

#446889

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

SCA Hygiene Products Gennep B.V.

en

CNV Vakmensen te Utrecht

FNV Bondgenoten te Utrecht

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan voor de periode van
1 juli 2010 tot en met 30 juni 2011.

© 2010 CAO-partijen en AWWN

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

Inhoudsopgave	blz.
Hoofdstuk A - Algemeen	3
1. Definities	3
2. Algemene verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar	3
3. Algemene verplichtingen van de werkgever	4
Milieu/VGW/Arbo	4
Werkgelegenheid	4
4. Algemene verplichtingen van de werknemer	5
5. Werkgeversbijdrage	6
6. Vakbondswerk in de onderneming	6
7. Duur en beëindiging van de overeenkomst	7
Hoofdstuk B - Aard van de dienstbetrekking	8
8. Aanneming en ontslag	8
Proeftijd	8
Aard van het dienstverband	8
Opzegging dienstverband	8
Ontslag op staande voet	8
Opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd	8
Opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid	8
Opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen	8
9. Arbeidsduur en dienstrooster	9
Dienstrooster en -wijzigingen	9
Verzuimuren voor nachtelijke arbeid buiten het dienstrooster	10
10. Feestdagen	10
Hoofdstuk C - Beloning	10
11. Vaststelling van het maandsalaris	10
Functiegroepen en salarisschalen	10
Groepsindeling	11
Beroepsprocedure	11
Jaarlijkse herziening maandsalarissen	11
Indeling in salarisschalen bij indiensttreding	12
Herziening maandsalarissen bij:	
overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)	12
tewerkstelling in een lager ingedeelde functie	12
Waarnemen van hogere functie	13
Afwijkende bepalingen	13
Uitbetaling salaris	13
12. Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen	13
Toeslag voor het werken buiten het dagvenster (roostertoeslag)	13
Jaarroostertoeslag	14
Afbouwregeling	14
Regeling oudere werknemers	14
Calamiteitentoeslag	14
13. Beloning van afwijkende uren	14
Verschoven uren	14
Overwerk	15
Consignatie	15
Oudere werknemers	15
Tijd voor tijd	15

Hoofdstuk D - Afwezigheid	17
14. Vakantieregeling	17
Vakantiejaar	17
Vakantierechten	17
Tijdsduur en tijdstip van de vakantie	17
Collectieve bedrijfspakantie	17
Vakantie buiten het vakantiejaar	18
Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden	18
Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht	18
Vakantie bij aanvang en beëindiging van dienstverband	19
Doorbetaling maandinkomen	19
15. Geoorloofd verzuim	19
16. Verzuim zonder behoud van inkomen	20
Verlet	20
Ouderschapsverlof	21
Verkorte werkweek	21
Aanvulling op werkloosheidsuitkering	21

Hoofdstuk E - Bijzondere uitkeringen en tegemoetkomingen	22
17. Vakantietoelage	22
18. Extra uitkeringsregeling	22
19. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (indien de eerste ziekte dag op of na 1 januari 2004 is gelegen)	22
20. Uitkering bij overlijden	25
20A Eenmalige uitkering	25

Hoofdstuk F - Diverse bepalingen	26
21. Pensioenregeling	26
21A. Flexpensioen	26
22. Scholing	26
Bij- en nascholing	26
Omscholing	26
Opleiding	26
23. Vrije uren voor oudere werknemers	27
24. Vakbondscontributie	27

Bijlagen

Bijlage I	Functiegroepen en -grenzen in punten Orba PM®	28
Bijlage II	Salarisschalen	29
Bijlage III	Protocollen	29
Bijlage IV	Voorbeeldberekeningen roostertoeslag (artikel 12 lid 1)	31
Bijlage V	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (indien 1e ziekte dag voor 1 januari 2004 is gelegen)	36
Bijlage VI	Opleidingsafspraken	38
Register		39
Aanhangsel	Enkele wetteksten	40

Hoofdstuk A - Algemeen

Artikel 1.

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | |
|-----------------------------------|---|
| a. werkgever: | SCA Hygiene Products Gennep B.V. |
| b. vakvereniging: | Elk van de vakverenigingen hiervoor genoemd. |
| c. werknemer: | Elke vrouwelijke en mannelijke werknemer in dienst van de werkgever van wie de functie is ingedeeld op grond van functie-classificatie in een van de functiegroepen vermeld in bijlage I.
Als werknemer wordt niet beschouwd de stagiair en de vakantiewerker. |
| d. arbeidsgehandicapte werknemer: | De werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid. |
| e. ondernemingsraad: | De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden. |
| f. dag: | Kalenderdag van 0:00 uur tot 24:00 uur. |
| g. week: | Tijdvak van zondag 0:00 uur tot zaterdag 24:00 uur. |
| h. maand: | Kalendermaand. |
| i. dienstrooster: | Een regeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter met hun arbeid aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken. |
| j. dienst : | Een aaneengesloten periode waarin de werknemer, hoogstens onderbroken door één of meer pauzes, tussen twee elkaar opvolgende rustperiodes arbeid verricht. |
| k. dagvenster: | De uren tussen 07:00 uur en 18:00 uur op maandag t.e.m. vrijdag. |
| l. maandsalaris: | Een salaris als opgenomen in de tabel van bijlage II en nader omschreven in artikel 11. Het maandsalaris is gebaseerd op een gemiddeld 38-urige werkweek. |
| m. maandinkomen: | Het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele toeslag, bedoeld in artikel 12 lid 1 en eventueel aangevuld met een persoonlijke toeslag, bedoeld in artikel 11 lid 7 onder b sub ii, voor gedeelten van een maand naar evenredigheid berekend. |
| n. uurloon: | 0,605% van het maandsalaris. |

Artikel 2.

Algemene verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar

1. De partijen verplichten zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen, 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.
2. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal:
 - a. de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling waar mogelijk gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers.
 - b. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt.

3. De vakverenigingen zullen bevorderen dat hun leden een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard, ondertekenen.

Artikel 3.

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever is gehouden met de werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.
3. De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren, die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende, zich voordoende omstandigheden.
4. Zo mogelijk binnen 2 maanden nadat overeenstemming is bereikt over de tekst van deze CAO, zal de werkgever aan de werknemer een exemplaar verstrekken.
5. De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in die onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, voordat wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daarvoor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure. Het streven van werkgever is erop gericht om, met uitzondering van opleidingstrajecten, vacatures vast in te vullen.
6. Eens per half jaar zal de werkgever met de ondernemingsraad de hierna volgende onderwerpen evalueren en beleid en de verwachtingen over de komende zes maanden bespreken:
 - de duur en de omvang van het inlenen van arbeidskrachten;
 - de aard en de omvang van tijdelijke dienstverbanden;
 - de ontwikkeling van deeltijdarbeid;
 - de aard en omvang van uit te besteden werk;
 - de duur en de omvang van het overwerk.De werkgever werkt alleen samen met NEN-gecertificeerde uitzendbureaus.
7. Milieu/VGW/Arbo
 - a. De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen of verminderen van belastingen van het milieu. De vakverenigingen zullen hierover door de werkgever periodiek worden geïnformeerd. In zijn opleidingsbeleid/arbo-beleid zal de werkgever aandacht geven aan de verbetering van de interne milieuzorg en arbeidsomstandigheden.
 - b. De hierboven aangegeven inspanning laat onverlet de verantwoordelijkheid van iedere werknemer ten aanzien van de op zijn werkplek betrekking hebbende milieuzaken.
 - c. De werkgever zal de Arbo-preventiemaatregelen op het huidige niveau en onder de bestaande voorwaarden continueren.
8. Werkgelegenheid
 - a.
 - i. De werkgever zal de vakverenigingen tenminste tweemaal per jaar informeren over de gang van zaken in de onderneming en met name over de ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid en levensfasebewust beleid.
 - ii. De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over te verrichten investeringen, die leiden tot ingrijpende wijzigingen in de personeelsomvang alsmede over subsidie-aanvragen ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering, die in dit kader worden gedaan.
 - b. De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken

werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. Een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

- c. i. Onverminderd de verplichtingen die voortvloeien uit resp. het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000 en de Wet op de ondernemingsraden, dient de werkgever, indien hij tot de conclusie is gekomen:
- een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te verkopen, te sluiten en/of;
 - de personeelsbezetting te herzien;
 - bij het nemen van zijn beslissingen de sociale gevolgen te betrekken.

Voorop staat dat werkgelegenheid, dat wil zeggen de zekerheid van een baan, voor werknemers in vaste dienst bij de werkgever één van de belangrijkste pijlers in het sociale beleid van de werkgever is. Dit wordt mede vorm gegeven in de volgende afspraak.

Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar wordt gebracht, zullen tijdens de looptijd van de CAO geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden voor werknemers die op het moment van het afsluiten van de CAO voor onbepaalde tijd in dienst zijn, resp. tijdens de looptijd van de CAO voor onbepaalde tijd zullen worden aangenomen.

Mocht enige omstandigheid een aanmerkelijke personeelsreductie noodzakelijk maken, dan zal de werkgever, naast natuurlijk verloop, maatregelen nemen en voorzieningen treffen die erop gericht zijn werknemers zo veel als mogelijk intern (binnen SCA Hygiene Products Nederland B.V.), dan wel extern te herplaatsen. Voor die werknemers voor wie de arbeidsplaats vervalt en interne herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort, zal de werkgever een maximale inspanning leveren om deze werknemers te ondersteunen en te doen bemiddelen naar een nieuwe (vaste) baan extern. Daartoe zal een professionele organisatie worden ingeschakeld.

Mochten onverhoopt andere maatregelen noodzakelijk zijn, dan zal de werkgever niet besluiten anders dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de ondernemingsraad, in welk overleg met name aandacht zal worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

- ii. De werkgever zal tijdig de vakverenigingen en de ondernemingsraad inlichten omtrent de overwogen maatregelen en met hen bespreken wanneer het betrokken personeel zal worden ingelicht. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voortvloeiende sociale gevolgen voor de betrokken werknemers met de vakverenigingen en met de ondernemingsraad bespreken, evenals het treffen van regelingen om de sociale gevolgen zoveel mogelijk te beperken.

Artikel 4.

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht hiertoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, ook ten aanzien van plaats en tijd waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, in acht te nemen.

De werknemer verplicht zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd te houden aan het dienstrooster.

4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werknemer en verplicht tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.
5. Zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is het de werknemer niet toegestaan enige betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren.

Het verrichten van arbeid voor derden of werkzaamheden anderszins, kan door de werkgever bij schriftelijke kennisgeving verboden worden, indien deze werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever nadelig zijn voor de juiste uitoefening van de functie van de werknemer.

6. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals b.v. omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
7. De werknemer is gehouden met de werkgever een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij het in deze overeenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.
8. Iedere werknemer is verplicht zich, indien werkgever en bedrijfsarts dat nodig oordelen, te onderwerpen aan een medische controle door de bedrijfsarts en/of een door deze aan te wijzen specialist, met inachtneming van de richtlijnen d.d. 1 januari 1995 van het KNMG¹.
9. De in dit artikel genoemde verplichtingen gelden onverminderd die verplichtingen, de werknemer opgelegd krachtens de artikelen 7:611 en 661 van het BW.
10. Indien de werkgever als gevolg van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 5.

Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen, zoals deze thans geldt.

Artikel 6.

Vakbondswerk in de onderneming

1. De werkgever geeft elk van de vakverenigingen faciliteiten voor het werk van de vakverenigingen in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuren binnen de onderneming niet worden doorkruist.
2. De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden het toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van hun vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten.
3. De bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen kunnen zich bij hun besprekingen met de werkgever laten vergezellen door een onderhandelingsdelegatielid uit de bedrijfsledengroep van hun vakverenigingen.
4. De vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen wie van de leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in de bedrijfsledengroep.
5. In beginsel worden vergaderingen van de in lid 4 bedoelde bestuursleden buiten werktijd gehouden. Bestuursleden, die in verband met hun dienstrooster de vergaderingen niet kunnen bijwonen, kunnen zo nodig vrijaf krijgen indien zij deze vergaderingen behoren bij te wonen.
6. De in lid 4 bedoelde bestuursleden kunnen in de door de werkgever vast te stellen bedrijfsruimte met de leden van de vakverenigingen individuele contacten hebben.
7. Door de in lid 4 bedoelde bestuursleden zal in redelijke mate gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid vrijaf te krijgen voor de in lid 5 en lid 6 bedoelde activiteiten. Daarbij zal door de vakverenigingen gezamenlijk een maximum van 1/2 werkuur per jaar per werknemer niet worden overschreden.

¹ Koninklijke Nederlandse Maatschappij der Geneeskunst

8. De in lid 4 bedoelde bestuursleden zullen over voorgenomen afwezigheid of werkonderbreking, teneinde de daarvoor vereiste toestemming te verkrijgen, tenminste 2 dagen tevoren met de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris overleggen. In dringende gevallen kan van deze regel worden afgeweken. Hun afwezigheid of werkonderbreking wordt op een door de werkgever vastgestelde wijze geregistreerd.
9. Indien dit voor een behoorlijke communicatie tussen bestuursleden als bedoeld in lid 4 en de leden van de vakverenigingen nodig is, kan van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik gemaakt worden. Van de op de publicatieborden aangebrachte mededelingen zal een afschrift ter kennisname aan de werkgever worden verstrekt.
10. De werkgever zal erop toezien dat de werknemer, die een bestuursfunctie in de bedrijfsledengroep vervult niet op grond daarvan in zijn positie als werknemer wordt benadeeld.

Artikel 7.

Duur en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 juli 2010 en eindigt op 30 juni 2011 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

Aldus vastgesteld te Gennep, op 27 mei 2010.

Voor:

SCA Hygiene Products Gennep B.V.

FNV Bondgenoten te Utrecht

M. Andela

M. Razoux Schultz

CNV Vakmensen te Utrecht

F. ten Broeke

Hoofdstuk B - Aard van de dienstbetrekking

Artikel 8.

Aanneming en ontslag

1. Proeftijd
Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt zowel voor de werkgever als de werknemer een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen.
2. Aard van het dienstverband
 - a. Het dienstverband wordt geacht voor volledige arbeidstijd te zijn aangegaan, tenzij schriftelijk een kortere arbeidstijd(deeltijd) wordt overeengekomen, in welk geval de CAO, voor zover niet uitdrukkelijk anders is bepaald, naar rato van toepassing is.
 - b. Voorts kan een dienstverband worden aangegaan:
 - i. Voor onbepaalde tijd
 - ii. Voor een bepaalde tijdsduur.
3. Opzegging dienstverband
Het dienstverband van de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt zonder dat enige opzegging is vereist. Voorts geldt voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst met een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is het bepaalde in artikel 7: 672 BW.
Voor de werknemer die voor bepaalde tijdsduur in dienst is, geldt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. De artikelen 7: 667, 668 en 668a BW zijn van toepassing.
4. Ontslag op staande voet
Ieder dienstverband kan onmiddellijk worden opgezegd in geval van een dringende reden zoals bedoeld in de artikelen 7: 678 en 679 BW.
5. Opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd
Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één maand voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
6. Opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid
Het bepaalde in artikel 7: 670 BW lid 1 is voor de werknemer, als bedoeld in lid 2 onder b sub ii van dit artikel, alsmede voor de werknemer van 65 jaar en ouder, niet van toepassing.
7. Opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen
Het bepaalde in artikel 7: 670 BW lid 3 is voor de werknemer, als bedoeld in lid 2 onder b sub ii van dit artikel, niet van toepassing.
8. Opzegging dient schriftelijk te geschieden.

Artikel 9.

Arbeidsduur en dienstrooster

1. De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week. De arbeidstijden liggen normaliter op maandag tot en met vrijdag in het dagvenster. In beginsel geldt dat werknemers aanwezig dienen te zijn tussen 09.00 uur en 16.00 uur gedurende 5 dagen per week. De werknemer kan in incidentele gevallen in overleg met de leidinggevende de duur van zijn werkweek variëren tussen minimaal 27 uur en maximaal 45 uur per week, waarbij over 13 weken een gemiddelde werkweek van 40 uur per week geldt.
 - b. een ATM-rooster waarover werkgever en ondernemingsraad overeenstemming hebben bereikt. Een dergelijk rooster zal binnen de gegeven bedrijfseconomische randvoorwaarden zoveel mogelijk op basis van ergonomische criteria worden vormgegeven.
2. In wisseldienstroosters, d.w.z. dienstroosters waarbij sprake is van een overdracht van werkzaamheden tussen (groepen van) werknemers in elkaar opvolgende diensten, is de arbeidsduur van de dienst gelijk aan de dienstlengte tussen de gebruikelijke begin- en eindtijden c.q. wisseltijden van die diensten. De noodzakelijke tijd voor de overdracht van werkzaamheden rond het wisseltijdstip wordt geacht tot deze arbeidsduur te behoren.
3.
 - a. De in een dienstrooster opgenomen arbeidsduur zal per dienst niet meer dan 9 uur bedragen.
 - b. De in een dienstrooster opgenomen arbeidsduur zal per week niet meer dan 40 uur bedragen.
 - c. De in een dienstrooster opgenomen arbeidsduur zal per periode van 13 weken niet meer dan gemiddeld 40 uur per week bedragen.
 - d. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad van de onder b genoemde norm afwijken.
4. Dienstrooster en -wijzigingen
 - a. Iedere werknemer wordt door de werkgever in kennis gesteld van het dienstrooster waarin hij werkt. In beginsel wordt een dienstrooster voor zo lang mogelijke termijn vastgesteld, maar minimaal voor een half jaar. Indien bijzondere bedrijfsomstandigheden daartoe aanleiding geven kan een dienstrooster tussentijds worden gewijzigd.
 - b. Bij wijziging van een dienstrooster waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad.
 - c. Een wijziging van dienstrooster wordt minimaal 28 dagen voor aanvang van het nieuwe rooster door de werkgever aan de werknemer bekend gemaakt. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever een kortere mededelingstermijn vaststellen.
 - d. In een dienstrooster kunnen werkdagen worden aangewezen waarop de werknemer flexibel inzetbaar is. Voorbeelden van deze flexibele inzetbaarheid zijn reservediensten en op- en afschakeldiensten.
5. Indien een dienstrooster een hogere arbeidsduur kent dan gemiddeld 38 uur per week wordt het meerdere aan uren vooraf en/of in de loop van het betreffende jaar door de werkgever uitgeroosterd. De wijze van uitroosting wordt door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld.
6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad collectieve vrije diensten vaststellen. Deze vrije diensten worden verrekend met de in lid 5 bedoelde uren, en/of de in artikel 13 lid 5 bedoelde tijd voor tijd-uren en/of de in artikel 14 bedoelde vakantieuren.
7. De werknemer die door de datum van zijn indiensttreding te weinig vakantie- resp. tijd-voor-tijduren opbouwt om aan collectieve stops te kunnen deelnemen, zal tijdens deze stops toch vrijaf ontvangen, met dien verstande dat de hierdoor teveel genoten vrije diensten worden verrekend met zijn toekomstig recht op vakantie- resp. compensatiediensten.
8. Verzuimuren voor nachtelijke arbeid buiten het dienstrooster

- a. Indien een werknemer direct voorafgaand aan zijn ochtend- of dagdienst buiten zijn dienstrooster tussen 22.00 uur en het begin van zijn ochtend- of dagdienst arbeid moet verrichten, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust in zijn ochtend- of dagdienst evenveel roosteruren vrijaf gegeven als hij na 22.00 uur arbeid heeft verricht.
- b. Indien de onder a bedoelde arbeid meer dan 6 werkuren bedraagt of de werknemer 3 maal of meer in de genoemde nachtelijke periode arbeid moet verrichten, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust direct aansluitend aan de laatste arbeid in die nacht 9 slaapuren met een maximum van één dienst toegekend.
- c. Indien de onder a en b bedoelde arbeid wordt verricht tussen 22.00 uur en 5.00 uur zal ook de tijd, die de werknemer nodig heeft om van zijn huis naar het bedrijf en van het bedrijf weer naar huis te gaan, aan de onder a genoemde roosteruren of aan de onder b genoemde slaapuren worden toegevoegd.

Artikel 10.

Feestdagen

1. Onder feestdagen wordt in deze CAO verstaan: nieuwjaarsdag, beide paasdagen, hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag.
2.
 - a. Er wordt niet gewerkt:
 - van 22.00 uur op de avond voorafgaand aan de 1^e pinksterdag tot 22.00 uur op die dag;
 - van 24 december 18.00 uur tot 27 december 06.00 uur;
 - van 31 december 18.00 uur tot 2 januari 06.00 uur.
 - b. Op de onder a genoemde feestdagen wordt als regel niet gewerkt.
 - c. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever van het onder a en b gestelde afwijken.
 - d. Indien op een feestdag niet wordt gewerkt, maar conform dienstrooster wel op die dag zou zijn gewerkt, wordt het inkomen over die dag normaal doorbetaald.
 - e. Indien wel op een feestdag wordt gewerkt, ontvangt de werknemer een extra toeslag van 200% op het uurloon.
 - f. In geval conform dienstrooster op een feestdag wordt gewerkt, wordt de onder e bedoelde beloning in twaalf gelijke delen over het jaar uitbetaald.
 - g. Met ingang van 1 januari 2011 geldt in aanvulling op lid 2 onder a dat ook op de andere onder lid 1 genoemde feestdagen in principe niet zal worden gewerkt van 22.00 uur op de avond voorafgaand aan de feestdag tot 22.00 uur op de avond van de betreffende feestdag. Met ingang van 1 januari 2011 zal de feestdagtoeslag als onderdeel van de jaarroostertoeslag komen te vervallen. Artikel 12 lid 3 (afbouwregeling) is hierbij niet van toepassing.

Hoofdstuk C - Beloning

Artikel 11.

Vaststelling van het maandsalaris

1. Functiegroepen en salarisschalen
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie, volgens Orba PM[®] gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, die in bijlage I van deze overeenkomst zijn opgenomen.

- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de ontwikkeling van de werknemer (aanloopschalen, periodiek 0 en 1) en een gedeelte dat gebaseerd is op periodieken (periodiek 2 e.v.). De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
2. Groepsindeling

Iedere werknemer ontvangt zijn functieomschrijving en een schriftelijke mededeling van de functiegroep plus het daarbij behorende puntenaantal waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris.
3. Beroepsprocedure

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving en als gevolg daarvan tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:

 - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de personeelsdienst nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten, o.a. uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functie-omschrijving enz. te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer.
 - b. Indien de onder a aangegeven weg niet binnen 2 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundigen functiewaardering van de vakverenigingen. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij de deskundigen functiewaardering van de werkgever aanwezig zijn. De deskundigen functiewaardering van de werkgever en de vakverenigingen overleggen gezamenlijk met de betrokken werknemer en de werkgever en doen dan een bindende uitspraak.
 - c. Bovengenoemde procedure geldt in principe voor georganiseerde werknemers. Voor niet georganiseerde werknemers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld onder b, wordt ingediend bij de directeur van de onderneming. De directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe deskundige functiewaardering.
 - d. Indien een beroepsprocedure leidt tot wijziging in de indeling van de functie, zal deze wijziging terugwerkende kracht hebben tot de datum van indiening van het bezwaarschrift.
4. Jaarlijkse herziening maandsalarissen
 - a. **WERKNEMERS INGEDEELD IN DE PERIODIEKENSCHAAL**

De salarissen van werknemers ingedeeld in de periodiekenschaal worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld, met dien verstande dat slechts dan een periodiek wordt toegekend indien de werknemer vóór 1 juli daaraan voorafgaande in dienst was en nog niet het schaalmaximum had bereikt.

Tussentijdse herzieningen hebben slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal met inachtneming van het bepaalde in de leden 5, 6 en 7 van dit artikel.

Ingeval van bevordering op of na 1 juli kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de periodiek één jaar later dan per de eerstvolgende 1 januari plaatsvinden.
 - b. **WERKNEMERS INGEDEELD IN DE AANLOOPSCHAAL**

Werknemers die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikken om de functie volledig te kunnen uitoefenen, worden ingedeeld in de aanloopschaal. De aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen, in het algemeen op grond van een met de werknemer overeengekomen opleidings-/trainingstraject. Met ingang van de eerstvolgende maand waarin de werknemer naar het oordeel van de werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt hij ingeschaald in periodiek 2.
5. Indeling in salarisschalen bij indiensttreding
 - a. Werknemers, die bij hun indiensttreding over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in de functie in de bij hun functiegroep behorende salarisschaal ten minste ingedeeld in periodiek 2.
 - b. Indien een werknemer elders in een functie zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het aanvangssalaris van de salarisschaal (ten

minste periodiek 2) te belonen, kan hem in overeenstemming met die ervaring een hoger salaris worden toegekend.

6. Herziening maandsalarissen bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie (promotie)
 - a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij periodiek 2 van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
 - c. De werknemer, die met het oog op een plaatsing in een hoger ingedeelde functie in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariering dan die welke geldt voor een tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van de leertijd bedraagt 3 maanden en kan na overleg met de betrokken werknemer worden verlengd met ten hoogste 3 maanden.
7. Herziening maandsalaris bij tewerkstelling in een lager ingedeelde functie
 - a. **DOOR EIGEN TOEDOEN, WEGENS ONBEKWAAMHEID OF OP EIGEN VERZOEK**
 - i. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - ii. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij periodiek 2 van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - b. **ALS GEVOLG VAN BEDRIJFSOMSTANDIGHEDEN**
 - i. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de daarop volgende zes maanden in hun salarisgroep ingedeeld, met dien verstande, dat hen in die periode geen periodieke verhoging kan worden toegekend. Daarna worden zij in de met hun lagere functie overeenkomende salarisgroep ingedeeld.
 - ii. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt géén deel uit van het maandsalaris.
Bij herindeling in hogere schalen dan wel bij toevoeging van een periodiek aan de schalen, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.
De persoonlijke toeslag wordt bij elke met de vakverenigingen overeengekomen verhoging van de salarisschalen verminderd. Deze vermindering bedraagt steeds éénvijfde van het bedrag, waarmee het schaalsalaris bij periodiek 2 van de groep waarin de werknemer is ingedeeld, stijgt, afgerond op gehele euro's.
 - c. **OP GROND VAN MEDISCHE REDENEN**
 - i. De werkgever zal de geldelijke beloning voor door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
 - ii. Indien de arbeidsprestatie van de arbeidsgehandicapte werknemer duidelijk minder is dan in de betreffende functie als normaal wordt beschouwd, zal de werkgever bij de daartoe aangewezen instantie dispensatie van het functieloon aanvragen.

iii. Op een arbeidsgehandicapte werknemer zal het in lid 7 onder b van dit artikel bepaalde van toepassing zijn, waarbij rekening wordt gehouden met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

8. Waarnemen van hogere functie

- a. Werknemers, die een functie volledig waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, die met hun eigen functie overeenkomt. Heeft de functiewaarneming tenminste 10 diensten aaneengesloten of 15 diensten in een periode van 13 weken geduurd, dan ontvangt de werknemer als extra beloning een toeslag op zijn maandsalaris ten bedrage van 5 procent per waargenomen dienst van het verschil tussen de twee betrokken salarisschalen bij periodiek 2. Deze toeslag zal echter nooit meer kunnen bedragen dan het gehele verschil tussen deze salarissen.
- b. Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing op werknemers, voor wie bij de indeling van hun functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden, waarvan zij tevoren schriftelijk op de hoogte zijn gebracht.

9. Afwijkende bepalingen

Het maandsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever in afwijking van het voorafgaande worden bepaald op het maandsalaris behorende bij de functiegroep en de periodieken die de werknemer had voordat hij niet meer in staat was de functie te vervullen, waarbij rekening gehouden wordt met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

10. Uitbetaling salaris

- a. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste donderdag van elke maand uitbetaald.
- b. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, waarop een werknemer in de maand niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Artikel 12.

Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen

1. Toeslag voor het werken buiten het dagvenster (roostertoeslag)

- a. Indien op basis van het dienstrooster buiten het dagvenster arbeid wordt verricht, wordt het uurloon van deze uren voor zowel voltijders als deeltijders verhoogd met de in onderstaande matrix aangegeven percentages.

van	tot	M a	Di	W o	Do	V r	Za	Zo
18:00	24:00	40%						
13:00	18:00						110%	
7:00	13:00	0%						
0:00	7:00	40%						

Reservediensten worden gewaardeerd tegen de gemiddelde uurwaarde van de dag waarop ze in het dienstrooster zijn gepland, waarbij de in de matrix genoemde percentages met een factor 1,3 worden verhoogd.

Op- en afschakeldiensten worden gewaardeerd op basis van de door de werkgever vastgestelde verwachting van het aantal keren dat in de roostercyclus wordt op- of afgeschakeld.

De gemiddelde uurwaarde van alle in het dienstrooster aangegeven uren vormt, rekening houdend met de gemiddelde ingeroosterde arbeidsduur in verhouding tot de contractuele arbeidsduur, de basis voor de beloning. In bijlage IV is aangegeven hoe de berekening van de resulterende roostertoeslag plaatsvindt.

b. Uitbetaling

De toeslag, bedoeld onder a, wordt tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.

2. Jaarroostertoeslag

- a. Aan werknemers die in (ploegen)dienstroosters werken waarin (voor een gedeelte van het jaar) tevens buiten het dagvenster arbeid wordt verricht, wordt een jaarroostertoeslag uitgekeerd, die is gebaseerd op de op jaarbasis berekende gewogen gemiddelde inzet in een of meer (ploegen)dienstroosters en de dienovereenkomstige roostertoeslag.

Aan het eind van het kalenderjaar vindt, op de wijze als in lid 1 onder a beschreven, een nacalculatie van de jaarroostertoeslag plaats op basis van de feitelijke inzet van de verschillende (ploegen)dienstroosters. Indien hieruit blijkt dat de vooraf berekende jaarroostertoeslag te laag is geweest, wordt het verschil in roostertoeslag aan de betreffende werknemer uitbetaald. In alle andere gevallen vindt geen verrekening plaats.

3. Afbouwregeling

Indien door de werkgever wordt overgeschakeld van een dienstrooster met een hogere (jaar)roostertoeslag naar een dienstrooster met een lagere (jaar)roostertoeslag, geldt voor de werknemer die direct voorafgaand aan deze roosterwijziging tenminste een jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt, een afbouw van de hogere (jaar)roostertoeslag met 0,75%-punt per maand tot het moment dat de lagere (jaar)roostertoeslag is bereikt.

4. Regeling oudere werknemers

- a. Indien de werknemer van 55 jaar of ouder wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster, behoudt hij 80% van de voor het geldende dienstrooster volgens lid 1 genoemde toeslag tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Indien een werknemer, die op grond van deze regeling een toeslag ontvangt, de 55-jarige leeftijd bereikt, vindt vanaf dat tijdstip geen vermindering plaats van het toeslagpercentage. De toeslag blijft tot het einde van het dienstverband, maar uiterlijk tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd, gehandhaafd. In geval de bovenvermelde overplaatsing geschiedt op medische gronden zal vanaf de 55-jarige leeftijd het op dat moment verdiende maandinkomen gehandhaafd blijven met verrekening van eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- b. Werknemers in ploegendienst van 55 jaar en ouder zal zoveel mogelijk voorrang gegeven worden bij het vervullen van passende functies met een lager beloond dienstrooster (waaronder dagdienst). Het maandsalaris wijzigt niet en lid 4 onder a is hierbij van toepassing.

5. Calamiteitentoeslag

De werknemer komt in aanmerking voor een calamiteitentoeslag van 3% van het maandsalaris als de werknemer in opdracht van de werkgever binnen 48 uur moet wisselen van dienst/rooster. Deze wisseling kan voor 1 dienst of langer zijn en kan ook in vrije dagen vallen. Maximaal 2 keer per maand en maximaal 6 keer per jaar kan de werknemer tot een wisseling worden verplicht. Wisselingen die tussen 48 uur en 28 dagen worden verzocht, zijn op basis van vrijwilligheid.

Artikel 13.

Beloning van afwijkende uren

1. Verschoven uren

Van verschoven uren is sprake indien een werknemer in dagdienst - anders dan door overschrijding van zijn normale dagelijkse arbeidsduur - arbeid heeft verricht op tijden buiten het dagdienstvenster van 07.00 uur tot 18.00 uur.

De beloning voor arbeid, verricht op verschoven uren door werknemers in dagdienst, als hierboven bedoeld, bedraagt per uur 0,92% van het maandsalaris, waarbij iedere keer de voor beloning in aanmerking komende tijd naar boven op een heel kwartier wordt afgerond.

2. Overwerk

- a. Onder overwerk wordt verstaan arbeid, verricht door de werknemer in opdracht van de werkgever, boven de normale dagelijkse arbeidsduur en buiten normale werktijd, die het voltijd dienstrooster waarbinnen de betrokken werknemer werkt, aanwijst. Noodzakelijke incidentele arbeid, verricht onmiddellijk na en ter afronding van de dagtaak, wordt tot een maximum van een half uur geacht te behoren tot de normale arbeidsduur, met dien verstande dat deze tijd wel voor de berekening van de tijd waarin werd overgewerkt wordt meegerekend zodra het half uur wordt overschreden.
- b. Voor een werknemer in deeltijd is sprake van overwerk in de zin van dit artikel voor de extra uren die hij heeft gewerkt buiten het voor de werknemer met een volledig dienstverband geldende dienstrooster. Wanneer de werknemer in deeltijd in opdracht van de werkgever meer werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar binnen de normale arbeidsduur blijft van een werknemer met een voltijdarbeidsovereenkomst, wordt over deze meeruren een toeslag betaald van 45% van het uurloon.
- c. De arbeidstijd van de werknemer die overwerk verricht dient binnen de hieronder aangegeven grenzen te liggen:
 - arbeidstijd per dienst: max. 11 uur;
 - arbeidstijd per week: max. 54 uur;
 - arbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 45 uur per week (585 uur);
 - arbeidstijd per nachtdienst: max. 9 uur;
 - arbeidstijd bij nachtarbeid per 13 weken: gemiddeld 40 uur per week (520 uur).Overschrijding van deze maxima kan slechts plaats vinden met instemming van de ondernemingsraad.
- d. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar is voor de werknemer verplicht indien de werkgever dit, na overleg met de ondernemingsraad, noodzakelijk oordeelt. De werkgever zal hierbij zo veel mogelijk rekening houden met de individuele belangen van de werknemer.
- e. De beloning voor overwerk bedraagt per uur de navolgende percentages:
 1. Voor uren op maandag t/m vrijdag.....150% van het uurloon;
 2. Voor uren op zaterdag..... 175% van het uurloon;
 3. Voor uren op zondag.....200% van het uurloon;
 4. Voor uren op feestdagen.....300% van het uurloon.
- f. De werknemer die voor het in opdracht verrichten van overwerk daardoor genoodzaakt wordt één of meer extra gangen naar het bedrijf te maken, ontvangt daarvoor telkens een extra vergoeding op basis van het voltijd maandsalaris van:
 - 1 uurloon indien dit plaats heeft op maandag t/m vrijdag;
 - 2 uurlonen indien dit plaats heeft op zater-, zon- of feestdagen.

Deze extra vergoeding wordt ook uitgekeerd indien een opschakeldienst minder dan 7 etmalen van te voren wordt opgeschakeld of een reeds afgeschakelde dienst minder dan 7 etmalen van te voren alsnog wordt bijgeschakeld.

De hoogte van de vergoedingen in dit lid is voor voltijders en deeltijders gelijk.

3. Consignatie

Werknemers die geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per periode op maandag t/m vrijdag 1,0%, per periode op zaterdagen 2,5% en per periode op zondagen en feestdagen 3,75% van het voltijd maandsalaris.

Consignatie is een tijdvak waarin de werknemer zich buiten het dienstrooster beschikbaar en oproepbaar moet houden voor het verrichten van arbeid. In die situaties waar sprake is van zogenoemde achterwacht (consignatie achter consignatie) of bij uitsluitend telefonische bereikbaarheid ontvangt de werknemer de helft van bovengenoemde percentages. De werkgever streeft er naar om in overleg met de ondernemingsraad tot een vermindering van de noodzaak van deze consignatievormen te komen.

4. Oudere werknemers

De werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, kan niet worden verplicht tot overwerk of consignatie.

5. Tijd voor tijd

Tijd voor tijd-uren worden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zoveel mogelijk binnen het betreffende kalenderjaar opgenomen in vrije tijd. Opgebouwde uren in december zijn hiervan uitgezonderd.

Voor de overige tijd voor tijd-uren geldt dat deze tot een maximum van 40 uur kunnen worden overgeschreven naar het volgende kalenderjaar. Voor alle uren daarboven geldt dat zij ofwel worden uitbetaald, ofwel worden opgenomen in de verlofspaarregeling.

Hoofdstuk D - Afwezigheid

Artikel 14.

Vakantieregeling

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

2. Vakantierechten

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 152 uren.
- b. Daarenboven heeft de werknemer recht op bovenwettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 38 uren. De werknemer in een ATM-rooster heeft recht op in totaal 198 uur vakantie (152 uur wettelijk en 46 uur bovenwettelijk).
- c. De werknemer die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereikt of ouder is, heeft in aanvulling op de hiervoor onder a en b genoemde vakantie recht op bovenwettelijke vakantie met behoud van maandinkomen op basis van de volgende maatstaf:

- 40-jarige leeftijd:	8 uren;
- 45-jarige leeftijd:	16 uren;
- 50-jarige leeftijd:	24 uren;
- 55-jarige leeftijd:	32 uren;
- 60-jarige leeftijd:	40 uren.
- d. De werknemer heeft recht op 1/12e deel van zijn vakantie voor elke maand, die hij in het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest. Indien slechts een gedeelte van een maand is gewerkt, heeft de werknemer recht op een zuiver proportioneel deel van de vakantie onder navolging van hierboven genoemde berekening.
- e. Indien een werknemer ten behoeve van collectieve vakantie of verplichte snipperdagen, vakantiedagen of -diensten moet opnemen, waarop hij op dat tijdstip nog geen recht kan doen gelden, kunnen hem de noodzakelijke vakantiedagen of -diensten worden voorgeschoten tot maximaal het aantal, waarop hij in het lopende jaar recht zou hebben.

3. Tijdsduur en tijdstip van de vakantie

- a. Collectieve bedrijfsp vakantie
 - i. In overleg met de ondernemingsraad kan de werkgever besluiten jaarlijks een collectieve bedrijfsp vakantie te houden gedurende zo mogelijk 3 aaneengesloten weken op een met instemming van de ondernemingsraad vast te stellen tijdstip in de periode van mei tot en met september.
 - ii. Van een dergelijke collectieve bedrijfsp vakantie kan de werkgever bepaalde personen of groepen van personen uitzonderen. Deze worden dan in de gelegenheid gesteld op een ander tijdstip tenminste twee en zo mogelijk drie aaneengesloten weken vakantie op te nemen.
 - iii. Het tijdstip van de collectieve bedrijfsp vakantie dient vóór aanvang van het kalenderjaar waarin hij valt aan de werknemers te zijn bekendgemaakt.
- b. Onverminderd het bepaalde onder a kan de werkgever jaarlijks met instemming van de ondernemingsraad de tijdstippen van maximaal 3 vakantiedagen of diensten aanwijzen als snipperdagen (bv. ten behoeve van collectieve stops).
- c. De werknemers zijn verplicht de collectieve vakantie en de aangewezen snipperdagen op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.
- d. Van het aantal vakantie-uren waarop de werknemer recht heeft, worden in een collectieve vakantie zoveel uren geacht te zijn opgenomen, als de werknemer volgens zijn dienstrooster had moeten werken in de betreffende periode, indien geen collectieve vakantie zou zijn verleend.
- e. De overige beschikbare vakantie-uren kunnen worden opgenomen als snipperuren.

De werknemer dient snipperuren zoveel mogelijk uiterlijk op de donderdag, voorafgaande aan de week waarin de snipperuren worden gewenst, bij de werkgever aan te vragen.

- f. De door de werknemer op te nemen aaneengesloten vakantie mag, behoudens bijzondere omstandigheden, maximaal 21 etmalen zijn. Met ingang van 1 januari 2011 mag deze aaneengesloten vakantie maximaal 23 etmalen zijn. In incidentele gevallen kan bij de plantmanager een verzoek voor een langere aaneengesloten vakantie worden ingediend, onder vermelding van de gewenste begin- en einddatum en de reden van het verzoek.
 - g. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever arbeid moet verrichten tijdens zijn reeds afgesproken collectieve bedrijfsvakantie zal de navolgende betaling plaatsvinden:
uren op maandag t/m zaterdag..... 0,3% van het voltijd maandsalaris;
uren op zondagen..... 0,6% van het voltijd maandsalaris;
uren op feestdagen..... 1,2% van het voltijd maandsalaris.
De vakantie zal dan in overleg tussen werkgever en werknemer worden verschoven. De hoogte van deze vergoeding is voor voltijders en deeltijders gelijk.
 - h. De werknemer kan de bovenwettelijke vakantie-uren als bedoeld in lid 2 onder b en c, voor zover hij deze niet wenst op te nemen, reserveren voor de verlofspaarregeling.
4. Vakantie buiten het vakantiejaar
- a. Indien een werknemer zijn vakantietegoed niet voor het einde van het lopende vakantiejaar heeft opgenomen, is de werkgever gerechtigd data in overleg met de werknemer vast te stellen, waarop de resterende vakantiedagen alsnog kunnen worden genoten. Evenwel kunnen maximaal 40 uren met toestemming van de werkgever worden overgeschreven naar het nieuwe vakantiejaar.
 - b. Vakantierechten, die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren, tenzij deze vakantie is gereserveerd voor de verlofspaarregeling als bedoeld in lid 3 onder h.
5. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd dat hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgelegd salaris heeft.
 - b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, maar niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap en bevalling;
 - adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg.In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de in de wet aangegeven periode waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.
Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt.
 - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.
6. Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Niet als vakantie worden gerekend dagen, waarop een werknemer volgens zijn dienstrooster of op grond van het bepaalde in lid 5 onder b, geen arbeid verricht.

- b. Indien de werknemer voor de aanvang van de collectieve vakantie of voor een collectieve snipperdag arbeidsongeschikt is, zodat hij van de vakantie geheel of gedeeltelijk geen gebruik kan maken, ontvangt hij de gedeelde vakantie of snipperdag op een andere tijd, bij voorkeur in het lopende vakantiejaar.
 - c. Indien tijdens opgenomen vakantie de werknemer ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantie-uren, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid en de binnen het bedrijf geldende controlevoorschriften zijn nageleefd.
 - d. Eveneens behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantie-uren tot een maximum van het aantal uren, waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof, indien een onverwachte gebeurtenis als genoemd in artikel 15 lid 1 onder a, b en f zich voordoet tijdens opgenomen vakantie en de vakantie daarvoor is onderbroken.
 - e. In de in dit lid genoemde gevallen zullen de gemiste vakantie-uren alsnog kunnen worden genoten op een in overleg met de werkgever te bepalen tijdstip.
7. Vakantie bij aanvang en beëindiging van dienstverband
- a. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, maar niet in natura genoten heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel vakantie-uren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
 - b. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
 - c. Bij beëindigen van de dienstbetrekking na 2 jaar arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer voor elk hem dan toekomend, maar niet genoten vakantie-uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald. Het minimum aantal hem toekomende vakantie-uren wordt in dit artikellid gesteld op het aantal vakantie-uren dat de werknemer over de laatste 12 maanden zou hebben verworven indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geweest.
8. Doorbetaling maandinkomen
- a. Tijdens de vakantie van de werknemer wordt zijn maandinkomen doorbetaald.
 - b. Indien een werknemer in een vakantiejaar meer vakantie-uren heeft genoten dan waarop hij recht had, wordt de te veel genoten vakantie met zijn uit te betalen salaris verrekend.

Artikel 15.

Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het betreffende geval bijwoont:
 - a. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis bij het overlijden van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer of van één van zijn kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders.
 - b. Gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis en de dag van overlijden van grootouders, grootouders van de echtgenoot of echtgenote, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
 - c. Gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer en gedurende 2 aaneengesloten dagen of diensten bij zijn huwelijk.
 - d. Gedurende één dag of dienst op de dag van het huwelijk van één van zijn kinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters.

- e. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer en op de dag van een dergelijke echtverbintenis van zijn ouders, schoonouders en grootouders.
- f. De werknemer heeft recht op betaald verlof voor de tijd die nodig is voor het bijwonen van de bevalling en het doen van aangifte. Voorts kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 2 dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerd) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
- g. Gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de Wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats; het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
- h. Gedurende één dag of dienst bij het 12½ -, 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer en op de dag van een dergelijk jubileum van zijn echtgenoot of echtgenote, ouders, schoonouders en grootouders.
- i. Gedurende de naar omstandigheden te bepalen daarvoor benodigde tijd voor bezoek aan huisarts, specialist of polikliniek, voor zover dat bezoek uitsluitend in werktijd kan plaatsvinden.
- j. Gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
- k. Gedurende twee dagen of diensten in geval van verhuizing die noodzakelijk is geworden door een door de onderneming opgelegde overplaatsing naar een ander gelieerd bedrijf.
- l. Gedurende één dag of dienst per kalenderjaar ingeval van verhuizing, mits een zelfstandige huishouding wordt gevoerd.

Indien in de voorafgaande bepalingen wordt gesproken over echtgenoot/echtgenote, wordt daaronder tevens verstaan de persoon met wie de werknemer duurzaam samenwoont, mits dit vooraf bij de werkgever bekend was.

- 2. In afwijking van hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg geldt het volgende.
Als zich een situatie voordoet waarbij het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen de werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of de afwezigheid de volledige dan wel een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop de werktijd wordt verrekend. Als in individuele zaken dit overleg niet tot een voor beide partijen billijke oplossing leidt, zal dit worden besproken met een delegatie van de ondernemingsraad.
- 3. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 4 aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind, dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij UWV.
- 4. De werknemer wordt desgewenst in de gelegenheid gesteld om voorafgaand aan de (pre)pensionering met partner een Pensioen in Zicht-cursus te volgen.

Artikel 16.

Verzuim zonder behoud van inkomen

1. Verlet

De werkgever zal afwezigheid zonder vergoeding van inkomen (verlet) in bijzondere gevallen toestaan, wanneer de werknemer dit tenminste twee dagen van te voren aan de werkgever verzoekt, mits er ter

beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat. Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn inkomen in rekening worden gebracht.

2. Ouderschapsverlof

De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in artikel 6:1 van de Wet arbeid en zorg zal dit tijdig, maar in ieder geval uiterlijk 3 maanden voor de ingangsdatum van het verlof schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof kan worden opgenomen wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds. De mogelijkheid om verlof op te delen in ten hoogste drie periodes, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt (artikel 6:2 lid 4 onder b van de Wet arbeid en zorg) wordt niet toegepast. Slechts in uitzonderlijke situaties kan dit met de werkgever worden overeengekomen. Voor zover de premies volledig betaald worden, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

3. Verkorte werkweek

De werkgever is niet gehouden het inkomen door te betalen:

- a. bij invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
- b. bij verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen) mits wanneer het betreft een verlenging welke t.a.v. de aantallen betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - d.w.z. tenminste één week vóór het ingaan van de verlenging - daarvan mededeling doet.

4. Aanvulling op werkloosheidsuitkering

- a. Bij invoering of verlenging van een vergunning van een verkorte werkweek.
Bij invoering of verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek, als bedoeld in lid 3 onder a en b zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet (WW-uitkering) aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het inkomen van de werknemer, onder voorwaarde dat door deze suppletiebetaling geen korting op de WW-uitkering plaatsvindt. Indien wel een korting op de WW-uitkering plaatsvindt, zal de werkgever een suppletie betalen tot aan het percentage van dagloon, waarop het uitvoeringsorgaan van de WW geen korting op de WW-uitkering zal toepassen.
- b. Bij bedrijfsschade
Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid verricht kan worden, zal de werkgever op dezelfde wijze als omschreven onder a een suppletie op de WW-uitkering betalen.
Indien geen WW-uitkering wordt toegekend, zal de werkgever het inkomen doorbetalen over dezelfde termijn als waarover, indien de WW wel van toepassing was, een uitkering krachtens deze wet zou plaatsvinden.

Hoofdstuk E - Bijzondere uitkeringen en tegemoetkomingen

Artikel 17.

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
2. De werknemer die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, ontvangt met de betaling van het maandinkomen over de maand mei een bedrag als vakantietoeslag 8% van de som van de door de werknemer in het vakantietoeslagjaar verdiende maandinkomens. Voor de werknemer bedraagt de vakantietoeslag ten minste € 1963,- in 2011.
3. De werknemer die niet gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, heeft recht op de in lid 2 genoemde vakantietoeslag naar evenredigheid.
4. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.
5. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 18.

Extra uitkeringsregeling

Werknemers die het gehele betreffende kalenderjaar in dienst zijn, hebben recht op een extra uitkering gelijk aan het maandinkomen over de maand november.

Werknemers die een gedeelte van het betreffende kalenderjaar in dienst (geweest) zijn, hebben recht op een evenredig deel van de extra uitkering. De extra uitkering wordt in de maand november uitbetaald.

Werknemers die vóór 1 november uit dienst treden, ontvangen bij vertrek een evenredig deel van de extra uitkering, berekend naar het maandinkomen in de maand van vertrek.

Artikel 19 .

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (indien de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen)

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 is gelegen, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald. Indien de eerste ziektedag is gelegen voor 1 januari 2004, zie bijlage V.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer het volgende worden verstrekt:
 - a. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 - d. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen. Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en

uitgevoerd zijn in het reïntegratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot reïntegratie is sprake bij het verrichten van werk, al dan niet aangepast, werken op basis van arbeidstherapie, het volgen van om- en bijscholing of externe reïntegratie-begeleiding, dan wel bij de bereidheid om te reïntegreren c.q. te participeren maar waarbij de werknemer op advies van de bedrijfsarts niet tot enige van deze vormen van reïntegratie in staat is. De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

Partijen zijn van mening dat reïntegratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn. Reïntegratieactiviteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

Partijen hebben hierover nadere afspraken gemaakt die zijn opgenomen in lid 10.

3. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt, eventueel met terugwerkende kracht, gedurende zowel de eerste als de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW, aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
4. Voor de verschillende groepen arbeidsongeschikte werknemers worden de volgende afspraken gemaakt:
 - a. De werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA als minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, blijft in beginsel in dienst van de werkgever. Voor wat betreft eventuele aanpassingen van functie en arbeidsvoorwaarden geldt het volgende:
 - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
 - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft, maar in een lager ingedeelde functie is artikel 11 lid 7 onder b van toepassing;
 - Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 11 lid 7 onder b over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is.
 - over het niet gewerkte deel vindt gedurende een periode van 5 jaar per jaar een afbouw plaats van resp. 90, 80, 70, 60 en 50% over het arbeidsongeschiktheidspercentage.
 - b. Voor de werknemer die na 2 jaar ziekte als gevolg van de keuring in het kader van de WIA voor 35 – 80% arbeidsongeschikt wordt beschouwd, geldt het volgende:
 - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft in de eigen functie, vindt doorbetaling van het volledige salaris plaats;
 - Indien de werknemer volledig werkzaam blijft maar in een lager ingedeelde functie is artikel 11 lid 7 onder b van toepassing;
 - Indien de werknemer niet meer volledig werkzaam kan zijn, is artikel 11 lid 7 onder b over het gewerkte deel van toepassing indien de werknemer in een lager ingedeelde functie gedeeltelijk werkzaam is. Over het niet gewerkte deel zal naast de uitkering op grond van de WGA (Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) gedurende een periode van 5 jaar een aanvulling plaatsvinden van 5% van het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden.
5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen, aangevuld met de beloning van afwijkende uren als bedoeld in artikel 13 voor zover het een vaste beloning betreft voor volgens een vast rooster ingedeelde (b.v. geconsigneerde) tijd, dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest, waarbij de roostertoeslag geldt zoals die op het moment van aanvang arbeidsongeschiktheid gold.
6. De in lid 2 van dit artikel genoemde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
 - a. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - i. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - ii. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - iii. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - iv. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - v. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;

- vi. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.
- b. loondoorbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt, nadat de betrokken werknemer eenmaal na een eerste overtreding van de controlevoorschriften is gewaarschuwd;
- c. aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - ii. volgens de door de werkgever aangewezen arts misbruik maakt van de voorziening;
 - iii. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV.
- 8. Indien de werknemer het niet eens is met de door de arts vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid is hij gerechtigd aan een door hemzelf te kiezen arts een second opinion te vragen.
- 9. Indien onverhoopt het dienstverband bij de werkgever zou moeten worden verbroken zal de werkgever de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen in alle redelijkheid per individuele situatie afwikkelen.
- 10. Afspraken met betrekking tot de Wet verbetering poortwachter
 - a. Indien er sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetalingverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door UWV of vanwege verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen, inclusief de bovenwettelijke aanvullingen.
In geval van een sanctie van het UWV zal deze verlenging maximaal 12 maanden duren. In geval van verlenging van de wachttijd op verzoek, zal de duur worden bepaald door werkgever en werknemer.
 - b. Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De kosten van een eventuele second opinion worden door de werkgever vergoed. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling P&O, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
 - c. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
 - d. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WAO- of WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
 - e. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
 - f. In principe wordt een werknemer gedurende 13 weken extern herplaatst. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. De werknemer kan zich bij besprekingen hierover laten bijstaan. Indien een werknemer binnen 24 maanden na de eerste ziekte dag extern definitief wordt herplaatst, ontvangt hij een eenmalige uitkering ter hoogte van 30% van het maandinkomen, berekend over de resterende maanden van de periode van 24 maanden, ongeacht het nieuwe maandinkomen.

Artikel 20.

Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Daarna wordt nog twee maanden het salaris uitgekeerd verminderd met uitkeringen krachtens de ANW en het pensioenfonds. Op de bedoelde bedragen wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, de WAO, de WIA en de Toeslagenwet.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende echtgenoot, mits de echtgenoten niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
3. Met echtgenoot/echtgenote worden in dit artikel gelijkgesteld: gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien. Deze duurzame relatie dient als zodanig schriftelijk bij de werkgever gemeld te zijn.
4. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdienste, roostertoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.
Geen uitkering is verschuldigd, indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de WAO, de WIA en de Toeslagenwet.

Artikel 20A.

Eenmalige uitkering

Per 1 oktober 2010 komt de werknemer in aanmerking voor een eenmalige uitkering van € 400,- bruto. Deeltijdwerkers ontvangen deze uitkering naar rato van de omvang van hun dienstverband.

Hoofdstuk F - Diverse bepalingen

Artikel 21.

Pensioenregeling

1. In de onderneming van werkgever geldt een pensioenregeling, te weten een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling en daarnaast een beschikbare premieregeling, waaraan de deelname verplicht is als de werknemer voldoet aan de eisen zoals opgenomen in het pensioenreglement.
2. Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage, in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen - met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden - pas door de werkgever worden vastgesteld nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.

Artikel 21A.

Flexpensioen

De bij de werkgever bestaande flexpensioenregeling wordt beëindigd voor werknemers die op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar, met dien verstande dat het volgende beoogde uitkeringsniveau bij de volgende uittredingsleeftijd is overeengekomen:

Geboortejaar	Beoogde uittredingsleeftijd	Beoogd uitkeringsniveau (in % salaris)
1944	62	85
1945	62	85
1946	62	80
1947	62	80
1948	62	75
1949	62	75

Artikel 22.

Scholing

1. Bij- en nascholing
 - a. Voor het adequaat kunnen uitoefenen van de huidige, zowel als de voorzienbare toekomstige functie binnen de onderneming is voortdurende aandacht voor het kwalificatieniveau van de werknemer van wezenlijk belang.
De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer wordt door werkgever en werknemer gedeeld.
Het vereist van de werkgever het voeren van een opleidingsbeleid dat aan deze voortdurende aandacht vorm geeft en aan de werknemer de noodzakelijke middelen verschaft.
Van de werknemer wordt verlangd dat hij van deze middelen zo goed mogelijk gebruik maakt.
 - b.
 - i. Het opleidingsbeleid is erop gericht de werknemer toe te rusten en toegerust te houden voor zowel de huidige als de voorzienbare toekomstige functie, rekening houdend met de capaciteiten van de werknemer, deze zonodig ontwikkelend, en rekening houdend met de ontwikkelingen zoals voorzien in de ondernemingsplannen.
 - ii. De opleidingsbehoefte wordt tenminste eenmaal per jaar geïnventariseerd op basis van:
 - ondernemingsplannen en personeelsplanning;
 - ontwikkelingen binnen en buiten de onderneming;
 - individuele behoeften van werknemers en/of functiecategorieën.

- iii. Deze inventarisatie wordt vertaald in een opleidingsplan per onderneming. Inventarisatie en opleidingsplannen worden in het periodieke overleg met vakverenigingen besproken en geëvalueerd. Daarbij zal voor zover redelijkerwijs mogelijk, worden aangegeven welke aandachtsgebieden (vaktechniek, milieu, veiligheid, veranderingen in de omgeving, sociale vaardigheden) in welke opleidingen een rol van betekenis hebben gespeeld.
2. Omscholing
Werknemers van wie de functie feitelijk dan wel inhoudelijk vervalt en van wie verwacht kan worden dat zij door omscholing in staat zullen zijn binnen de onderneming een functie te vervullen van hetzelfde niveau als de eerder uitgeoefende functie, zullen, indien de werkgever daar toestemming voor geeft, in staat worden gesteld dergelijke scholing te volgen.
3. Opleiding
Over opleidingen zijn door partijen afspraken gemaakt over kortdurende en langdurige opleidingen op verzoek van de werkgever en over opleidingen om aan instroomeisen te voldoen. De afspraken zijn opgenomen in bijlage VI.

Artikel 23.

Vrije uren voor oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt kan op zijn verzoek per kwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De werknemer ontvangt over de opgenomen vrije uren 85% van zijn inkomen per uur.
3. Gebruik maken van deze regeling heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten, voor de aanspraak op vakantietoeslag en de extra uitkering en evenmin voor de uitkeringen en aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid.
4. De beschikbare vrije uren bedragen voor de werknemer, die op basis van een fulltime dienstverband werkzaam is en die op de eerste dag van het kwartaal de leeftijd van:
58 jaar heeft bereikt: 20 uur per kwartaal;
59 jaar heeft bereikt: 40 uur per kwartaal;
60 jaar heeft bereikt: 60 uur per kwartaal;
61 jaar en ouder heeft bereikt: 80 uur per kwartaal.
Voor deeltijd werknemers gelden genoemde beschikbare vrije uren naar rato.
5. In overleg met de leidinggevende kunnen deze uren per kwartaal worden opgenomen onder de voorwaarde dat de uren in redelijke mate gespreid over het rooster opgenomen worden.
6. Over een periode van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer geen aanspraak op extra vrije uren. Bij arbeidsongeschiktheid zal de werknemer de reeds vastgestelde, maar niet opgenomen vrije uren niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou kunnen gebeuren.
7. Vrije uren kunnen uitsluitend in het betreffende kwartaal worden opgenomen.
8. Niet opgenomen vrije uren vervallen en worden niet vervangen door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 24.

Vakbondscontributie

De werkgever zal aan de werknemers die vakbondslid zijn indien gewenst de mogelijkheid bieden om, binnen de grenzen van de fiscale regelgeving, en zo lang als deze fiscale mogelijkheid in stand blijft, de contributie voor het lidmaatschap met het maandinkomen te verrekenen.

Bijlagen

Bijlage I

Functiegroepen en -grenzen in punten Orba PM®

groep	I	0	-	20
	II	20	-	35
	III	35	-	50
	IV	50	-	65
	V	65	-	85
	VI	85	-	105
	VII	105	-	125
	VIII	125	-	145
	IX	145	-	165

Functieoverzicht SCA Hygiene Products Gennep

Groep 3	Medewerker schoonmaak en afvalbeheer Medewerker schoonmaak Medewerker schoonmaak en restauratieve voorzieningen
Groep 4	
Groep 5	Receptioniste/telefoniste Operator slabben Medewerker servicedesk Beheerder kantine
Groep 6	Operator waste reclaim Allround operator slabben Allround logistiek medewerker
Groep 7	Medewerker technisch magazijn QESH trainingsoperator Secretaresse Medewerker onderhoud gebouwen Medewerker technisch beheer en onderhoud Senior logistiek medewerker Medewerker urenregistratie
Groep 8	Resource operator Technical operator Elektromonteur dagdienst Onderhoudstechnicus Assistent systeembeheerder Documentatiesysteembeheerder Kwaliteitsanalist Financieel administratief medewerker
Groep 9	Process Trouble Shooter Operational Buyer Proces ondersteuner

Bijlage II

Salarisschalen

Salarisschalen SCA Hygiene Products Gennep BV per 1 juli 2010 (inclusief een verhoging van 1,25%)

Periodiekenschaal

Groep		1	2	3	4	5	6	7	8	9
ORBA-punten		0-20	20-35	35-50	50-65	65-85	85-105	105-125	125-145	145-165
0	periodieken	1373	1409	1626	1682	1859	1911	1961	2019	2132
1	periodieken	1547	1588	1792	1816	1874	1924	2019	2088	2181
2	periodieken	1722	1764	1801	1846	1909	1978	2057	2140	2228
3	periodieken	1746	1798	1845	1884	1945	2015	2109	2204	2292
4	periodieken	1797	1834	1890	1923	1982	2051	2161	2266	2359
5	periodieken	1823	1869	1935	1959	2020	2085	2209	2292	2422
6	periodieken		1914	1976	1996	2058	2122	2259	2331	2486
7	periodieken			2019	2041	2135	2161	2307	2395	2549
8	periodieken				2119	2174	2194	2366	2459	2617
9	periodieken					2205	2272	2417	2524	2679
10	periodieken								2590	2744
11	periodieken									2808
Maximum		1823	1914	2019	2119	2205	2272	2417	2590	2808

Bijlage III

Protocollen

1. Levensfasebewust beleid

Levensfasebewust beleid is erop gericht mensen hun hele werkende leven vitaal, gemotiveerd en inzetbaar te houden. Levensfasebewust beleid betreft de hele loopbaan en geldt dus voor alle generaties.

Een breed samengestelde werkgroep zal tijdens de looptijd van de CAO 2008 – 2011 voorstellen ontwikkelen voor een samenhangend en duurzaam levensfasebewust beleid, met als doel dat:

- Werknemers meer mogelijkheden hebben om in de verschillende levensfasen werk en persoonlijke omstandigheden met elkaar in evenwicht te brengen;
- Het beleid aansluit bij de cultuur van SCA, waarin zelfsturing en eigen verantwoordelijkheid belangrijke pijlers zijn;
- Er nadruk komt te liggen op preventief i.p.v. curatief beleid, dat wil zeggen van reactief naar proactief;
- Collectieve regelingen op dit gebied (bijv. leeftijds- en ontziedagen) kunnen worden gebruikt voor individueel maatwerk;
- De continuïteit van leren (education permanente) wordt geborgd.

Om in de toekomst concurrerend te kunnen blijven op de arbeidsmarkt en het levensfasebewust beleid duurzaam te kunnen borgen zou levensfasebewust beleid tevens moeten leiden tot:

- Evenwichtige leeftijdsopbouw personeelsbestand;
- Voorkomen van tekort aan personeel;
- Behoud knowhow;
- Brede inzetbaarheid van werknemers;
- Beperken resp. voorkomen van uitval van werknemers;
- Vergroten motivatie van werknemers;
- Tegengaan van ongelijke behandeling.

Aanpak van de werkgroep:

Define

Gezamenlijk in kaart brengen van knelpunten en formuleren van doelen en prioriteiten.

Measure

In kaart brengen van bestaande beleidselementen en in samenspraak met werknemers inventariseren van ontbrekende beleidselementen in relatie tot de doelen. Afdelings- /bedrijfsanalyse, leeftijdsopbouw, persoonsgegevens, personeelsplanning voor de komende 5 jaar, uitkomsten PMO's, sectoranalyse, behoefte aan en mogelijkheden van leerlingplaatsen etc.

Analyse

Analyseren van de geïnventariseerde gegevens.

Improve

Pilots uitvoeren, evalueren en bijstellen.

Control

Vertaling in CAO en personeelsbeleid.

Belangrijkste factoren :

- Draagvlak bij top, management en werknemers
- Bewustwording en vertrouwen
- Aandacht voor korte termijn en lange termijn

Evaluatie zal halfjaarlijks plaatsvinden met de ondernemingsraad.

Tijdens het periodiek overleg worden de vakverenigingen geïnformeerd over de voortgang. Als van werkgeverszijde of vakbondszijde behoefte is aan overleg hierover, zal overleg worden gevoerd.

Tijdens de looptijd van de CAO 2010 – 2011 zullen de activiteiten van de werkgroep worden voortgezet. Hierbij zal dieper worden ingegaan op de in de werknemersenquête genoemde onderwerpen en zullen onder meer concrete voorstellen worden geformuleerd op het gebied van

- opleidingen onder werktijd;
- parttime werken.

Tevens zal tijdens de looptijd een pilot met parttime werken in de ploegendienst binnen de unit Slip worden uitgevoerd en geëvalueerd.

Voor aanvang van de volgende CAO-onderhandelingen zal de werkgroep een document opleveren met wijzigingsvoorstellen voor de CAO om de invoering van levensfasebewust beleid mogelijk te maken, te stimuleren en te ondersteunen. In dit document zullen ook de mogelijkheden van het op een andere wijze aanwenden van collectieve regelingen zoals leeftijd- en kwartaaldagen en de middelen van de premiespaarregeling per 2011 worden betrokken.

2. **Premiespaarregeling**

Het werkgeversdeel van de vervallen premiespaarregeling wordt in 2010 uitgekeerd aan de betreffende (oud) deelnemers aan de premiespaarregeling. In 2011 zal worden bekeken in hoeverre de middelen van dit werkgeversdeel kunnen worden aangewend in het kader van Levensfasebewust beleid.

3. **Arbo-catalogi Papierindustrie**

Voor 1 maart 2011 zal werkgever bezien in hoeverre modules uit de Arbo-catalogus Papierindustrie als input en toetsing voor het Arbobeleid van SCA van belang zouden kunnen zijn.

4. **Protocol arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling bij ziekte voor werknemers van wie de eerste ziekte dag op of na 1 januari 2004 is gelegen**

Voor werknemers van wie de eerste ziekte dag op of na 1 januari 2004 ligt, vindt doorbetaling tijdens ziekte plaats in het eerste ziektejaar van 100% en 80% in het tweede ziektejaar. Pensioenopbouw in het 2^e ziektejaar zal op basis van 100% worden voortgezet, indien dat wettelijk en/of fiscaal is toegestaan.

Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het reïntegratieplan zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot reïntegratie is sprake bij het verrichten van werk, al dan niet aangepast, werken op basis van arbeidstherapie, het volgen van om- en bijscholing of externe reïntegratiebegeleiding, dan wel bij de bereidheid om te reïntegreren c.q. te participeren maar op advies van de bedrijfsarts niet tot enige van deze vormen van reïntegratie in staat is.

De verplichtingen uit de Wet verbetering poortwachter vormen de basis van de afspraken.

Partijen zijn van mening dat reïntegratie en arbeidsparticipatie essentieel zijn.

Reïntegratieactiviteiten dienen dan ook zo snel mogelijk na ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

De bedrijfsarts heeft in de begeleiding een adviserende rol. Formele afstemming omtrent reïntegratie vindt plaats tussen bedrijfsarts, hoofd P&O en direct leidinggevende. Indien de noodzaak daartoe bestaat, kan in incidentele gevallen het oordeel van de sociale commissie gevraagd worden.

5. **Werkkostenregeling**

Voor 1 december 2010 zal de werkgever inventariseren wat de gevolgen van de nieuwe werkkostenregeling zijn.

6. **ATM**

Per roostereenheid zullen de geïnventariseerde knelpunten worden opgepakt. Een stuurgroep wordt ter coördinatie ingesteld. Deze zal zijn samengesteld uit kaderleden van beide bonden, één van beide vakbondsbestuurders, een vertegenwoordiging vanuit de ondernemingsraad en een vertegenwoordiging vanuit het management. Van vakbonds- en werkgeverszijde kunnen deskundigen worden ingeschakeld.

Bijlage IV

Voorbeeldberekeningen roostertoeslag (artikel 12 lid 1)

Voltijdmedewerker in middagdienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	M8	M8	M8	M8	M8	-	-

M8 = 8-urige middagdienst van 11:00 tot 19:30 (1/2 uur onbetaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 1 week. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de dienstitijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	7x 100% 1,5x 140%	7x 100% 1,5x 140%	7x 100% 1,5x 140%	7x 100% 1,5x 140%	7x 100% 1,5x 140%	-	-

Totaal is dit 4.550,00% over 42,5 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $4.550,00\% / 42,5 = 107,06\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 2 uur per week worden uitgeroosterd. Het inkomen bedraagt $38 / 38 * 107,06\% = 107,06\%$. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 7,06% roostertoeslag.

Deeltijdmedewerker (50%) in avonddienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	A4	A4	A4	A4	A4	-	-

A4 = 4-urige avonddienst van 18:00 tot 22:00 (geen pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 1 week. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de dienstitijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	4x 140%	4x 140%	4x 140%	4x 140%	4x 140%	-	-

Totaal is dit 2.800,00% over 20 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $2.800,00\% / 20 = 140,00\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 20 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 1 uur per week worden uitgeroosterd. Het inkomen bedraagt $19 / 19 * 140,00\% = 140,00\%$. Dit is dus 100% deeltijdsalaris (50% voltijdsalaris) plus 40,00% roostertoeslag.

Voltijdmedewerker in 2-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	O8	O8	O8	-	-
2	A8	A8	A8	A8	A8	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)

A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 2 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de dienstitijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-
2	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	-	-

Totaal is dit 9.000,00% over 80 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $9.000,00\% / 80 = 112,50\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 2 uur per week worden uitgeroosterd. Het inkomen bedraagt $38 / 38 * 112,50\% = 112,50\%$. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 12,50% roostertoeslag.

Voltijdmedewerker in 3-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	O8	O8	O8	-	-
2	N8	N8	N8	N8	N8	-	-
3	A8	A8	A8	A8	A8	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)

A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)

N8 = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (betaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 3 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de dienstitijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-
2	8x 140%	8x 140%	8x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-
3	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	-	-

Totaal is dit 14.600,00% over 120 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $14.600,00\% / 120 = 121,67\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 40 uur per week. Er moet dus nog gemiddeld 2 uur per week worden uitgeroosterd. Het inkomen bedraagt $38 / 38 * 121,67\% = 121,67\%$. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 21,67% roostertoeslag.

Voltijdmedewerker in 4-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	A8	A8	N8	N8	-
2	-	-	O8	O8	A8	A8	-
3	N8	N8	-	-	O8	O8	-
4	A8	A8	N8	N8	-	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)

A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)

N8 = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (betaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 4 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 210%	-
2	-	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	4x 100% 4x 140%	8x 210%	-
3	8x 140%	8x 140%	-	-	1x 140% 7x 100%	7x 140% 1x 210%	-
4	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-	-

Totaal is dit 20.750,00% over 144 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 20.750,00% / 144 = 132,99%.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 36 uur per week. Het inkomen bedraagt $36 / 38 * 132,99\% = 125,99\%$. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 25,99% roostertoeslag.

Voltijdmedewerker in 5-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	O8	-	-	A8	A8
2	A8	A8	-	-	N8	N8	N8
3	-	-	-	O8	O8	O8	O8
4	-	-	A8	A8	A8	-	-
5	N8	N8	N8	N8	-	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)

A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)

N8 = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (betaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 5 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-	8x 210%	8x 210%
2	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	-	-	8x 140%	8x 210%	2x 210% 6x 140%
3	-	-	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	7x 140% 1x 210%	8x 210%
4	-	-	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	-	-
5	8x 140%	8x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-	-

Totaal is dit 23.770,00% over 168 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 23.770,00% / 168 = 141,49%.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 33,6 uur per week. Het inkomen bedraagt $33,6 / 38 * 141,49\% = 125,11\%$. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 25,11% roostertoeslag.

Indien in een jaar op alle of een deel van de feestdagen wordt doorgewerkt, kan de feestdagtoeslag die in dat geval geldt worden gemiddeld en als vaste toeslag aan de roostertoeslag worden toegevoegd. Daarbij wordt de volgende formule gebruikt: (aantal feestdagen waarop wordt gewerkt) * 8 (uur) * 200% (feestdagtoeslag) * 0,605% (uurloon als percentage maandsalaris) * 3/5 (aantal ploegen aanwezig op een feestdag). De uitkomst geeft het totaal aan feestdagtoeslag weer op jaarbasis. Door dit te delen door 12 (maanden), ontstaat het percentage feestdagtoeslag dat maandelijks aan de roostertoeslag kan worden toegevoegd.
Voorbeeld: stel er wordt op 5,2 feestdagen doorgewerkt. In dat geval wordt $(5,2 * 8 * 200\% * 0,605\% * 3/5) / 12 = 2,52\%$ feestdagtoeslag per maand aan de roostertoeslag toegevoegd. De totale toeslag bedraagt dan $25,11\% + 2,52\% = 27,62\%$.

In plaats van deze methode kan ook op de betreffende feestdagen 200% toeslag worden uitgekeerd aan de werknemers die op dat moment daadwerkelijk op basis van het rooster arbeid verrichten.

Voltijdmedewerker in 7-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	O8	O8	R8	R8	-	-	-
2	A8	A8	N8	N8	-	-	-
3	-	-	O8	O8	R8	R8	R8
4	-	-	A8	A8	N8	N8	N8
5	-	-	-	-	O8	O8	O8
6	R8	R8	-	-	A8	A8	A8
7	N8	N8	-	-	-	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)

A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)

N8 = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (betaalde pauze)

R8 = 8-urige reservedienst (betaalde pauze)

Er is sprake van een roostercyclus van 7 weken. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de dienstitijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	8x 121,7%	8x 121,7%	-	-	-
2	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-	-
3	-	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	8x 121,7%	8x 172,1%	8x 210%
4	-	-	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 210%	2x 210% 6x 140%
5	-	-	-	-	1x 140% 7x 100%	7x 140% 1x 210%	8x 210%
6	8x 121,7%	8x 121,7%	-	-	4x 100% 4x 140%	8x 210%	8x 210%
7	8x 140%	8x 140%	-	-	-	-	-

Totaal is dit 31.693,33% over 224 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan $31.693,33\% / 224 = 141,49\%$.

Het aantal betaalluren op grond van het rooster is 32 uur per week. Het inkomen bedraagt $32 / 38 * 141,49\% = 119,15\%$. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 19,15% roostertoeslag.

Voltijdmedewerker in flexibele 11-ploegendienst

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
-------	----	----	----	----	----	----	----

1	O8	O8	O8	-	A8	A8	-
2	N8	N8	-	-	O8	O8	-
3	-	A8	A8	A8	N8	N8	-
4	-	O8	O8	O8	-	-	A8
5	A8	N8	N8	-	-	↑O8↑	O8
6	O8	-	A8	A8	↓A8↓	-	-
7	-	-	O8	O8	↓O8↓	-	-
8	A8	A8	N8	N8	-	-	-
9	O8	O8	-	A8	A8	↑A8↑	N8
10	N8	-	-	O8	O8	-	-
11	A8	A8	A8	N8	N8	-	-

O8 = 8-urige ochtenddienst van 06:00 tot 14:00 (betaalde pauze)

A8 = 8-urige avonddienst van 14:00 tot 22:00 (betaalde pauze)

N8 = 8-urige nachtdienst van 22:00 tot 06:00 (betaalde pauze)

↓..↓ = afschakeldienst

↑..↑ = opschakeldienst

Er is sprake van een roostercyclus van 11 weken met 2 afschakel- en 2 opschakeldiensten. Naar verwachting zal 1/3 deel van het jaar volledig afgeschakeld en 1/3 deel van het jaar volledig opgeschakeld worden. De rest van het jaar wordt niet op- of afgeschakeld. Per dienst zijn de volgende uurwaarden over de diensttijden van toepassing:

Weken	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
1	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	4x 100% 4x 140%	8x 210%	-
2	8x 140%	8x 140%	-	-	1x 140% 7x 100%	7x 140% 1x 210%	-
3	-	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 210%	-
4	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-	8x 210%
5	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-	7x 140% 1x 210%	8x 210%
6	1x 140% 7x 100%	-	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	-	-
7	-	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-
8	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-	-
9	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 210%	2x 210% 6x 140%
10	8x 140%	-	-	1x 140% 7x 100%	1x 140% 7x 100%	-	-
11	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	4x 100% 4x 140%	8x 140%	8x 140%	-	-

Totaal is dit 50.240,00% over 384 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 50.240,00% / 384 = 130,83%. Dit is de waarde die 1/3 deel van het jaar geldt bij opgeschakelde diensten. Wordt er niet opgeschakeld, dan is sprake van een totaal van 47.370,00% over 368 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 47.370,00% / 368 = 128,72%. Bij afgeschakelde diensten is sprake van een totaal van 45.570,00% over 352 aanwezigheidsuren. De gemiddelde uurwaarde bedraagt dan 45.570,00% / 352 = 129,46%. De gemiddelde uurwaarde gedurende het jaar is dan (130,83% + 128,72% + 129,46%) / 3 = 129,67%. Het aantal betaalluren op grond van het rooster met opschakeldiensten is 34,91 uur per week. Zonder opschakeldiensten is het aantal betaalluren in het rooster 33,45 uur per week. Na afschakelen bedraagt het aantal betaalluren in het rooster 32,00 uur per week. Gemiddeld is dat (34,91 + 33,45 + 32,00) / 3 = 33,45 uur per week. Het inkomen bedraagt 33,45 / 38 * 129,67% = 114,16%. Dit is dus 100% voltijdsalaris plus 14,16% roostertoeslag.

Bijlage V

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid (indien de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 is gelegen: artikel 19 oud)

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 B.W., de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg (zoals deze luiden tot 1 januari 2004) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer het volgende worden verstrekt:
 - a. Gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 B.W. van maximaal 52 weken eventueel op grond van artikel 7: 629, de leden 11 en 12 B.W. verlengd tot maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV), met dien verstande dat de werknemer over deze periode ten minste recht heeft op het voor hem geldende minimumloon.
 - b. Gedurende de verlengde wachttijd voor de toekenning van een WAO-uitkering of herziening daarvan, van maximaal 52/104 weken, ontvangt de werknemer boven op de wettelijke loondoorbetaling, respectievelijk de wettelijke uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
 - d. Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal de werkgever bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die in passende arbeid is tewerk gesteld, gedurende maximaal 52 weken een aanvulling verstrekken op het dan geldende maandinkomen en de uitkering WAO tot 100% van het maandinkomen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 14 lid 3 onder a van deze CAO. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van een ongekorte uitkering.
 - e. Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal de werkgever bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die niet in passende arbeid te werk kan worden gesteld, indien de werknemer een WAO- én een WW-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 52 weken op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot 100% van het maandinkomen. Voor de berekening van de aanvulling wordt uitgegaan van ongekorte uitkeringen. Deze aanvulling zal nooit meer bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
 - f. Voor de hierboven onder a, b, c, d en e genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald, respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.
3. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen, aangevuld met de beloning van afwijkende uren als bedoeld in artikel 13 voor zover het een vaste beloning betreft voor volgens een vast rooster ingedeelde (b.v. geconsigneerde) tijd, dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
4. De in lid 2 van dit artikel genoemde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
 - a. loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - i. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - ii. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - iii. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - iv. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - v. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;

- vii. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie.
- b. loondoorbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die de controlevoorschriften overtreedt, nadat de betrokken werknemer eenmaal na een eerste overtreding van de controlevoorschriften is gewaarschuwd;
- c. aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - iii. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - iv. volgens de door de werkgever aangewezen arts misbruik maakt van de voorziening;
 - iii. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van UWV.
- 6. Voor de werknemer die na het bereiken van de 55-jarige leeftijd volledig arbeidsongeschikt wordt, geldt in afwijking van het hierboven in dit artikel gestelde de volgende aanvullende regeling.
 - a. Na afloop van de in 19.2 aangegeven aanvulling heeft de werknemer recht op een uitkering ter grootte van 10% van het bruto jaarinkomen.
 - b. Onder bruto jaarinkomen wordt in dit lid verstaan: 13,96 maal het maandinkomen zoals de (ex) werknemer dat had op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, bestaande uit het maandsalaris eventueel aangevuld met een persoonlijke toeslag en ploegentoeslag.
 - c. De uitkering gaat in na het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid en duurt voort tot de betrokken werknemer overlijdt dan wel de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.
 - d. Deze regeling wordt ontbonden als wettelijke bepalingen voortzetting onmogelijk maken of belemmeren, dan wel als wijzigingen worden aangebracht in de groep van deelnemers.
 - e. De kosten die financiering van deze regeling met zich meebrengt zijn voor rekening van de werkgever.
- 7. Indien de werknemer het niet eens is met de door de arts vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid is hij gerechtigd aan een door hemzelf te kiezen arts een second opinion te vragen.

Bijlage VI

Opleidingsafspraken

	Kortdurende opleidingen en trainingen op verzoek van de werkgever	Langer durende opleidingen en trainingen op verzoek van de werkgever	Opleidingen om aan de instroomeisen van een functie te voldoen	Overig
Tijdsafspraken	Zoveel mogelijk onder werktijd. Voor lesuren buiten werktijd uitbetaling 100% uurloon (of naar keuze van werknemer tijd voor tijd)	Om organisatorische redenen (duur van de opleiding, grootte van de groep, extern, etc.) geheel of gedeeltelijk buiten werktijd. Uitbetaling 100% uurloon voor de lesuren buiten werktijd (of naar keuze van werknemer tijd voor tijd).	Eigen tijd. Wanneer deze opleiding niet buiten werktijd wordt gegeven, wordt voor de lesuren binnen werktijd betaald verlof toegekend	Studie-reglement SCA Nederland
Voorbeelden	Machinetrainingen, Vaardigheden trainingen, Computerttrainingen, Heftruckrijden, Veiligheidstrainingen, NEN 3140, BHV-opleidingen, EH-opleidingen, Beheerder Brandmeldinstallatie, Calamiteitenleider	VCA, Aandrijf- en onderhoudstechnieken, Pneumatiek & hydrauliek, Electrisch Schakelen, Plannen en Organiseren, Kwaliteitsuitvoering	NT2, VAPRO, MTS, HTS, HBO P&A	

Register **Index**

5-ploegendienst, 1, 10
aanloopschaal, 12
aanstellingskeuring, 18
aanvangssalaris, 12
afwezigheid, 6, 13, 20
arbeidsduur, 9, 15, 22, 26
arbeidsmarkt, 3
arbeidsongeschiktheid, 1, 6, 8, 18, 19, 22, 24, 26, 39, 40
arbeidsovereenkomst, 1, 4, 6, 8, 10, 26, 43, 47
bedrijfsledengroep, 6, 7
bedrijfsomstandigheden, 12
beroepsprocedure, 11
bevalling, 18, 20, 39
bevordering, 11
consignatie, 16
dagdienst, 9, 14, 15
deeltijd, 8
deeltijdarbeid, 4
dienstjubileum, 20
dienstrooster, 1, 3, 5, 6, 9, 13, 14, 15, 17, 18, 22
dienstverband, 1, 2, 8, 14, 18, 19
dienstverbanden, 4
extra uitkering, 22, 26
feestdagen, 10, 15, 18
functieclassificatie, 11
functiegroep, 11, 12, 13
functieomschrijving, 11
functiewaardering, 11
fusie, 4
geheimhouding, 5
huwelijk, 19
jubileum, 2, 20
keuring, aanstellings-, 18
maandinkomen, 2, 3, 13, 14, 17, 19, 20, 22, 23, 32, 39, 40
maandsalaris, 1, 3, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 40
milieu, 4, 26
ongeval, 19
oudere werknemers, 1, 2, 14, 26
overlijden, 2, 19, 24
overplaatsing, 1, 12, 14, 20
overwerk, 4, 15, 16, 24
pensioenregeling, 25
periodiek, 4, 11, 12, 13, 31
periodiekenschaal, 11
ploegendienst, 14
ploegentoeslag, 24, 40
ploegentoeslagen, 2, 14
proeftijd, 8
rusttijd, 5
salarisschaal, 11, 12, 13
salarisschalen, 1, 11, 12, 13
schaalsalaris, 12, 13
snipperdagen, 17
solliciteren, 4
uitkeringen krachtens de sociale
verzekeringswetten., 13, 14, 22
vacatures, 4
vakantie, 2, 10, 17, 18, 19, 22, 26
vakantiedagen, 2, 17, 18, 19
vakantiejaar, 2, 17, 18, 19
vakantietoeslag, 22, 24, 26
vakverenigingen, 3, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 21, 25, 26
veiligheid, 5, 24, 26, 40
verlof, 18, 19, 20, 21
WAO-uitkering, 32, 39
werkgelegenheid, 4, 5

Aanhangsel

Enkele wetteksten²

Uit het Burgerlijk Wetboek, Boek 7 titel 10:

Artikel 611

De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.

Artikel 628

1. De werknemer behoudt het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
2. Indien hem krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is overeengekomen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, een geldelijke uitkering toekomt, wordt het loon verminderd met het bedrag van die uitkering.
3. Indien het loon in geld op andere wijze dan naar tijdruimte is vastgesteld, zijn de bepalingen van dit artikel van toepassing, met dien verstande dat als loon wordt beschouwd het gemiddelde loon dat de werknemer, wanneer hij niet verhinderd was geweest, gedurende die tijd had kunnen verdienen.
4. Het loon wordt echter verminderd met het bedrag van de onkosten die de werknemer zich door het niet-verrichten van de arbeid heeft bespaard.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst slechts bij schriftelijke overeenkomst worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. In geval van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 668a kan een afwijking als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste zes maanden worden overeengekomen.
7. Na het verstrijken van de termijn, bedoeld in lid 5, kan van dit artikel slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 628a

1. Indien een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd, dan wel indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
2. Van dit artikel kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken

Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een

² De in dit aanhangsel opgenomen wetteksten zijn ter informatie van de gebruiker en vormen geen onderdeel van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

tijdvak van zes weken.

3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:

- a.** indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b.** voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
- c.** voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
- d.** voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
- e.** voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
- f.** voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijk grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.

4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.

5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.

7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.

9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.

10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:

- a.** met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
- b.** met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en

inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;

d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en

e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

- 12.** Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de
- arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

Artikel 629a

1. De rechter wijst een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 629 af, indien bij de eis niet een verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 660a.
2. Lid 1 geldt niet indien de verhindering respectievelijk de nakoming niet wordt betwist of het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van de werknemer kan worden gevergd.
3. De deskundige, die zijn benoeming heeft aanvaard, is verplicht zijn onderzoek onpartijdig en naar beste weten te volbrengen.
4. De deskundige die de hoedanigheid van arts bezit, kan de voor zijn onderzoek van belang zijnde inlichtingen over de werknemer inwinnen bij de behandelend arts of de behandelend artsen. Zij verstrekken de gevraagde inlichtingen voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad.
5. De rechter kan op verzoek van een der partijen of ambtshalve bevelen dat de deskundige zijn verklaring nader schriftelijk of mondeling toelicht of aanvult.
6. De werknemer wordt ter zake van een vordering als bedoeld in het eerste lid slechts in de kosten van de werkgever als bedoeld in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering veroordeeld in geval van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht.
7. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan worden bepaald dat de in het eerste lid bedoelde deskundige door een ander dan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen wordt aangewezen.

Artikel 661

1. De werknemer die bij de uitvoering van de overeenkomst schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is te dier zake niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan, mede gelet op de aard van de overeenkomst, anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.
2. Afwijking van lid 1 en van artikel 170 lid 3 van Boek 6 ten nadele van de werknemer is slechts mogelijk bij schriftelijke overeenkomst en slechts voor zover de werknemer te dier zake verzekerd is.

Artikel 667

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.

2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
 - a. indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
 - b. indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.
3. Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.
4. Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die laatste arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
5. Van een voortgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkanders opvolger te zijn.
6. Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
7. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
8. Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Artikel 668

1. Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.
2. Hetzelfde geldt, wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting der arbeidsovereenkomst niet opzettelijk zijn geregeld.

Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens

een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 669

Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de andere partij op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:
 - a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of
 - b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie werk en inkomen, genoemd in hoofdstuk 4 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

Voor de berekening van de termijn, bedoeld in onderdeel a, worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid tengevolge van zwangerschap voorafgaand aan het zwangerschapsverlof en perioden van ongeschiktheid tijdens het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, niet in aanmerking genomen. Voorts worden perioden van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid, anders dan bedoeld in de vorige zin, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:
 1. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;
 2. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 3. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in de Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.
5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.
7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.
8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.
9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:4, eerste lid, derde volzin, van de Arbeidstijdenwet.
- 10 De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:
 - **a.** met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
 - b.** met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
 - c.** met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - d.** met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het
 - orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).
12. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij
 - regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

Artikel 670a

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:
 - a.** geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad of een SE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden en de Wet rol werknemers bij de Europese vennootschap dan wel die korter dan twee jaar gelden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;
 - b.** lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;
 - c.** als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, eerste en tweede lid, of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 werkzaam is;
 - d.** een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.
2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met

een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

Artikel 670b

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 9 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
3. Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 672

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn

niet korter is dan die voor de werknemer.

9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden [*Tekstcorrectie: "worden" moet zijn "wordt"*] gepleegd;
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;

- e.** wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f.** wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g.** wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h.** wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i.** wanneer de voortdurend van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j.** wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Wet Arbeid en Zorg

Artikel 6:2

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a.** verlof voor een langere periode dan zes maanden, of
 - b.** het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt, of
 - c.** meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
6. Indien het verlof op grond van het vierde lid, onderdeel b, is opgedeeld en de arbeidsverhouding wordt beëindigd voordat het verlof volledig is genoten, heeft de werknemer, indien hij een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaat, tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op het resterende deel van het verlof met inachtneming van het bepaalde in dit hoofdstuk.