalenderdagen zijn onafhankelijk van het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage.

16.4.3 Voor het aantal geregistreerde ziektedagen blijft zwangerschaps- en bevallingsverlof zoals bedoeld in de Wet Arbeid en Zorg buiten beschouwing.

16.4.4 Verlaging van verlofopbouw wegens gedeeltelijk werken in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten indien en voor zolang de werknemer in geval van volledige arbeidsongeschiktheid recht op normale verlofopbouw zou hebben gehad.

16.5 Gebruikmaking van verlofrechten

Van verlofrechten kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, incidenteel aanwijzen en opnemen in dag(del)en en in uren, met dien verstande dat het aanwijzen van verlof in halve of hele diensten geschiedt.

Voor het inroosteren zijn de desbetreffende bepalingen van artikel 7.1. van toepassing.

De bepalingen van artikel 15.4.2. tot en met 15.4.4. alsmede artikel 15.6. tot en met 15.8. worden overeenkomstig toegepast voor zover in deze collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald. Aan het gecombineerd gebruik maken van vakantie- en verlofrechten kunnen echter geen zelfstandige of andere rechten worden ontleend.

16.5.1 **Roostermatige inzet van verlof door de werknemer**

De werknemer kan de verlofrechten roostermatig inzetten voor verlaging van de (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zulks verhinderen.

16.5.2 **Inroosteren van verlof door de werkgever**

De werkgever kan, tot een maximum van 88 verlofuren per jaar, de verlofrechten van de werknemer roostermatig inzetten voor verlaging van diens (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur. Het roostermatig inzetten van meer verlofuren kan alleen in overleg met de werknemer, tenzij er sprake is van een werkgelegenheidsbelang. De toeslag op het roostermatig inzetten van verlofrechten door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

16.5.3 **Aanwijzen van verlof**

De werkgever kan de werknemer incidenteel opdragen van zijn verlofrecht gebruik te maken.

Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het roostermatig ingezette verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren.

De toeslag op incidenteel aangewezen verlof door de werkgever bedraagt 10% in tijd.

16.5.4 **Opnemen van verlof**

De werknemer kan gebruikmaken van verlofrechten voor incidenteel vrijaf (snipperdagen) of voor een aaneengesloten periode vrijaf. Voor het voldoen aan het in artikel 15.4.1. sub c. gestelde kunnen ook verlofrechten worden opgenomen.

16.6 Kopen van verlof

- 16.6.1 De werknemer kan per verlofjaar, in overleg met de werkgever en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht het tegoed aan verlofrechten.

De werknemer die niet in volcontinuïdient werkzaam is, heeft het recht om daarnaast per verlofjaar 24 uur verlof te kopen om de in artikel 7.2.1. genoemde arbeidsduur met toepassing van artikel 16.5.1. te kunnen verlagen tot ca. 36 uur per week.

- 16.6.2 Voor verlof dat men wenst te kopen, wordt vooraf in overleg de datum van opname vastgesteld.

- 16.6.3 Per door de werknemer gekocht verlofuur zal inhouding plaatsvinden ter hoogte van de in artikel 16.8. aangegeven waarde. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen.

16.7 Verkopen van verlof

- 16.7.1 Verlofrechten die door de werknemer zijn verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zullen worden ingezet, kunnen door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod dient ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling te worden gedaan.

- 16.7.2 De werkgever kan de werknemer verzoeken verlofrechten die niet in het rooster van de werknemer worden ingezet aan de werkgever te verkopen. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.

- 16.7.3 De werknemer heeft het recht om jaarlijks in december tot maximaal 96 verlofuren aan de werkgever te verkopen indien en voor zover de verkoopwaarde wordt aangewend voor de levensloopregeling.

16.7.4 Per aan de werkgever verkocht verlofjaar zal uitbetaling plaatsvinden ter hoogte van de in artikel 16.8. aangegeven waarde.

16.8 Waarde verlofjaar

De waarde van een verlofjaar bedraagt $1,08 \times (0,63\%$ van het maandinkomen). Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage.

16.9 Verjaring

16.9.1 Het aan het einde van het verlofjaar resterende saldo aan verlofjaren gaat mee naar het volgende jaar.

16.10 Verlofspaarregeling

Het is mogelijk om maximaal 250 dagen (2000 uur) te sparen voor later. Deze dagen dienen voorafgaand aan de datum van pensionering te worden opgenomen. Het verlofsaldo zal altijd in tijd worden opgenomen en kan niet in geld worden omgezet.

16.11 Nadere regelgeving

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van de verlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakverenigingen worden vastgesteld.

Artikel 17 Verzuim/bijzonder verlof

17.1 Algemeen

Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden c.q. echtgenoten wordt daar- onder mede verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden dient te worden verstaan. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder mede verstaan geregistreerd partnerschap.

17.2 Calamiteitenverlof

17.2.1 Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in art. 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg geeft geen recht op loondoorbetaling tenzij en voor zover in 17.2.2. anders is bepaald.

17.2.2 In de hierna genoemde gevallen kan de werknemer bijzonder verlof opnemen met behoud van salaris, mits hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer, van één zijner kinde- ren, pleegkinderen, ouders of schoonouders;
- b. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- c. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevol- ge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet per- soonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding van salarisderving die hij van derden ontvangt, althans zou heb- ben kunnen ontvangen;
- d. gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, tandarts, specialist of polikliniek, voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.

17.2.3 Indien voor verzuim zoals bedoeld in artikel 17.2.1. geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan voor de duur van het verzuim vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.

17.3 Kortdurend zorgverlof

- 17.3.1 De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op kortdurend zorgverlof zoals bedoeld in artikel 5:1 e.v. van de Wet Arbeid en Zorg, heeft het recht de in de wet genoemde uitkering aan te vullen tot het reguliere inkomen over de verlofperiode door (extra) verkoop van verlof- en/of bovenwettelijke vakantierechten. Als verrekenprijs daarbij zal de in artikel 16.8. aangegeven waarde worden gehanteerd.
- 17.3.2 Een periode van 12 achtereenvolgende maanden (zie art. 5:2 van de Wet Arbeid en Zorg) dient voor het recht op kortdurend zorgverlof te worden beschouwd als een kalenderjaar.
- 17.3.3 Indien en voor zover de periode van kortdurend zorgverlof ontoereikend is, maar voorts aan de voorwaarden voor het recht op kortdurend zorgverlof wordt voldaan heeft de werknemer het recht om vakantie- en/of verlofrechten op te nemen.
De werkgever bepaalt naar redelijkheid of en over welke termijn de werknemer voor het hier bedoelde verzuim in aanmerking komt voor verlof met behoud van salaris (bijzonder verlof).
- 17.3.4 Het in 17.3.3. bepaalde ten aanzien van bijzonder verlof geldt voor zolang geen wettelijk recht op (gedeeltelijke) betaling van een langere periode zorgverlof bestaat.

17.4 Langdurend zorgverlof

De werknemer die gebruik maakt van het wettelijk recht op langdurend zorgverlof zoals bedoeld in artikel 5:9 e.v. van de Wet Arbeid en Zorg heeft het recht voor die periode gebruik te maken van vakantie- en/of verlofrechten.

17.5 Afwezigheid in verband met speciale gelegenheden

- 17.5.1 In afwijking van artikel 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op onbetaald kraamverlof voor eenmaal de wekelijkse individuele arbeidsduur.
- 17.5.2 In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie- of verlofrechten op te nemen. Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a. tot en met f. blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing.
- a. gedurende een halve dag bij zijn ondertrouw;
 - b. gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende één dag of dienst bij het huwelijk van zijn kind, pleegkind, klein-kind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzuster;
 - d. gedurende één dag of dienst bij zijn 25- en 40-jarig huwelijk en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zijn ouders, schoonouders of grootouders;

- e. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- f. gedurende één dag bij zijn verhuizing;
- g. gedurende het kraamverlof zoals bedoeld in 17.5.1.

17.6 Afwezigheid wegens vakbondsactiviteiten

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

- a. Het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.
- b. Het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

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

De benodigde tijd voor activiteiten in het kader van het bondswerk in de bedrijven komt ten laste van de daarvoor beschikbaar gestelde uren.

17.7 Sollicitatie

Wanneer op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten, zal ingeval van sollicitatie gedurende de daarvoor benodigde tijd bijzonder verlof met behoud van salaris worden toegestaan.

17.8 Pensioen in zicht cursus

De mogelijkheid bestaat om in het jaar, voorafgaande aan de pensionering, maximaal vijf dagen betaald verlof op te nemen, voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

Deze zal door werkgever worden betaald met een maximum van € 2000,00 per medewerker.

Artikel 18 Ouderschapsverlof

18.1 Algemeen

- 18.1.1 De ouderschapsregeling is ingesteld teneinde de mogelijkheden voor werknemers te verruimen om het verrichten van arbeid te combineren met de verzorging van eigen en adoptief kinderen in de leeftijd van 0 tot 8 jaar. Gebruikmaking van de regeling wordt aangeduid als (het opnemen van) cao-ouderschapsverlof.
- 18.1.2 De regeling biedt de werknemer de keuze uit twee vormen van verlof, te weten:
a. voltijd cao-ouderschapsverlof;
b. deeltijd cao-ouderschapsverlof.
Voor voltijd cao-ouderschapsverlof gelden de algemene bepalingen van lid 1 alsmede de bijzondere bepalingen ten aanzien van voltijd cao-ouderschapsverlof van lid 2.
Voor deeltijd cao-ouderschapsverlof gelden de algemene bepalingen van lid 1 alsmede de bijzondere bepalingen ten aanzien van deeltijd cao-ouderschapsverlof van lid 3.
- 18.1.3 Het cao-ouderschapsverlof kan slechts worden opgenomen in een aaneengesloten periode vóór de achtste verjaardag van het te verzorgen kind.
- 18.1.4 Het cao-ouderschapsverlof dient ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk te zijn aangevraagd.
- 18.1.5 Regelgeving die ter uitvoering van de ouderschapsverlofregeling noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakverenigingen.

18.2 Voltijd cao-ouderschapsverlof

- 18.2.1 Voltijd cao-ouderschapsverlof houdt in dat de werknemer de dienstbetrekking met de werkgever beëindigt en de werkgever zich verplicht tot wederindienstneming na afloop van de periode van cao-ouderschapsverlof, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het voltijd cao-ouderschapsverlof.
- 18.2.2 De periode van voltijd cao-ouderschapsverlof bedraagt tezamen met de periode van wettelijk ouderschapsverlof maximaal 24 kalendermaanden. Voltijd cao-ouderschapsverlof kan pas ingaan nadat geen recht meer bestaat op wettelijk ouderschapsverlof.
- 18.2.3 Werknemer is verplicht gedurende de periode van voltijd cao-ouderschapsverlof zijn vakdeskundigheid bij te houden voor zover dit redelijkerwijs van hem verlangd kan worden.

De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoetkomen in kosten die zijn verbonden aan het bijhouden van zijn vakdeskundigheid als ware de dienstbetrekking voortgezet.

- 18.2.4 De tussen werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en voorwaardelijke hervatting van de dienstbetrekking. Gedurende het voltijd cao-ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan welke in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.
- 18.2.5 De werknemer dient ten minste zes maanden vóór het einde van de cao-ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn terugkeer aan de werkgever te bevestigen, tenzij in de onder 18.2.4. bedoelde overeenkomst een kortere termijn is overeengekomen.
- 18.2.6 De werkgever verplicht zich de betreffende werknemer in het tijdvak van drie maanden vóór tot uiterlijk drie maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het ouderschapsverlof te werk te stellen. De tewerkstelling behoeft niet noodzakelijkerwijs in de oorspronkelijke functie te geschieden.
- 18.2.7 De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.
- 18.3 Deeltijd cao-ouderschapsverlof
- 18.3.1 Deeltijd cao-ouderschapsverlof houdt het recht in om, mits geen recht meer bestaat op wettelijk ouderschapsverlof, voor de duur van de in 18.3.2. vermelde periode de individuele arbeidsduur te verlagen tot minimaal het niveau van 50% van de standaard arbeidsduur bij de werkgever.
- 18.3.2 De periode van deeltijd cao-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 kalendermaanden minus de periode dat gebruik is gemaakt van wettelijk ouderschapsverlof.
- 18.3.3 Na afloop van het deeltijd cao-ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschapsverlofperiode.
- 18.3.4 De afspraken met betrekking tot gebruikmaking van het deeltijd cao-ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken alsdan deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.

OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 19 Scholing en vorming jeugdige werknemers

19.1 Partiële leerplicht

Voor een partieel leerplichtige werknemer gelden de volgende bijzondere bepalingen:

- a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve dagen of diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de wettelijke leerplicht. Deze vermindering blijft op dezelfde wijze en in gelijke mate van kracht gedurende de periode waarin de werknemer niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling;
- b. Een partieel leerplichtige werknemer wordt op basis van de verminderde arbeidsduur gelijkgesteld met werknemers die niet de volledige werktijd, welke in het bedrijf van de werkgever gangbaar is, werkzaam zijn.

19.2 Vorming

Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 19 jaar wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.

Een deelnemende werknemer die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooien.

Indien voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

19.3 Vakopleiding

Een niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 21 jaar en die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld om, met behoud van loon en gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt.

19.4 Avondonderwijs

Voor zover de vorming of vakopleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de

normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten.

Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

- 19.5 Indien van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

Artikel 20 Zorgverzekering

- 20.1 De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve (aanvullende) zorgverzekering.
- 20.2 De werkgever verstrekt aan de werknemer die zich aanvullend heeft verzekerd dan wel geacht wordt zich aanvullend te hebben verzekerd een tegemoetkoming in de premie ter grootte van € 75,00 bruto per maand.

DIVERSEN

Artikel 21 Beloning van inleenkrachten

Uitzendkrachten/Inleenkrachten zullen vanaf dag 1 worden betaald conform de salarisschalen van Lawter.

Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten worden beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van de onderhavige cao, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve herziening. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloontabel exclusief vakantietoeslag, gebaseerd op een arbeidsduur van 33,6 uur per week voor medewerkers in volcontinuïdient respectievelijk 40 uur per week voor overige medewerkers.

Voor het werken in ploegendienst heeft de inleenkracht, in plaats van de volgens de cao voor uitzendkrachten geldende tijdzonetoeslag, recht op dienstroostertoeslag volgens het in de onderhavige cao aangegeven percentage.

Overwerk door inleenkrachten wordt beloond volgens de onderhavige cao

Tegemoetkoming in de reiskosten voor woon-/werkverkeer van inleenkrachten geschiedt op basis van de geldende regeling voor werknemers op wie de onderhavige cao van toepassing is.

Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op onderhavige cao gebaseerde beloning.

Artikel 22 Sociaal Verslag

- 22.1 Zulks conform artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden zal werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin voor zover door de ondernemingsraad gewenst de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld.
- 22.2 Verder; indien en voor zover door de ondernemingsraad gewenst zal tevens aandacht worden besteed aan het milieubeleid.

Artikel 23 Vakbondswerk

- 23.1 De werkgever erkent dat een goed functioneren van de vakvereniging mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakvereniging.
- 23.2 De werkgever zal onverminderd de rechten voortvloeiend uit de Wet op de Ondernemingsraden, de vakvereniging zo tijdig mogelijk van belangrijke ontwikkelingen, die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken, op de hoogte brengen, opdat deze zich daarover een verantwoord oordeel kan vormen.
- 23.3 De werkgever zal naast het gestelde in 23.2 op initiatief van de vakbond een periodiek overleg beleggen met als doel de vakbond in te lichten aangaande werkgelegenheidsaspecten, kwaliteit van de arbeid en of de algemene ontwikkelingen binnen de onderneming.
- 23.3 De vakvereniging erkent dat het vakbondswerk mede tot doel heeft bestaande en of wettelijk voorgeschreven interne overlegstructuren, zoals ondernemingsraad en zijn wettelijke commissies te ondersteunen. Werkgever zal hiertoe mogelijkheden bieden.
- 23.4 Met inachtneming van het gestelde in deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn of zullen tussen partijen nadere voorzieningen ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming van werkgever overeengekomen.

Alle gemaakte kilometers boven de 30 km enkele reis (volgens de ANWB routeplanner; snelste reis) in het kader van het woon-werk verkeer zullen worden vergoed tegen 0,17 Eurocent per kilometer. De eerste 30 km zullen worden vergoed tegen 0,19 eurocent per kilometer.

Medewerkers die in dienst zijn getreden na 01-04-2014 krijgen max. 30 km enkele reis vergoed. Als er sprake is van regelmatig verder reizen in opdracht van de werkgever dan het gebruikelijke woon- werkverkeer dan zal er overleg plaatsvinden over de vergoeding waarbij niet alleen de leidinggevende maar ook HR de zaak zal bekijken.

Indien medewerkers regelmatig een reisafstand woon- werk naar een andere vestiging moeten afleggen van meer dan 100 km afstand, enkele reis, dan kan men een beroep doen op een huurauto.

De kilometervergoeding voor het maken van een dienstreis blijft 0,34 eurocent per kilometer.

Bijlage I – Functielijst

Groep	ORBA-grenzen	Operations & maintenance	R&D/QC/Overig
1	10-30		
2	30-50		
3	50-70		
4	70-90	Dayshift operator	
5	90-110	Proces operator niveau 1	
6	110-130	Proces operator niveau 2 Stock administrator Maintenance technician mechanical Maintenance technician E&I Warehouse & SAP administrator	
7	130-150	Proces operator niveau 3 Logistic coordinator Maintenance technician allround	Research chemist A
8	150-170	Shiftsupervisor	Research chemist B PQC analyst
9	170-190	Superintendent/Production planner Supervisor maintenance & projects	Research chemist C
10	190-210		Proces Technologist A
11	210-240	Production technologist	Research chemist D Proces Technologist B
12	240-270	Production manager Manager maintenance & projects	Procurement manager EU
13	270-300		R&D manager world wide
14	300-330		

Bijlage II – Procedure bezwaar en beroep functiewaardering

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor medewerkers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.

1. Overlegfase

Vooraf gaande aan de bezwaar en beroepsprocedure is er een verplichte overlegfase, waarin de medewerker met zijn leidinggevende in overleg treedt omdat hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of de vastgestelde functiegroepindeling (of de toegewezen NOK positie). In deze overlegfase kan vastgesteld worden dat de functieomschrijving wel aansluit bij de werkzaamheden en dat de toegekende functiegroepindeling passend is, of dat de functieomschrijving en/of toegewezen NOK-positie onvoldoende aansluit bij de werkzaamheden en/of een heroverweging van het functieniveau gewenst is.

Indien de medewerker en de leidinggevende tot het gemeenschappelijk oordeel komen dat de functie opnieuw onderzocht dient te worden, wordt HR gevraagd om een nieuw functieonderzoek te initiëren, dat dan volgens de gangbare procedure zal worden uitgevoerd.

Indien het bezwaar zich richt op de functiegroepindeling dan dient het overleg tussen medewerker en leidinggevende, incl. de rapportage aan HR hierover, binnen de overeengekomen termijn na de bekendmaking van de functiegroepindeling aan de medewerker te zijn afgerond.

Indien de klager zich niet kan vinden in de uiteindelijke beslissing van de werkgever, dan kan gebruik worden gemaakt van de externe procedure, zoals omschreven bij punt 3.3.

Indien deze overlegfase niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de medewerker via HR bezwaar aantekenen.

2. Gronden voor bezwaar en beroep.

2.1 Gronden voor bezwaar

Een medewerker kan in de bezwaarfase bezwaar maken op de volgende gronden:

- De in de functieomschrijving en/of toegewezen NOK-positie vastgelegde functie-inhoud komt naar de mening van de medewerker niet of niet meer overeen met de feitelijke werkzaamheden
- De medewerker is het niet eens met de vastgestelde functiegroepindeling.

2.2 Niet ontvankelijkheid van het bezwaar

Een verzoek tot heroverweging van de functiegroepindeling wordt niet ontvankelijk verklaard, indien de schriftelijke melding van het bezwaar door de medewerker aan HR na afronding van de overlegfase niet binnen de overeengekomen termijn is ingediend.

3. De procedure stappen

De procedure kent een tweetal opeenvolgende stappen:

1. de bezwaarfase en
2. de externe beroepsfase.

De externe beroepsfase kan alleen na het afronden van de bezwaarfase in gang worden gezet.

3.2 De bezwaarfase

De medewerker kan bezwaar aantekenen wanneer hij zich niet kan vinden in het resultaat uit de overlegfase. Hij dient dit schriftelijk kenbaar te maken aan HR, binnen de overeengekomen termijn na in kennisstelling van het resultaat van de overlegfase. Tevens informeert hij zijn leidinggevende hierover.

- Op initiatief van HR wordt de behandeling van het bezwaar door AWWN uitgevoerd. Dit dient binnen de overeengekomen termijn plaats te vinden. AWWN vraagt de medewerker en de leidinggevende om een schriftelijke toelichting op de geformuleerde bezwaargronden.
- Indien AWWN dit nodig acht, wordt aanvullend onderzoek uitgevoerd ten behoeve van een adequate oordeelsvorming.
- AWWN legt de bevindingen ten aanzien van de functie inhoud en/of functieniveau vast in een rapportage aan de werkgever
- De werkgever neemt vervolgens de beslissing over het vervolg op basis van de AWWN rapportage. De medewerker wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.

Indien de medewerker zich niet kan verenigen met het resultaat van de bezwaarbehandeling staat het de medewerker vrij om voor wat betreft de waardering/indeling van de functie de externe beroepsfase in te gaan. Het externe beroep dient te worden ingediend binnen de overeengekomen termijn na het bekendmaken van het resultaat uit de bezwaarfase.

De externe beroepsfase kan uitsluitend op basis van een in overleg vastgestelde functieomschrijving en/of toegewezen NOK-positie plaatsvinden.

3.3 De externe beroepsfase

De medewerker meldt zijn bezwaren en het verzoek om deze in een externe beroepsprocedure in behandeling te nemen binnen de overeengekomen termijn na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase. De melding dient te gebeuren aan:

- De bestuurder van zijn vakvereniging. Tevens stelt de medewerker zijn werkgever van het beroep in kennis. De bestuurder draagt het extern beroep ter behandeling over aan de ORBA-systeemdeskundige van de betreffende vakvereniging.

óf

- De werkgever, indien werknemer niet is aangesloten bij een vakvereniging. De werkgever meldt vervolgens het extern beroep aan bij AWWN.

Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen de overeengekomen termijn nadat medewerker het externe beroep heeft ingediend.

- Voor de behandeling vormen de betrokken ORBA-systeemdeskundigen (van de betrokken vakvereniging(en) en AWWN) een ad-hoc Commissie Extern Beroep².
- HR draagt zorg voor de leden van de Commissie Extern Beroep van de voor de behandeling relevante stukken.
- De Commissie Extern Beroep hoort de medewerker en de leidinggevende tijdens een zitting. Zij vraagt de medewerker zijn bezwaren toe te lichten. De leidinggevende wordt gevraagd aan te geven of de werkgever het met de toelichting van de medewerker eens is of niet en dit te motiveren. Indien meer medewerkers een extern beroep hebben aangetekend tegen de indeling van één en dezelfde functie, behandelt de Commissie deze beroepen in één zitting.
- Daar waar nodig doet de Commissie Extern Beroep aanvullend onderzoek ten behoeve van een adequate oordeelsvorming. De leden van de Commissie Extern Beroep komen tot een functiewaarderingsstechnisch unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie. Indien de Commissie constateert dat de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud toch niet in overeenstemming is met de feitelijk opgedragen werkzaamheden onthoudt zij zich van oordeelsvorming over de indeling van de functie en wijst zij het extern beroep terug. De functie zal dan opnieuw onderzocht moeten worden.
- De Commissie streeft ernaar het externe beroep af te wikkelen binnen de overeengekomen termijn na indiening van het beroep door de medewerker. De leden van de Commissie rapporteren het oordeel aan zowel de werkgever (via de ORBA-systeemdeskundige van AWWN) als de bestuurder(s) (door de ORBA-systeemdeskundige van de vakvereniging).
- De werkgever en/of de bestuurder van de vakvereniging dragen zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de medewerker van het oordeel van de Commissie.
- Indien de medewerker niet is aangesloten bij een vakvereniging komt een oordeel op een zelfde wijze tot stand, maar dan door een ORBA-systeemdeskundige van AWWN.
- De rapportage van de Commissie Extern Beroep beperkt zich in eerste instantie tot de uitspraak of het beroep tegen de functiegroepindeling op ORBA-functiewaarderingsstechnische uitgangspunten gegrond is én aan de functie een hogere functiegroep moet worden toegekend, dan wel dat het beroep niet gegrond is en er derhalve géén hogere functiegroep moet worden toegekend.
- Indien de uitspraak arbeidsvoorwaardelijke consequenties heeft, zal de beloning met terugwerkende kracht worden aangepast volgens door partijen gemaakte afspraken.

² De ORBA systeemdeskundige van AWWN die in de Commissie Extern Beroep plaatsneemt, is onafhankelijk van de ORBA adviseur van AWWN die het functiewaarderingsonderzoek heeft verricht en/of die een oordeel heeft gegeven in de bezwaarfase.

Bijlage III – Bijzondere beloning

B1. Preambule

Uitsluitend en alleen voor de werknemer ingedeeld in de functiegroepen 1 t/m 9 gelden de in deze bijlage opgenomen artikelen onder B1 tot en met B2.

Uitsluitend en alleen voor de werknemer ingedeeld in de functiegroepen 10 en hoger gelden de in deze bijlage opgenomen artikelen onder B3.

B2. Bijzondere beloningen functiegroep 1 t/m 9 (uitwerking artikel 9.4)

B2.a Indien en voor zover extra gewerkte uren volgens dit artikel worden beloond, bedraagt de beloning per uur 0,63% van het voltijd maandsalaris dat is verhoogd met de toeslag ex art. 16.1.4. cao (hierna te noemen verlofcompensatietoeslag).

Voltijd maandsalaris wil zeggen dat het betreffende deeltijdpercentage buiten beschouwing blijft. In de met (M) gemarkeerde gevallen betreft het maandsalaris slechts dat deel dat het bedrag van € 3240,96 bruto niet overschrijdt.

B2.b De in artikel B2.2. tot en met B2.11. genoemde inconveniëntietoeslagen worden toegekend in de vorm van een percentage van het maandsalaris dat is verhoogd met de verlofcompensatietoeslag. Met maandsalaris wordt het voltijd maandsalaris bedoeld, tenzij de beloning een vaste toeslag betreft of sprake is van toepassing van B2.5.2. resp. B2.8.2. In de met (M) gemarkeerde gevallen betreft het maandsalaris slechts dat deel dat het bedrag van € 3240,96 bruto niet overschrijdt.

B2.c Andere toeslagen dan in dit artikel zijn vermeld, worden niet toegekend. Eventuele onkostenvergoedingen, zoals voor reizen, wassen, kleding e.d., worden niet als bijzondere beloningen in de zin van dit artikel aangemerkt.

B2.1 Uitbetaling bijzondere beloningen

B2.1.1

Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt, kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of worden ingehaald.

Indien werknemers werkzaam in een 5-ploegendienst extra gewerkte uren willen inhalen op een zaterdag resp. op een zon- of feestdag, zal per ingehaald uur bovendien 0,28% resp. 0,56% van het maandsalaris dat is verhoogd met de verlofcompensatietoeslag worden verrekend. Het maandsalaris betreft hier slechts dat deel dat het bedrag van € 3240,96 bruto niet overschrijdt.

Bij keuze voor uitbetaling vindt uitbetaling plaats aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht daarop is ontstaan.

Kiest de werknemer voor het inhalen van het extra gewerkte uur, maar geschiedt dit inhalen niet binnen zes maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest hij het recht om het uur in te halen en wordt in de maand volgend op de termijn van zes maanden het uur alsnog uitbetaald.

B2.1.2

Uitbetaling van inconveniëntietoeslagen vindt plaats aan het einde van de maand volgende op die, waarin het recht daarop is ontstaan.

B2.2 Overwerk

B2.2.1 Algemeen

- a. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever.
- b. Indien er sprake is van overwerk komt het totale verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in B2.a. vermelde beloning (M) in aanmerking, waarbij het aantal uren overwerk naar boven op een heel kwartier wordt afgerond.

Indien wordt voldaan aan het in B2.3. bepaalde (extra reis), is dat lid eveneens van toepassing.

- c. De toeslag (M) voor overwerk bedraagt:
0,28% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag;
0,56% per uur voor overwerk op zaterdag en op zondagen;
1,12% per uur voor overwerk op feestdagen.
- d. In afwijking van het bepaalde onder c. bedraagt de toeslag voor een deeltijdwerker 0,14% per uur voor overwerk op maandag tot en met vrijdag, voor zover de totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt.

B2.2.2 Overwerk door werknemers in 5-ploegendienst

Voor overwerk in aansluiting op de normale werktijd geldt het bepaalde in B2.2.1.

Het bepaalde in B2.2.1. is eveneens van toepassing voor beloning van de extra diensten, zoals bedoeld in artikel 7.4.2. cao

Indien een werknemer in 5-ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid heeft verricht op een dag, waarop hij volgens voor het voor hem geldende dienstrooster geen arbeid behoefde te verrichten is er sprake van overwerk op roostervrije dagen.

Gemaakte overwerkuren naar boven op een heel kwartier afgerond komen voor de in B2.a. vermelde beloning in aanmerking.

De toeslag voor overwerk op roostervrije dagen bedraagt:

0,53% per uur voor overwerk op maandag t/m vrijdag;

0,80% per uur voor overwerk op zaterdagen;

1,06% per uur voor overwerk op zondagen;

1,59% per uur voor overwerk op feestdagen.

Indien wordt voldaan aan het B2.3. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

B2.2.3 Werk op uren aansluitend aan feestdagen (3-ploegendienst)

Werknemers in 3-ploegendienst verrichten geen arbeid in de nacht volgend op de feestdag.

Indien bedrijfsomstandigheden het wenselijk maken om in deze nacht volgend op de feestdag toch te werken wordt deze dienst beloond op basis van de voor die dag geldende overwerkregeling (en niet op basis van de regeling voor betaling op feestdagen).

B2.3 Extra reis

Indien een werknemer op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag (M).

Deze toeslag bedraagt :

0,56% per keer op maandag tot en met vrijdag;

1,68% per keer op zaterdag, zon- en feestdagen, alsmede op alle roostervrije dagen voor werknemers in de 5-ploegendienst (B2.2.2.) en de vaste reserve.

Indien er sprake is van een extra reis wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

B2.4 Consignatie

Van consignatie is sprake, indien de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur en neemt een aanvang op het tijdstip waarop de dagdienst begint. Dit tijdstip bepaalt tevens het begin van een consignatieperiode op zaterdag, zondag of op een feestdag.

De consignatietoeslag (M) bedraagt

0,70% per periode van 24 uur op maandag tot en met vrijdag

2,75% per periode van 24 uur op zaterdagen en zondagen

3,30% per periode van 24 uur op feestdagen.

Het bepaalde in B2.2. (overwerk), B2.3. (extra reis) en B2.5.1. (verschoven uren) is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, van toepassing.

Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt, bij aanvang van het kalenderjaar en het gehele jaar betreffende, een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan éénmaal per vier weken voor ten hoogste één week te consigner.

De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoeslag wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag per maand.

Indien de werknemer tengevolge van bedrijfsomstandigheden niet meer geconsigneerd is geldt de volgende **afbouwregeling**.

B2.4.1

Indien men langer dan een half jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men in de lopende en de daaropvolgende maand nog 100% van de consignatietoeslag.

B2.4.2

Indien men langer dan drie jaar doch korter dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie, ontvangt men de vergoeding onder B2.4.1., alsmede

gedurende 2 maanden	80%
gedurende 2 maanden	60%
gedurende 1 maand	40%
gedurende 1 maand	20% van de consignatietoeslag

B2.4.3

Indien men langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie ontvangt men de vergoeding onder B2.4.1., alsmede

gedurende 4 maanden	80%
gedurende 4 maanden	60%
gedurende 3 maanden	40%
gedurende 3 maanden	20% van de consignatietoeslag

B2.4.4

Het onder B2.4.3. bepaalde geldt eveneens voor een werknemer van 55 jaar of ouder die langer dan vijf jaar werkzaam is geweest in een rooster met consignatie en op eigen verzoek niet langer geconsigneerd is.

B2.5 Verschoven tijd

B2.5.1 Verschoven uren

Er is sprake van verschoven uren, indien een werknemer in dagdienst arbeid heeft verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, zonder dat hij daarbij zijn normale dagelijkse arbeidsduur heeft overschreden.

Een zodanige verschuiving, die leidt tot een afwijking van een uur of minder van zijn normale dienstrooster komt niet voor beloning in aanmerking. Indien deze verschuiving leidt tot een afwijking van meer dan een uur van zijn dienstrooster worden de van zijn dienstrooster afwijkende uren (naar boven afgerond op hele kwartieren) heeft de werknemer recht op een toeslag (M) van 0,84% per uur voor uren aanvangende gedurende de eerste zes uren van de kalenderdag; 0,28% per uur voor de overige uren.

Indien en voor zover voldaan wordt aan het in B2.3. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

B2.5.2 Verschuiving van dienst (letterwisseling)

Indien een werknemer in ploegendienst anders dan door eigen toedoen binnen eenzelfde dienstrooster in een andere dienst wordt tewerkgesteld, zal de werkgever ernaar streven dat niet tengevolge van die verschuiving minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest. Voor een verschuiving als hier bedoeld ontvangt de werknemer een "sprongtoeslag" (M) van 2,8%.

Indien hij binnen 14 dagen na deze verschuiving wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst, wordt deze toeslag niet opnieuw uitgekeerd. Een werknemer kan per maand voor de hier bedoelde verschuiving niet meer dan tweemaal de toeslag van 2,8% ontvangen. Indien en voor zover voldaan wordt aan het in B2.3. bepaalde (extra reis) is dat lid eveneens van toepassing.

B2.6 Dienstroostertoeslag

B2.6.1 Dagdienst, 2- en 3-ploegendienst

- a. De dienstroostertoeslag bedraagt:
- 11,25% voor het werken in 2-ploegendienst;
 - 19,0% voor het werken in 3-ploegendienst.
- Deze toeslag is gebaseerd op onderstaande beloning per dienst, rekenkundig afgerond op 0,25%.
- | | | |
|-------------------|------------------------|-------|
| Per ochtenddienst | maandag t/m vrijdag: | 0,45% |
| Per middagdienst | maandag t/m donderdag: | 0,55% |
| Per middagdienst | op vrijdag: | 0,72% |
| Per nachtdienst | maandag t/m vrijdag: | 1,45% |
| Per | zaterdagdienst: | 2,18% |
- b. Daarnaast bestaat er recht op een toeslag van: 0,14% voor elk 10e uur van een dienst bij inroostering van 10-uursdiensten;
- 0,34% voor elk op basis van vrijwilligheid ingeroosterd uur op zaterdag, voor zover hiermee bij de vaststelling van de dienstroostertoeslag nog geen rekening is gehouden.
- c. Worden in het kader van toepassing van art. 7.5. cao
- 3 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag;
 - 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 84% van de toeslag;
 - 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag.

B2.6.2.5 Ploegendienst

- a. De dienstroostertoeslag bedraagt 28,5% voor het werken in 5-ploegendienst.
- b. Worden in het kader van toepassing van art. 7.5. cao
- 4 nachtdiensten vervangen, dan resteert 88% van de toeslag;
 - 5 nachtdiensten vervangen, dan resteert 85% van de toeslag;
 - 6 nachtdiensten vervangen, dan resteert 82% van de toeslag;
 - 7 nachtdiensten vervangen, dan resteert 80% van de toeslag.

B2.6.3

De dienstroostertoeslagen worden tegelijk met het maandsalaris uitbetaald. Voor het werken in ploegendienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

B2.7 Overplaatsing in een ander dienstrooster

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster is sprake indien het in de bedoeling ligt de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster te werk te stellen. Het bepaalde in dit lid is derhalve niet van toepassing op de werknemer die als vaste reserve is aangewezen (B2.9. en B2.10.) en op de werknemer die incidenteel invalt in een ander ploegdienstrooster (B2.8.).

B2.7.1 Overplaatsing van een dagdienstmedewerker naar ploegdienst

Indien een dagdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een ploegdienst, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week ploegdienst na de overplaatsing de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster. Indien hij in de loop van de week wordt overgeplaatst, wordt hij gedurende de rest van de week beloond als dagdienstmedewerker en zijn derhalve B2.2. (overwerk), B2.3. (extra reis) en B2.5.1. (verschoven uren) op hem van toepassing.

B2.7.2 Overplaatsing van een ploegdienstmedewerker naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster

Indien een ploegdienstmedewerker wordt overgeplaatst naar een met een hoger percentage beloond dienstrooster, ontvangt hij vanaf het begin van de eerste volle week in het zwaardere dienstrooster de hogere dienstroostertoeslag. De ploegdienstmedewerker die in de loop van de week wordt overgeplaatst, ontvangt in geval van plaatsing in een dienst die niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster, een toeslag van 1,8%. Bovendien zijn B2.2. (overwerk) en B2.3. (extra reis) van toepassing, voor zover hij in deze week meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster.

B2.7.3 Overplaatsing naar een lager beloond dienstrooster (w.o. dagdienst)

Een werknemer die naar een met een lager percentage beloond dienstrooster wordt overgeplaatst, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de dienstroostertoeslag van het nieuwe dienstrooster. Indien de werknemer echter wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster ten gevolge van reorganisatie resp. vermindering of beëindiging van de productieactiviteiten van zijn afdeling resp. van bedrijfssluiting, en een bepaalde periode, zoals hieronder aangegeven, onafgebroken in dezelfde ploegdienst werkzaam is geweest, gelden onderstaande bepalingen van dit lid.

- a. Een werknemer die gedurende drie maanden onafgebroken in dezelfde soort ploegdienst geplaatst is geweest, ontvangt na overplaatsing in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster en wel:
voor 2-ploegdienst gedurende 1/4 maand
voor 3-ploegdienst gedurende 1/2 maand
voor 5-ploegdienst gedurende 3/4 maand.
- b. Een werknemer die langer dan een half jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegdienst geplaatst is geweest, ontvangt in de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt en in de daaropvolgende maand nog de toeslag verbonden aan zijn oude rooster in plaats van de toeslag die eventueel verbonden is aan zijn nieuwe rooster.

- c. De onder b. bedoelde werknemer die langer dan drie jaar, doch korter dan vijf jaar onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder b. bedoelde periode naast de nieuwe toeslag achtereenvolgens
 - gedurende 2 maanden 80%
 - gedurende 2 maanden 60%
 - gedurende 1 maand 40%
 - gedurende 1 maand 20% van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
- c. De onder b. bedoelde werknemer die vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst is geweest, ontvangt na afloop van de onder b. bedoelde periode naast de nieuwe toeslag achtereenvolgens
 - gedurende 4 maanden 80%,
 - gedurende 4 maanden 60%,
 - gedurende 3 maanden 40% en
 - gedurende 3 maanden 20% van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster.
- e. Het sub d. bepaalde geldt eveneens voor een werknemer van 55 jaar of ouder die na vijf jaar of langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst te zijn geweest in het kader van artikel 4.3b cao wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster.

B2.8 Incidenteel invallen in ploegendienst

B2.8.1

Een dagdienstmedewerker die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in B2.2. (overwerk), B2.3. (extra reis) en B2.5.1. (verschoven uren).

B2.8.2

Een ploegendienstmedewerker die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt een toeslag van 2,8%, indien de invaldienst niet gelijkwaardig is aan de dienst volgens zijn oorspronkelijke rooster.

Indien het invallen geschiedt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende rooster niet hoeft te werken zijn de bepalingen van B2.2. (overwerk) en B2.3. (extra reis) van toepassing.

B2.9 Vaste reserve voor de 3-ploegendienst

Een vaste reserve voor de 3-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstmedewerker, die is gehouden in te vallen in de 3-ploegendienst, indien daartoe behoefte bestaat.

B2.9.1 Toeslag vaste reserve 3-ploegendienst

De vaste reserve voor de 3-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 4,25% per maand. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

B2.9.2 Toeslag voor invallen

Per gewerkte invaldienst van 8 uur ontvangt de vaste reserve voor de 3-ploegendienst een toeslag van 0,75%.

B2.9.3 Werken op verschoven uren en overwerk

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is het in B2.2. en het in B2.5.1. bepaalde op hem van toepassing.

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst op een dag waarop hij wél invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alléén het bepaalde in B2.2. op hem van toepassing.

B2.9.4 Overplaatsing naar de 3-ploegendienst

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst gedurende 12 weken ononderbroken in de 3-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 3-ploegendienst.

De bepalingen van B2.9. zijn alsdan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in B2.7.3. sub a., geacht te zijn vervuld.

B2.9.5 Meer diensten per etmaal

Indien de vaste reserve in de komende nacht moet invallen, zal de dagdienst in principe op een zodanig tijdstip worden beëindigd dat de vaste reserve een rustperiode van 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.

B2.9.6 Meer diensten dan vijf per week

Indien de vaste reserve voor de 3-ploegendienst - hetzij in dagdienst, hetzij in 3-ploegendienst - per week meer dan vijf diensten heeft gewerkt, dan heeft hij voor de meer gewerkte dienst(en) recht op de beloning (M) zoals vermeld in B2.a. Daarnaast heeft hij per meer gewerkte dienst recht op een toeslag (M) van 0,28%.

B2.10 Vaste reserve voor de 5-ploegendienst

Een vaste reserve voor de 5-ploegendienst is uitsluitend die dagdienstmedewerker, die is gehouden in te vallen in de 5-ploegendienst, indien daartoe behoefte bestaat.

B2.10.1 Toeslag vaste reserve 5-ploegendienst

De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt een vaste toeslag van 10% per maand. Deze toeslag wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

B2.10.2 Toeslag voor invallen

De vaste reserve voor de 5-ploegendienst ontvangt per gewerkte invaldienst van 8 uur een toeslag van 1,35%.

B2.10.3 Invallen op feestdagen

Indien de vaste reserve in de 5-ploegendienst invalt op een feestdag, komt hij voor de op die dag gewerkte uren in aanmerking voor de beloning als vermeld in B2.a.

Bovendien heeft hij recht op een toeslag van 0,56% per op die feestdag gewerkt uur.

B2.10.4 Werken op verschoven uren en overwerk

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op een dag waarop hij niet invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden is het in B2.2. en het in B2.5.1. bepaalde op hem van toepassing. Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op een dag waarop hij wel invalt, arbeid verricht op van zijn dienstrooster afwijkende tijden, is alléén het bepaalde in B2.2. op hem van toepassing.

B2.10.5 Overplaatsing naar de 5-ploegendienst

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst gedurende 12 weken ononderbroken in de 5-ploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij met ingang van de 13e week geacht te zijn overgeplaatst naar de 5-ploegendienst. De bepalingen van B2.10. zijn alsdan niet meer op hem van toepassing. In deze gevallen wordt de termijn van drie maanden, genoemd in B2.7.3. sub a., geacht te zijn vervuld.

B2.10.6 Meer diensten per etmaal

Indien de vaste reserve in de komende nacht moet invallen, zal de dagdienst in principe op een zodanig tijdstip worden beëindigd dat de vaste reserve een rustperiode van 10 uur kan genieten alvorens in de nachtdienst in te vallen.

B2.10.7 Meer diensten per maand

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst per maand - hetzij in dagdienst, hetzij in 5-ploegendienst - meer diensten heeft gewerkt, dan overeenkomt met het aantal diensten ingevolge het dagdienstrooster voor die maand, komt hij voor de meer gewerkte dienst(en) in aanmerking voor de beloning (M) vermeld in B2.a. Daarnaast ontvangt hij voor per meer gewerkte dienst een toeslag (M) van 0,56% per meer gewerkt uur. Op de meer gewerkte diensten is bovendien artikel B2.3. van toepassing.

B2.10.8 Minder diensten dan vijf per week

De vaste reserve kan bij het invallen geen aanspraak maken op de roostervrije dagen van het rooster van de werknemer voor wie hij moet invallen, indien en voor zover hij daardoor minder dan gemiddeld 40 uur per week zal werken.

Indien de vaste reserve gedurende twee aaneengesloten kalenderweken een werknemer heeft vervangen, kan hij met ingang van de derde week wel aanspraak maken op de roostervrije dagen ingevolge het rooster van die werknemer.

B2.10.9 Weekenddiensten

Indien de vaste reserve voor de 5-ploegendienst op zaterdag en/of zondag niet behoeft in te vallen, zal hij in principe vrij zijn.

B2.11 Toeslag voor het volgens rooster werken van 45 uur (dagdienst, 2- en 3-ploegendienst)

Indien een werknemer volgens rooster feitelijk 45 uur heeft gewerkt ontvangt hij een toeslag van 0,14% van het maandsalaris per uur voor het 39ste tot en met het 45ste uur.

B2.12 Toeslag voor het waarnemen van een hogere functie

B2.12.1

De werknemer die volledig een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag (M), indien niet reeds bij de functie-indeling rekening is gehouden met waarneming in andere functies.

De toeslag bedraagt:

0,25% als de waargenomen functie één schaal hoger is ingedeeld,

0,375% als de waargenomen functie twee schalen hoger is ingedeeld,

0,50% als de waargenomen functie drie of meer schalen hoger is ingedeeld.

Deze percentages worden verhoogd met de gemiddelde dienstroostertoeslag van het rooster waarin de waar te nemen functie wordt verricht.

B2.12.2

Per maand wordt de in B2.12.1. genoemde toeslag over ten hoogste 20 diensten toegekend.

B2.12.3

In afwijking van het in B2.12.1. bepaalde wordt, bij volledige waarneming van een functie die hoger is ingedeeld dan de hoogste in deze overeenkomst vermelde schaal, de toeslag door de werkgever naar redelijkheid vastgesteld.

B2.13 Werken op feestdagen door werknemers in 5-ploegendienst

Een werknemer in 5-ploegendienst die volgens zijn rooster op een feestdag arbeid verricht, heeft voor een dienst van 8 uur recht op een toeslag van 6,16% van het maandinkomen.

Desgewenst kan deze werknemer tegen inlevering van 5,04% van het maandinkomen een (8-uurs)dienst vrijaf reserveren, die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de resterende toeslag van 1,12% van het maandinkomen uitbetaald.

Uitbetaling van de toeslag van 6,16% resp. van 1,12% geschiedt aan het einde van de maand volgende op die waarin het recht op de toeslag is ontstaan.

B2.14 Rusttijden

B2.14.1

Indien een werknemer werkzaam in dagdienst arbeid heeft verricht tussen 10 uur voor de aanvang van de normale dagdienst en de aanvang van deze dagdienst, zullen, ter verzekering van voldoende rust, vanaf het begin van de dagdienst evenveel uren vrijaf worden gegeven als gewerkt zijn in de bedoelde periode, vermeerderd met één uur per oproep.

Op verzoek van de werknemer kan direct aansluitend hierop nog een uur vrijaf worden toegekend, in welk geval de extra reistoelage ingevolge artikel B2.3. komt te vervallen.

Het in de eerste alinea genoemde recht ontstaat evenwel niet wanneer:

- deze arbeid is aangevangen op of na 2 uren voor het begin van de normale dagdienst (ter bepaling van het begin van de dagdienst zal in geval van variabele werk-tijden de standaardaanvangstijd worden gebezigd);
- de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster later dan 12 uur na het beëindigen van deze arbeid begint.

Wanneer de normale werktijd ten gevolge van incidenteel nachtwerk korter dan 2 uur zou worden behoeft de werknemer in het algemeen niet meer terug te komen.

B2.14.2

Een werknemer werkzaam in ploegendienst heeft na ten minste 12 uur onafgebroken arbeid te hebben verricht, recht op ten minste 12 uur rust.

B3. Bijzondere beloningfunctiegroep 10 en hoger

B.3.1 Dagdienstrooster (uitwerking artikel 7.3.1. cao)

Van toepassing zijn de van artikel 7.3.1. Cao afwijkende bepalingen die zijn opgenomen onder B.2.2 van deze cao.

B.3.2 Bijzondere beloningen (uitwerking artikel 9.4 cao)

B3.2.1 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan, werk dat wordt verricht met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur, in opdracht van de werkgever.
2. Onverminderd het in lid bepaalde, wordt overwerk niet beloond.
3. Voor de werknemer die is ingedeeld in salarisgroep 11 en 12 zal overwerk worden beloond op voet van gelijkstelling met andere werknemers in het bedrijf tot maximaal het bedrag van € 4384,30 bruto op grond van het bepaalde in B.2.2.1 en B. 2.2.2.
Buiten aanmerking blijven evenwel per kalenderjaar de eerste 8 overwerkuren indien de berekening van overwerkbeloning voor bedoelde andere werknemers aan een salarismaximum is gebonden, danwel de eerste 16 overwerkuren, indien een zodanige maximering van de overwerkbeloning ontbreekt.
4. Voor de werknemer die is ingedeeld in een van de functiegroepen 13 en hoger zal bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk een beloningsregeling worden getroffen. In een dergelijke beloningsregeling kan tevens worden bepaald dat de extra vakantierechten zoals bedoeld in artikel 15.2.1 worden verminderd. Deze vermindering kan maximaal 16 uur bedragen.

B3.3 Werk verricht in ploegendienst

1. Voor het werken in ploegendienst wordt een dienstroostertoeslag toegekend. Deze toeslag wordt voor werknemers die onder deze overeenkomst vallen, vastgesteld volgens de bepalingen die gelden voor andere werknemers in het bedrijf.
2. Voor het werken in ploegendienst wordt geen dienstroostertoeslag betaald, indien dit werken uitsluitend plaatsvindt in het kader van een opleiding.

B3.4 Consignatie

Voor consignatie wordt per bedrijfsonderdeel een vergoedingsregeling vastgesteld.

Bijlage IV – Protocol inzake ziekteverzuim

Overwegende dat

- * de oorzaken van ziekteverzuim zowel binnen als buiten de arbeidssituatie zijn gelegen en dat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer,
- * het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - een zwaarwegend belang is van alle bij de cao betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,

zijn partijen overeengekomen in de cao het volgende vast te leggen:

Rol van de werkgever

Voorkomen van ziekteverzuim

De werkgever zal zich er voortdurend toe inspannen gezondheidsrisico's welke voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van arbeid in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen c.q. tot een minimum te beperken door:

- a. door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en aldaar bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zo nodig aan te passen aan ter zake bestaande (wettelijke) normen;
- b. door middel van zorgvuldige werving en selectie en eventuele medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijke overeenstemming tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie dienaangaande stelt;
- c. door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij aanvang van de dienstbetrekking aanwezige overeenstemming als onder b. bedoeld, lopende het dienstverband, zoveel mogelijk gehandhaafd blijft;
- d. zich voortdurend in te spannen voor de inzetbaarheid van de werknemer om ervoor te zorgen dat kennis, vaardigheden en werkhouding aansluiting vinden bij de functie-eisen en de werknemer voldoende geëquipeerd is de overeengekomen werkzaamheden naar behoren te verrichten.

Maatregelen die noodzakelijk zijn om een tekort aan overeenstemming (over-/onderbelasting) te voorkomen dan wel op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).

Beperking van de verzuimduur

Indien de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn door:

- a. door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevendenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;
- b. door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
- c. door middel van geëigende voorschriften omtrent de samenwerking van leidinggevendenden, bedrijfsarts, afdeling personeelszaken en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
- d. strikte toepassing van alle relevante bepalingen in of bij de Wet.

Indien een werknemer zich binnen een periode van een jaar voor de vierde keer ziek meldt, voert de leidinggevende standaard een (verzuim)gesprek met betrokkene om de oorzaak te achterhalen en waar nodig te zoeken naar oplossingen.

Rol van de werknemer

Voorkomen van ziekteverzuim

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften stipt naleeft;
- b. melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
- c. zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden;
- d. zelf aangeeft wanneer hij de overeengekomen werkzaamheden niet naar behoren kan verrichten. Deze melding kan aan de leidinggevende gebeuren, maar ook aan de bedrijfsarts of bijvoorbeeld de personeelsfunctionaris;
- e. aandacht heeft voor zijn inzetbaarheid binnen de onderneming, ook op de lange termijn, met oog voor een gezonde balans tussen belasting en belastbaarheid. Indien nodig ondersteunt de werkgever, bijvoorbeeld door scholingsfaciliteiten;
- f. zich bewust is van het belang van een goede balans tussen werk en privé en een gezonde leefstijl. Indien nodig faciliteert de werkgever door bijvoorbeeld flexibele arbeidstijden.

Beperking van de verzuimduur

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en stipt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkhervattingsgesprekken en - zo nodig - een werkhervattingsprogramma;

- b. bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werkhervatting er door wordt belemmerd.

Overleg

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen ter zake wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de ondernemingsraad.

Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bijlage V – Protocol arbeidsongeschiktheid

Ingeval een werknemer arbeidsongeschikt wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard op grond van de WIA of op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling zal werkgever zich maximaal inspannen voor een herplaatsing in de eigen onderneming. Daarbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten in het eigen werk, dan wel van reïntegratie in een andere functie binnen de onderneming.

Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen onderneming van werkgever niet of onvoldoende mogelijk blijkt, zal een re-integratietraject buiten de onderneming van werkgever worden gestart, eventueel met behulp van een reïntegratiebedrijf.

In geval de arbeidsongeschikte werknemer:

- a) niet binnen de onderneming van werkgever te Maastricht herplaatsbaar blijkt te zijn en sprake is van een externe herplaatsing en dientengevolge beëindiging van het dienstverband; dan wel,
- b) na afloop van de periode van eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 7: 629 BW, binnen de onderneming van werkgever te Maastricht niet of niet binnen afzienbare tijd herplaatsbaar blijkt te zijn noch – binnen afzienbare tijd – sprake zal zijn van een externe re-integratie in een passende functie, zal werkgever het dienstverband beëindigen, onder voorbehoud van toestemming zulks conform de Wet. Werkgever zal alvorens tot uitvoering over te gaan de werknemer in de gelegenheid stellen over de ontstane situatie te overleggen, waarbij de werknemer zich kan laten bijstaan door de vakvereniging.

Bijlage VI – Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1966

Preamble:

Rekening houdend met de tijdelijke deelname aan de pensioenregeling Akzo Nobel (tot uiterlijk 1 januari 2009) en verder rekening houdend met eventueel andere ontwikkelingen binnen Hexion, zal werkgever gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst met de pensioencommissie overleg voeren aangaande de geldende pensioen- en levensloopregeling. Indien en voor zover hierbij afwijkende afspraken worden gemaakt, treden deze automatisch in de plaats van de in deze bijlage geldende bepalingen.

Bijlage VIa – Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren vóór 1950

1. Doel

Op 1 januari 2001 is de pensioenregeling met een pensioeningangsdatum van 65 jaar vervangen door een pensioenregeling met als pensioeningangsdatum 62 jaar. Voor werknemers die door deze overgang en gezien hun leeftijd, onvoldoende pensioenjaren kunnen opbouwen is een overgangsregeling getroffen die voorziet in opbouw van ouderdomspensioen gedurende de periode 62-65 jaar.

2. Rechthebbenden

Rechthebbenden zijn werknemers die zijn geboren voor 1950 en die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel tot de datum van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 8 van de cao 1.6.2003-1.6.2004. Bedoelde regeling voor flexibele uittreding blijft onverkort gelden voor rechthebbenden van de onderhavige regeling.

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

- 3.1 Rechthebbenden verkrijgen op de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt volgens de hierna omschreven formule en onderstaande tabel, uitzicht op een werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren ingaande op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 3.2 De werkgeversaanvulling wordt bepaald conform de toepasselijke formule van levenslang ouderdomspensioen krachtens het pensioenreglement over een grondslag en een opbouwtijd, met dien verstande dat de beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag niet van toepassing is.
- 3.2.1 De grondslag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengevende inkomens componenten vanaf 1 januari 2001 per maand, geïndexeerd tot de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt conform de collectieve

salarisaanpassingen, verminderd met de maandelijkse conform het pensioenreglement toepasselijke franchise en gerekend over de referteperiode.

- 3.2.2 De werkgeversaanvulling bedraagt 2,25% over de grondslag gedurende een opbouwtijd volgens de tabel in 3.3.
- 3.2.3 Ingeval er sprake is van flexibele uittrekking geldt voor de berekening van de grondslag in afwijking van 3.2.1. het volgende:
- Bij gedeeltelijke vervroegde uitdiensttreding wordt voor wat betreft het jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag gerekend met het vóór gedeeltelijke vervroegde uittrekking geldende deeltijdpercentage;
 - Bij volledige vervroegde uitdiensttreding wordt voor de berekening uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag als ware men niet vervroegd uitgetreden.
- 3.2.4. Indien het dienstverband met de werknemer voortduurt na de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt wordt de opbouwtijd zoals aangegeven in de tabel van 3.3. gekort met de periode dat het dienstverband voortduurt.

3.3 Tabel opbouwtijd

Geboortejaren	Opbouwtijd in jaren
1944 t/m 1949	2.5

4. Samenloop

De werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren vervalt indien en voor zover op andere wijze wordt voorzien in pensioenopbouw conform de pensioenregeling van Akzo Nobel.

Bijlage VIb – Overgangsregeling voortzetting pensioenopbouw geboortejaren na 1949

1. Doel

Op 1 januari 2001 is de pensioenregeling met een pensioeningangsdatum van 65 jaar vervangen door een nieuwe pensioenregeling met als standaard pensioeningangsdatum 62 jaar. Voor werknemers die door deze overgang en gezien hun leeftijd, onvoldoende pensioenjaren kunnen opbouwen is een overgangsregeling getroffen die voorziet in opbouw van ouderdomspensioen gedurende de periode 62-65 jaar.

2. Rechthebbenden

Werknemers die zijn geboren na 1949 maar vóór 1966 en die vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de maand volgende op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt.

3. Werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren

3.1 Rechthebbenden verkrijgen op de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt volgens de hierna omschreven formule en onderstaande tabel, uitzicht op een werkgeversaanvulling pensioenopbouwjaren ingaande op de eerste dag van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.

3.2 De werkgeversaanvulling wordt bepaald conform de formule van levenslang ouderdomspensioen krachtens de pensioenregeling 2006 over een grondslag en een opbouwtijd, met dien verstande dat de beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag niet van toepassing is.

3.2.1 De grondslag wordt bepaald door de gemiddelde pensioengevende inkomens componenten vanaf 1 januari 2001 per maand, geïndexeerd tot de eerste van de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt conform de collectieve salarisaanpassingen, verminderd met de maandelijks conform het pensioenreglement geldende franchise en gerekend over de referteperiode.

In geval van onbetaald verlof dan wel (gedeeltelijke) uitdiensttreding na de maand waarin de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt, wordt voor de berekening van de grondslag uitgegaan van het vaste jaarsalaris en de vaste dienstroostertoeslag in die periode, als ware men ongewijzigd in dienst gebleven.

3.2.2 De werkgeversaanvulling bedraagt 2,25% over de grondslag gedurende een opbouwtijd volgens de tabel in 3.3.

3.2.3 Indien het dienstverband met de werknemer voortduurt na de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de opbouwtijd zoals aangegeven in de tabel van 3.3. naar evenredigheid met de periode van het dienstverband tussen 62 en 65 jaar gekort.

3.3 Tabel opbouwtijd

Geboortejaren	Opbouwtijd in jaren
1950	2.5
1951 t/m 1955	2.0
1956 t/m 1960	1.5
1961 t/m 1965	1.0

4. Samenloop

De werkgeversaankvulling pensioenopbouwjaren vervalt indien en voor zover op andere wijze wordt voorzien in pensioenopbouw conform de pensioenregeling van Akzo Nobel.

Bijlage VII - Overgangsregeling VUT-compensatie 2006

Preambule:

Rekening houdend met de tijdelijke deelname aan de pensioenregeling Akzo Nobel (tot uiterlijk 1 januari 2009) en verder rekening houdend met eventueel andere ontwikkelingen binnen Hexion, zal werkgever gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst met de pensioencommissie overleg voeren aangaande de geldende pensioen- en levensloopregeling. Indien en voor zover hierbij afwijkende afspraken worden gemaakt, treden deze automatisch in de plaats van de in deze bijlage geldende bepalingen.

1. Doel

De Overgangsregeling VUT-compensatie 2006 is getroffen in het kader van de wettelijke overgangsmaatregel in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor VUT en prepensioen op 1 januari 2006. Doel is om, passend binnen de bedoelde wettelijke overgangsmaatregel, voor een bepaalde groep werknemers een inkomensperspectief te blijven bieden voor de periode van 62 tot 65 jaar zoals de voorheen geldende Overgangsregeling VUT-compensatie (zie cao 1.6.2003-1.6.2004).

2. Rechthebbenden

Rechthebbenden zijn werknemers geboren voor 1 januari 1950 die vanaf 31 december 2000 onafgebroken in dienst zijn tot de maand volgende op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel de datum van flexibele uittreding zoals bedoeld in art. 8 van de cao 1.6.2003-1.6.2004 en ten minste de tien jaren direct voorafgaand aan de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel de datum van flexibele uittreding onafgebroken in dienst zijn geweest. Bedoelde regeling voor flexibele uittreding blijft onverkort gelden voor rechthebbenden van de onderhavige regeling.

3. Werkgeversaanvulling VUT-compensatie

- 3.1 Werkgever garandeert rechthebbenden dat de uitkering vanaf de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt 80% van het laatstverdiende jaarinkomen zal bedragen. De garantie betreft het volume berekend over drie jaren (240%).

Onder de hiervoor genoemde uitkering dient te worden verstaan de tijdens het dienstverband met de werkgever opgebouwde prepensioen tezamen met de werkgeversaanvulling die nodig is om de bedoelde garantie te bereiken.

- 3.2 Met het in het vorige lid bedoelde laatstverdiende jaarinkomen wordt bedoeld het geldende jaarinkomen direct voorafgaand aan de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel het geldende jaarinkomen direct voorafgaand aan de datum van flexibele uittreding.

3.3 **Recht op uitbetaling**

Het recht op uitbetaling van de uitkering ontstaat op de datum van uitdiensttreding, maar niet eerder dan in de maand volgend op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt. De periode van uitkering eindigt in de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Het totale garantievolume (zie 3.1.) wordt gelijkelijk verdeeld over de totale periode van uitkering, met dien verstande dat het recht op uitbetaling van de werkgeversgarantie maximaal 80% van het door uitdiensttreding gederfde jaarinkomen betreft.

Nadat de werkgeversgarantie eenmaal is vastgesteld wordt deze bij herschikking op dezelfde wijze behandeld als pensioen. Dit betekent dat bij vervroeging van de werkgeversgarantie (flexibele uittreding) actuariële korting plaatsvindt op dezelfde wijze als bij pensioen.

Bij (gedeeltelijk) doorwerken na het bereiken van de 62-jarige leeftijd wordt het deel van de werkgeversaanvulling waarvoor geen recht op uitbetaling bestaat actuariëel verhoogd en op het moment van volledig stoppen toegevoegd aan het levenslange ouderdomspensioen. Voor ingang van de maand volgend op de 62^e verjaardag kan de werknemer aangeven dat hij kiest voor een eenmalige uitkering bij einde dienstverband. Deze keuze houdt in dat de werkgever in plaats van de ophoging van het levenslange ouderdomspensioen te effectueren het betreffende deel van de werkgeversaanvulling inclusief actuariële verhoging als bedrag ineens uitbetaalt op het moment van volledig stoppen met werken.

3.4 Werkgeversaanvulling bij toepassing Beschikbare Premiereregeling

In afwijking van het bepaalde in 3.1. wordt de werkgeversaanvulling berekend als ware er geen beperking van pensioenopbouw tot het opbouwgrensbedrag.

3.5 De werkgeversaanvulling zelf maakt geen deel uit van enige grondslag.

4. Uitkering van de werkgeversaanvulling

4.1 De werkgeversaanvulling is een bruto uitkering. Uitbetaling geschiedt in 12 gelijke maandelijkse termijnen, door het Pensioenfonds Akzo Nobel.

4.2 Indexatie van de werkgeversaanvulling geschiedt overeenkomstig de indexatie van ingegane pensioenen conform het pensioenreglement.

4.3 Ingeval van arbeidsongeschiktheid wordt de betreffende anticumulatiebepaling van het pensioenreglement overeenkomstig toegepast.

Bijlage VIII - Overgangsregeling uitzichtgarantie ploegenpensioen

1. Doel

Per 1 januari 2001 is de pensioenregeling die voorziet in versnelde opbouw van ploegenpensioen in een korte periode (40- tot 60-jarige leeftijd) vervangen door een pensioenregeling waarin werknemers reeds vanaf aanvang dienstverband, ongeacht de leeftijd, tot de eerste van de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt over de vaste ploegendiensttoeslag pensioen opbouwen op dezelfde wijze als over het salaris. In verband hiermee is een overgangsregeling getroffen die werknemers een uitzichtgarantie biedt op ploegenpensioen rekening houdend met hetgeen op basis van de tot 1 januari 2001 geldende pensioenregeling kon worden opgebouwd.

2. Begrip vaste ploegendiensttoeslag

Voor toepassing van deze regeling is de definitie van vaste ploegendiensttoeslag zoals gegeven in het hoofdstuk pensioenopbouwfactoren van het pensioenreglement 2001 bepalend.

3. Rechthebbenden

Werknemers die op 31 december 2000 in ploegendienst werkzaam zijn en vanaf 31 december 2000 ononderbroken in dienst zijn tot de eerste van de maand volgend op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt.

4. Uitzichtgarantie ploegenpensioen

- 4.1 Rechthebbenden verkrijgen op de eerste van de maand volgend op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt uitzicht op een werkgeversaanvulling ingaande op de eerste van de maand volgende op die waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt.
- 4.2 De hoogte van de uitzichtgarantie op ploegenpensioen wordt bepaald door de gemiddelde vaste ploegendiensttoeslagen (op basis van de definitie in het pensioenreglement 2000) over de periode gelegen tussen
 - de datum van aanvang van de ploegendienst, maar niet eerder dan vanaf de 1e januari volgend op de 40e verjaardag en
 - de 1e januari volgend op de 60e verjaardagte vermenigvuldigen met het betreffende garantiepercentage uit onderstaande tabel. Bij de berekening van de gemiddelde toeslag wordt rekening gehouden met de indexering op basis van artikel 14 van het tot en met 31.12.2000 geldende pensioenreglement.
- 4.3 De werkgeversaanvulling bedraagt maximaal de berekende uitzichtgarantie minus het conform de nieuwe pensioenregeling opgebouwde pensioen over de vaste ploegendiensttoeslag en minus het maximum van de uitkomsten van artikel 10.2.6. en 10.2.7. sub 2 van het pensioenreglement.

Tabel

Geboortejaren	Garantiepercentage
1942	83,25
1943	83,75
1944	84,5
1945	85
1946	85,75
1947	86,25
1948	87
1949 t/m 1960	88
1961	86
1962	84
1963	82
1964	80
1965	79
1966	78
1967	77
1968	76
1969	75
1970	74

- 4.4 Voor rechthebbenden die eerst na het bereiken van de 40-jarige leeftijd in ploegendienst zijn gaan werken wordt het garantiepercentage gecorrigeerd. Voor elk vol jaar dat later met het in ploegendienst werken wordt aangevangen wordt het garantiepercentage met 1/20 gekort. Voor een gedeelte van een jaar vindt evenredige korting plaats.
- 4.5 Het bepaalde in het vorige lid wordt overeenkomstig toegepast ingeval rechthebbenden vóór het bereiken van de 60-jarige leeftijd het werken in ploegendienst hebben beëindigd.

Bijlage IX - Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage

1. Doel

De Overgangsregeling toeslag vaste spaarbijdrage is ingesteld in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een nieuwe pensioenregeling met als pensioenrichtleeftijd .

2. Rechthebbenden

- (a) Werknemers die op 31 december 2005 in dienst waren en onafgebroken in dienst zijn gebleven en geboren zijn tussen 31 december 1952 en 1 januari 1965, komen in aanmerking voor een toeslag vaste spaarbijdrage volgens tabel A, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.
- (b) Werknemers die ná 31 december 2000 maar vóór 1 januari 2006 in dienst zijn gekomen en onafgebroken in dienst zijn gebleven en geboren zijn tussen 31 december 1943 en 1 januari 1953, komen in aanmerking voor een toeslag vaste spaarbijdrage volgens tabel B, uiterlijk tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

4. Toeslag vaste spaarbijdrage

Om het in artikel 1 gestelde doel te bereiken is tevens een vaste spaarbijdrage ingesteld zoals bedoeld in artikel 11 van de CAO. Voor zover deze vaste spaarbijdrage, rekening houdend met de nog resterende spaartermijn en het geboden perspectief, geacht wordt ontoereikend te zijn voorziet de onderhavige regeling in een toeslag. De toeslag wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel. Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 13) blijven daarbij buiten beschouwing.

Tabel A	
geboorte-jaren	jaarlijkse toeslag op 2% vaste spaarbijdrage tot 62 jr. (% jaarinkomen)
1953	1,2
1954	1,1
1955	1,0
1956	0,9
1957	0,8
1958	0,7
1959	0,6
1960	0,5
1961	0,4
1962	0,3
1963	0,2
1964	0,1

Tabel B	
geboorte-jaren	jaarlijkse toeslag op 2% vaste spaarbijdrage tot 62 jr. (% jaarinkomen)
1944	2,3
1945	2,2
1946	2,1
1947	1,9
1948	1,8
1949	1,7
1950	1,6
1951	1,5
1952	1,4

5. Uitbetaling toeslag vaste spaarbijdrage

De toeslag vaste spaarbijdrage wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetaling.

6. Overige bepalingen

De toeslag vaste spaarbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.

Bijlage X - Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon

1. Doel

De Overgangsregeling spaarbijdrage 80% middelloon is ingesteld in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor prepensioen op 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een pensioenregeling met als pensioenrichtleeftijd 65 jaar en dient ter compensatie van art. 10.3. van het pensioenreglement geldend vóór 1 januari 2006 (overgangsmaatregel 2000 versnelde prepensioenopbouw tussen 52 en 62 jaar).

2. Rechthebbenden

Werknemers geboren tussen 31 december 1952 en 1 januari 1971 die op 31 december 2000 in dienst waren en nadien onafgebroken in dienst zijn gebleven komen in aanmerking.

3. Spaarbijdrage 80% middelloon

Werknemers als bedoeld in lid 2 hebben gedurende de periode die ligt tussen de laatste dag van de maand waarin de 52-jarige leeftijd wordt bereikt en de eerste dag van de maand volgend op die waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt, recht op een spaarbijdrage 80% middelloon.

De spaarbijdrage 80% middelloon wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen en is vastgesteld volgens onderstaande tabel.

Eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie artikel 13) blijven daarbij buiten beschouwing.

Tabel

geboorte- jaar	Spaarbijdrage 80% middelloon tussen 52 en 62 (% jaarinkomen)
1953	11,9
1954	9,8
1955	9,2
1956	8,6
1957	7,9
1958	7,3
1959	6,7
1960	6,1
1961	5,5
1962	5,0
1963	4,5
1964	4,0
1965	3,4
1966	2,8
1967	2,2
1968	1,5
1969	1,0
1970	0,5

4. Uitbetaling spaarbijdrage 80% middelloon

De spaarbijdrage 80% middelloon wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetalingen.

5. Overige bepalingen

De spaarbijdrage 80% middelloon maakt geen deel uit van enige grondslag.

Bijlage XI - Uitwerking overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952

Overwegende,

dat de Overgangsregeling geboortejaren 1950 t/m 1952 (zie Bijlage XII cao 2004-2007), hierna te noemen 1950-1952 afspraak, is overeengekomen in verband met het vervallen van de fiscale faciliteit voor VUT en prepensioen per 1 januari 2006 en de gelijktijdige invoering van een pensioenregeling met als pensioenrichtleeftijd en is gericht op niet onder de wettelijke overgangsregeling vallende werknemers, ter compensatie van de tot 1 januari 2006 bestaande overgangsregeling 80% eindloon prepensioengarantie;

dat onderdeel van de 1950-1952 afspraak zijn

- de vaste spaarbijdrage zoals bedoeld in artikel 11 van Deel A van de cao en
- de op 1 januari 2006 ingevoerde franchiseverlaging, met inachtneming van aanpassingen daarop krachtens de pensioenregeling 2006, alsmede
- het in de periode 2001 tot en met 2005 opgebouwde prepensioen;

dat 4% rekenrente als uitgangspunt is genomen bij de totstandkoming van de 1950-1952 afspraak;

komen cao-partijen overeen de 1950-1952 afspraak als volgt uit te voeren:

1. Spaarbijdrage 1950-1952

Werknemers geboren tussen 31 december 1949 en 1 januari 1953 die op 31 december 2000 in dienst waren en nadien onafgebroken in dienst zijn gebleven komen in aanmerking voor een spaarbijdrage 1950-1952, vanaf 1 januari 2006 tot uiterlijk de eerste van de maand volgend op de maand waarin de 62-jarige leeftijd wordt bereikt.

2. Hoogte spaarbijdrage 1950-1952

De spaarbijdrage 1950-1952 bedraagt op jaarbasis het in onderstaande tabel aangegeven percentage van het jaarinkomen, waarbij eventuele inkomenscorrecties in verband met arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 24 maanden van arbeidsongeschiktheid (zie cao, Deel A, artikel 13) buiten beschouwing blijven.

Tabel

geboorte- maand	Spaarbijdrage 1950-1952 *) op jaarbasis vanaf 1-1-2006 **) in % jaarinkomen
01-1950	23,2
02-1950	22,8
03-1950	22,4
04-1950	22,0
05-1950	21,6
06-1950	21,2
07-1950	20,8
08-1950	20,4
09-1950	20,0
10-1950	19,7
11-1950	19,4
12-1950	19,1
01-1951	18,8
02-1951	18,5
03-1951	18,2
04-1951	18,0
05-1951	17,7
06-1951	17,4
07-1951	17,1
08-1951	16,8
09-1951	16,5
10-1951	16,2
11-1951	15,9
12-1951	15,6
01-1952	15,3
02-1952	15,1
03-1952	14,9
04-1952	14,7
05-1952	14,5
06-1952	14,3
07-1952	14,1
08-1952	13,9
09-1952	13,7
10-1952	13,5
11-1952	13,4
12-1952	13,3

*) Spaarbijdrage 1950-1952 exclusief de spaarbijdrage ex artikel 11 cao.

**) Op basis van het cao-akkoord 2007 wordt de spaarbijdrage 1950-1952 eerst vanaf 1-7-2007 maandelijks uitbetaald en wordt in de maand juli 2007 een nabetaling gedaan ter grootte van de niet betaalde spaarbijdragen over de periode januari 2006 tot en met juni 2007 plus een rendementsvergoeding van 4,6% op jaarbasis over 2006 en 4,8% op jaarbasis over januari tot en met juni 2007. Deze percentages komen overeen met de spaarrente zoals van toepassing in het collectieve levensloopcontract met AEGON.

3. Hardheidsclausule individuele salarisverhoging

Indien als gevolg van salarisverhoging(en) op basis van art. 10.2. en/of art. 10.3.3. van Deel A van de cao de in het kader van de afspraak 1950-1952 toegekende spaarbijdragen ontoereikend zijn om de doelstellingen van de 1950-1952 afspraak te bereiken, zal de werkgever in positieve zin afwijken van bovenstaande tabel, met dien verstande dat slechts sprake kan zijn van toepassing van deze hardheidsclausule bij uitdiensttreding na de 60-e verjaardag van de werknemer.

4. Uitbetaling spaarbijdrage 1950-1952

De spaarbijdrage 1950-1952 wordt uitgekeerd in 12 gelijke termijnen, tegelijk met de maandelijkse salarisbetaling.

5. Overige bepalingen

De spaarbijdrage 1950-1952 maakt geen deel uit van enige grondslag.

Bijlage XII Protocolafspraken bijgevoegd aan deze cao

1. WGA-gedifferentieerde premie

Werkgever heeft de mogelijkheid een deel van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op het netto loon van de werknemer. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever gedurende de looptijd van de cao van dit recht geen gebruikmaakt.

2. Wet gelijke behandeling en leeftijd

Partijen zijn overeengekomen om gedurende de looptijd van de cao aandacht te besteden aan de consequenties van de wet gelijke behandeling en leeftijd. Hierover zal onderstaande tekst in de cao worden opgenomen.

“Op grond van doel en strekking van de Wet Gelijke Behandeling en Leeftijd zullen partijen gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst niet in strijd is met de wet, de bepalingen inventariseren die – mogelijk – hiermee strijdig zijn. Partijen zullen indien en voor zover sprake is van strijdigheid – waaronder verstaan ontbreken van een objectieve rechtvaardiging - in overleg treden ten einde de betreffende bepalingen in deze collectieve arbeidsovereenkomst te schrappen dan wel te wijzigen.”

3. Studie arbeidsduurverlenging en arbeidsparticipatie oudere werknemer

Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao een studie verrichten naar de mogelijkheden en haalbaarheid van arbeidsduurverlenging, waarbij in bijzonder aandacht zal worden besteed aan verlengen van de arbeidsduur van gemiddelde 36 naar 38 uur per week in relatie tot:

- a. bevorderen arbeidsproductiviteit (loonkosten per producteenheid);
- b. arbeidsparticipatie oudere werknemer;
- c. compensatie voor verlenging arbeidsduur.

Partijen zijn niet op voorhand gebonden aan uitkomsten van deze studie, anders dan afspraken die tijdens de studie worden overeengekomen.

Daarnaast zal werkgever met de ondernemingsraad mogelijkheden onderzoeken hoe inhoud gegeven kan worden aan een adequate consignatie, rekening houdend met de toename van de gemiddelde leeftijd. Tijdens de studie met de vakbonden zullen deze bevindingen hierbij worden betrokken

4. Werkervaringsplaats voor Wajongers

Werkgever erkent zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid en zal de mogelijkheden onderzoeken om een wajonger te plaatsen mits dit mogelijk blijkt te zijn met het oog op begeleiding en plaatsing in een productieomgeving. Elke aanvraag/mogelijkheid zal separaat bestudeerd worden om daarna te concluderen.

5. Werkgelegenheid

Werkgever zal geen personeelsreductie doorvoeren wegens bedrijfseconomische redenen zonder hierover eerst met de vakorganisatie overleg te hebben gepleegd.

6. Opleidingsbudget

Werkgever onderschrijft het belang van employability. Medewerkers zullen, meer dan voorheen, worden gestimuleerd om opleidingen te volgen teneinde zo hun inzetbaarheid op peil te houden. Per medewerker is een budget van € 1000,00 per jaar beschikbaar. Ook opleidingen die de arbeidsmarktwaarde van de medewerker vergroten zullen serieus in overweging worden genomen.

De supervisie over toekenning van een tegemoetkoming ligt bij HR. Er zal een rubriek “opleidingsbehoefte” toegevoegd worden aan het beoordelingsdocument prestaties en ontwikkeling.

7. Reparatie 3^e WW jaar

“cao partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het sociaal akkoord van april 2013 zijn gemaakt. Na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies ‘Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW’ en na een eventueel StvdA-advies hierover, zullen de cao partijen, met inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Deze afspraken moeten conform de brief van StvdA van 17 april 2015 worden gezien in de context van de realisatie van een landelijke uitvoering. Zo nodig wordt de cao opengebroken”.

8. Aanvulling Nabestaandenuitkering

Bij overlijden van een medewerker zal de nabestaandenuitkering aangevuld gedurende 2 maanden aangevuld worden tot 100% van de loon. Deze afspraak zal in personeelshandboek komen.

9. Pensioenstudie

Sociale partners vinden het noodzakelijk tijdig op zoek te gaan naar een passende pensioenuitvoerder per 1 januari 2016 en afspraken te maken over een toekomstbestendige pensioenregeling vanaf 2016. Sociale partners hebben een werkgroep pensioen samengesteld met vertegenwoordigers uit werkgever en werknemers (vakorganisaties) ondersteund door hun adviseurs met een opdrachtbeschrijving.