

Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de
Margarine- en Spijsvetindustrie

Looptijd 1 mei 2004 - 31 mei 2008

Copyright

© 2006 CAO-partijen en AWWN.

Niets uit deze opgave 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 de Algemene Werkgeversvereniging VNO/NCW te Haarlem.

<u>INHOUDSOPGAVE</u>		<u>pagina</u>
1	DEFINITIES	4
2	WERKINGSSFEER	5
3	DUUR VAN DE OVEREENKOMST	5
4	ARBEIDSOVEREENKOMST Algemeen - Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd - Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - Bedrijfsreglement	5
5	ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN OVERWERK Arbeidsduur - Arbeidstijd - Deeltijdarbeid - Overwerk/meeruren - Ploegendienst - 4/5-ploegendienst	7
6	FUNCTIEGROEPEN, SALARISSCHALEN EN BELONING Functiegroepen - Salarisschalen - Vakantiewerkers (leeftijdsschalen)	8
7	TOESLAGEN, UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN Ploegentoeslag - Ploegenwissel-/sprongtoeslag - Overwerk- en meerurentoeslag - Verschoven uren toeslag - Verzuimuren toeslag - Consignatievergoeding - Vakantietoeslag - Jaarlijkse uitkering	11
8	VAKANTIE, VERLOF EN FEESTDAGEN Vakantie - Vrije uren oudere werknemer - Kort verzuim met behoud van inkomen - Verzuim zonder behoud van inkomen - Zaterdag, zon- en feestdagen - Ouderschapsverlof - Zorgverlof	14
9	ARBEIDSONGESCHIKTHEID Algemeen vóór 1 januari 2004 - Algemeen vanaf 1 januari 2004 - WAO-hiaatverzekering - Uitkering na overlijden	19
10	(PRE)PENSIOEN Pensioenregeling - Voorbereidingscursus oudere werknemer - Prepensioenregeling - Pensioen-dakregeling	22
11	OVERIGE BEPALINGEN Sociaal beleid - Faciliteiten vakverenigingen - Ingrijpende wijzigingen in de onderneming - Kinderopvang - Milieu - Spaarloon en premiesparen - CAO à la Carte	23
12	VERPLICHTINGEN Van de werkgever - Van de werknemer - Van de vakverenigingen	27
13	GESCHILLEN	29
14	DISCLAIMER	29
BIJLAGE I	FUNCTIE-INDELING	30
BIJLAGE II	SALARISSCHALEN	32
BIJLAGE III	BEROEPSPROCEDURE BIJ FUNCTIECLASSIFICATIE	36
BIJLAGE IV	REGELING GEDEELTELIJK LEERPLICHTIGEN	37
BIJLAGE V	SCHOLING	38
BIJLAGE VI	GEZOND WERKEN	40
BIJLAGE VII	4/5-PLOEGENDIENST	41
BIJLAGE VIII	RELEVANTE ARTIKELN BURGERLIJK WETBOEK	43
BIJLAGE IX	WIA EN WGA PER 1 JANUARI 2006	46
BIJLAGE X	REGIOKANTOREN VAKVERENIGINGEN	47
TREFWOORDENINDEX		48

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen ondergetekenden

- de Bond van Nederlandse Margarinefabrikanten te Rijswijk
- de Bond van Verwerkers van Dierlijke Vetten (BOVED) te Zoetermeer (per 1 januari 2006 de Vereniging Verwerkers Slachtbijproducten (VVS) te Musselkanaal)

hierna gezamenlijk te noemen “werkgevers”, elk als partijen ter ene zijde, en

- de FNV Bondgenoten te Utrecht
- de CNV Bedrijvenbond te Houten

hierna gezamenlijk te noemen “vakverenigingen”, elk als partijen ter andere zijde,

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

ARTIKEL 1 - DEFINITIES

1.1 Margarine- en spijsvetindustrie

Alle ondernemingen of gedeelten daarvan die margarine vervaardigen, sauzen bereiden, vetten smelten of bedrijfsmatig slachtbijproducten verwerken behoren tot de margarine- en spijsvet-industrie.

Ondernemingen zoals een vleeswaren- en /of vleesconservenfabriek of een oliefabriek, waar het om- of uitsmelten van spijsvetten of het produceren van zacht bakkersvet slechts een nevenbedrijf is, vallen niet onder de margarine- en spijsvetindustrie.

1.2 Werkgever

Onder werkgever wordt verstaan elke onderneming of gedeelte daarvan, zoals bedoeld in artikel 1.1 van deze CAO.

1.3 Werknemer

Een persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkt bij een werkgever (artikel 1.2) en die een functie vervult, zoals vermeld in Bijlage I, of gezien de aard van de werkzaamheden in één van deze functiegroepen zou moeten worden ingedeeld.

Waar in deze CAO sprake is van “werknemer” wordt nadrukkelijk zowel man als vrouw bedoeld.

1.4 Tijdelijke werknemer

Een tijdelijke werknemer is een werknemer, die is aangenomen voor het verrichten van karweiwerkzaamheden of een dienstverband voor bepaalde tijd heeft.

1.5 Maandsalaris

Het maandsalaris is het in Bijlage II van deze CAO vermelde salaris per maand.

1.6 Maandinkomen

Het maandinkomen is het maandsalaris - wanneer van toepassing - vermeerderd met ploegen-toeslag (zie artikel 7.1 en Bijlage VII) en een persoonlijke toeslag (zie artikel 6.2.11 t/m 6.2.13).

1.7 Periodesalaris

Het periodesalaris is het in Bijlage II van deze CAO vermelde salaris per periode van 4 weken.

1.8 Periode-inkomen

Het periode-inkomen is het periodesalaris - wanneer van toepassing - vermeerderd met ploegen-toeslag (zie artikel 7.1 en Bijlage VII) en een persoonlijke toeslag (zie artikel 6.2.11 t/m 6.2.13).

1.9 Uurloon

Het uurloon bedraagt 0,58% van het maandsalaris of 0,63% van het periodesalaris.

- 1.10 Salaris
Wanneer in deze CAO sprake is van “salaris”, dan wordt hiermee het maand- of periodesalaris bedoeld.
- 1.11 Inkomen
Wanneer in deze CAO sprake is van “inkomen”, dan wordt hiermee het maand- of periode-inkomen bedoeld.
- 1.12 CAO
Wanneer gesproken wordt over “CAO” dan wordt steeds bedoeld de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Margarine- en Spijsvetindustrie.
- 1.13 OR
Met OR wordt bedoeld de Ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, de personeelsvertegenwoordiging.
- 1.14 BW
Wanneer in deze CAO wordt gesproken over artikelen uit het “BW”, dan wordt hiermee bedoeld het Burgerlijk Wetboek.
- 1.15 Partner
Als partner wordt aangemerkt degene met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, niet zijnde familieleden in de eerste en tweede lijn.

ARTIKEL 2 - WERKINGSSFEER

- 2.1 Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst van werknemers die werkzaam zijn in een onderneming als bedoeld in artikel 1.1.
- 2.2 Deze CAO is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van werknemers die werkzaam zijn in een onderneming die een ondernemings-CAO heeft.

ARTIKEL 3 - DUUR VAN DE OVEREENKOMST

- 3.1 Deze CAO geldt van 1 mei 2004 tot en met 31 mei 2008 en eindigt van rechtswege.
- 3.2 Als zich tijdens de looptijd van deze CAO buitengewone en ingrijpende veranderingen voordoen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en in de loon- en prijspolitiek van de regering, zijn zowel vakverenigingen als werkgevers gerechtigd wijzigingen in de CAO aan de orde te stellen.

ARTIKEL 4 - ARBEIDSOVEREENKOMST

4.1 ALGEMEEN

- 4.1.1 De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin wordt verwezen naar deze CAO.

In deze arbeidsovereenkomst moet ten minste vermeld worden:

- de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst (onbepaalde of bepaalde tijd),
- de duur van de proeftijd,
- de functie waarin de werknemer werkzaam is en daarbij behorende functiegroep,
- de gemiddelde arbeidsduur per week,
- het schaalsalaris,
- het aantal toegekende periodieken.

De werknemer ontvangt een exemplaar van de arbeidsovereenkomst en van de geldende CAO.

Telkens na het afsluiten van een nieuwe CAO wordt een CAO-boekje uitgereikt. Dit gebeurt zo spoedig mogelijk nadat over de complete tekst ervan tussen partijen overeenstemming is bereikt.

Proeftijd

- 4.1.2 Als proeftijd geldt een termijn van 2 maanden, tenzij in de arbeidsovereenkomst schriftelijk anders is overeengekomen. Tijdens deze proeftijd kunnen zowel de werknemer als de werkgever de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigen zonder opgave van redenen.

4.2 ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD

Opzegtermijn werkgever

- 4.2.1 De opzegtermijn voor de werkgever is afhankelijk van het aantal dienstjaren van de (meerderjarige) werknemer, namelijk:
- tenminste één week opzegtermijn per vol jaar dienstverband met een maximum van 13 weken.

Is de werknemer ouder dan 45 jaar dan wordt het hiervoor genoemde maximum van 13 weken verlengd met:

- een week opzegtermijn per vol jaar dienstverband ná de 45-jarige leeftijd; deze verlenging bedraagt ook maximaal 13 weken.

Opzegtermijn werknemer

- 4.2.2 De opzegtermijn voor de werknemer is afhankelijk van het aantal dienstjaren van de (meerderjarige) werknemer, namelijk:
- tenminste één week opzegtermijn per 2 volle jaren dienstverband met een maximum van 6 weken.

- 4.2.3 De termijn van opzegging na afloop van de proeftijd is voor zowel werknemer als werkgever ten minste 1 betalingsperiode en zodanig dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de betalingsperiode.

Geen opzegging bij 65 jaar

- 4.2.4 De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege aan het eind van de kalendermaand/betalingsperiode waarin de werknemer 65 jaar wordt. Hiervoor is geen opzegging vereist.

4.3 ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD

Opzegtermijn/einde

- 4.3.1 De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt van rechtswege op de einddatum. Hiervoor is geen opzegging vereist. In de regel zal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal 6 maanden duren en bij uitzondering maximaal 12 maanden.

Karweiwerkzaamheden

- 4.3.2 Karweiwerkzaamheden zijn werkzaamheden met een objectief vaststelbaar einde. De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan voor de duur van een project eindigt van rechtswege zodra het karwei of project is voltooid.

Voortzetting/verlenging

- 4.3.3 Werkgever en werknemer kunnen de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengen. Deze voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Opzegging is dan niet nodig en het opzeggingsvereiste in artikel 668 BW is niet van toepassing.

In zeer dringende gevallen (zoals bijvoorbeeld bij een reorganisatie) kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een tweede maal worden verlengd.

4.4 BEDRIJFSREGLEMENT

- 4.4.1 Wanneer in een onderneming een bedrijfsreglement van kracht is, mogen de bepalingen daarvan niet in strijd zijn met de tekst of het bedoelde van deze CAO.

- 4.4.2 Voor invoering of wijziging van een bedrijfsreglement is de instemming van de OR nodig. De vakverenigingen behouden hierbij de bevoegdheid om in een dergelijk geval met de werkgever in overleg te treden.

ARTIKEL 5 - ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN OVERWERK

5.1 ARBEIDSDUUR

- 5.1.1 De normale arbeidsduur van de werknemers in de dagdienst bedraagt 40 uur per week. Ook voor werknemers in de 2- en 3-ploegendienst bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 40 uur per week; op jaarbasis bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 38 uur per week vanwege arbeidsduurverkortende maatregelen. Deze arbeidstijdverkorting wordt gerealiseerd door 92 uren per jaar uit te roosteren.
De bepalingen voor werknemers in 4/5-ploegendienst zijn opgenomen in Bijlage VII.
- 5.1.2 Voor alle werknemers vindt de uitroosting van ten minste 48 uur al dan niet collectief plaats in overleg met de OR door uitroosting van 6 individuele en (niet) aaneengesloten dagen. De overige 44 uur worden ook in overleg met de OR uitgeroosterd.
- 5.1.3 Bij kort verzuim en arbeidsongeschiktheid samenvallend met ingeroosterde vrije tijd vervalt de roostervrije tijd.
- 5.1.4 In geval van deeltijdarbeid kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden afgeweken van het gestelde in artikel 5.1.2.

5.2 ARBEIDSTIJD

- 5.2.1 De arbeidstijd van werknemers in de dagdienst ligt op de eerste 5 werkdagen van de week tussen 06.00 en 18.00 uur.
- 5.2.2 De arbeidstijd van werknemers in de 2-ploegendienst ligt op de eerste 5 dagen van de week, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één van de diensten een middag- of nachtdienst is.
- 5.2.3 De arbeidstijd van werknemers in de 3-ploegendienst ligt op de eerste 6 dagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
- 5.2.4 Voor bepaalde functies kan in overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen een andere arbeidstijdregeling worden getroffen, waarbij de gemiddelde arbeidsduur in 3-ploegendienst niet mag uitgaan boven 40 uur per week.
- 5.2.5 De bepalingen voor werknemers in de 4/5-ploegendienst zijn opgenomen in Bijlage VII.
- 5.2.6 Voorzover daar in deze CAO niet van wordt afgeweken, gelden de normen voor arbeidstijden en rusttijden, zoals genoemd in de Standaardregeling uit de *Arbeidstijdenwet*. Wanneer een werkgever van de Overlegregeling gebruik wenst te maken, is dit mogelijk in overleg met de vakverenigingen.
- 5.2.7 Het invoeren van een systeem van variabel werken is per werkgever bespreekbaar onder voorwaarde dat het bedrijf voldoende doelmatig kan blijven opereren.

5.3 DEELTIJDARBEID

- 5.3.1 Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te werken zal door de werkgever positief worden behandeld, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden verlangd. De werkgever zal binnen een maand na ontvangst van een verzoek hierop reageren en zal eventuele afwijzing schriftelijk motiveren.
- 5.3.2 Eventuele klachten naar aanleiding van de afhandeling van verzoeken zullen door de werkgever in de OR worden behandeld. De werkgever zal jaarlijks een overzicht van het aantal verzoeken verstrekken aan vakverenigingen.
- 5.3.3 Werknemers met een dienstverband op deeltijdbasis bouwen in het kader van deze CAO rechten en aanspraken op naar evenredigheid van hun deeltijdpercentage.

5.4 OVERWERK/MEERUREN

- 5.4.1 Op verzoek van de werkgever moet de werknemer ook buiten de uren die zijn aangegeven in het dienstrooster werken, mits de werkgever zich houdt aan de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO.

Deze verplichting ten aanzien van het weekend is beperkt tot 2 weekenddagen per jaar met uitzondering van:

- overwerk aansluitend aan het rooster dat doorloopt in het weekend,
- geconsigneerde werknemers van de technische dienst,
- technische calamiteiten,
- chauffeurs die op België rijden in verband met incidentele slacht in het weekend,
- werknemers die schepen in het weekend moeten lossen.

- 5.4.2 Werknemers van 57,5 jaar of ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.

5.5 PLOEGENDIENST

Verplichting

- 5.5.1 Wanneer de werknemer zich in zijn individuele arbeidsovereenkomst hiertoe heeft verplicht, moet hij in ploegendienst werken als de werkgever dit noodzakelijk vindt.

Geen verplichting

- 5.5.2 Voor werknemers van 57,5 jaar of ouder geldt dat zij niet verplicht zijn in nachtdienst te blijven werken. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht in ploegendienst te blijven werken als er een passende functie in de dagdienst voor hen beschikbaar is. Wanneer een werknemer 55 jaar of ouder is en hij niet in ploegendienst werkt, kan hij niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken.

5.6 4/5-PLOEGENDIENST

In aanvulling op bovengenoemde bepalingen ten aanzien van het werken in ploegendienst gelden voor werknemers in 4/5-ploegendienst, ook wel de volcontinu dienst genoemd, een aantal aanvullende bepalingen. Deze zijn opgenomen in Bijlage VII.

ARTIKEL 6 - FUNCTIEGROEPEN, SALARISCHALEN EN BELONING

6.1 FUNCTIEGROEPEN

Functies zijn ingedeeld in functiegroepen, opgenomen in Bijlage I. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, opgenomen in Bijlage II.

6.2 SALARISCHALEN

Algemeen

- 6.2.1 Een werknemer die over de vaardigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, wordt bij plaatsing in die functie in de daarbij behorende salarisschaal en salarisgroep geplaatst, rekening houdend met artikel 6.2.2 en 6.2.3

- 6.2.2 De salarissen, vastgesteld op grond van artikel 6.1 en 6.2, zijn een normale beloning voor een normale functievervulling in dagdienst voor de duur van een kalendermaand of een periode van 4 weken.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het salaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden alleen toegekend als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling wordt ook verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder. Toeslagen worden uitsluitend berekend op basis van het bruto salaris (zonder toeslagen).

- 6.2.3 Een werknemer die beloond wordt volgens de periodiekenschaal (zie artikel 6.2.4) en die bij zijn indiensttreding of plaatsing in een hogere functie nog niet over de vaardigheden en ervaring

beschikt die voor de vervulling van de nieuwe functie zijn vereist, kan voor een beperkte tijd (met een maximum van 3 maanden) in een lagere salarisschaal worden ingedeeld. Bij uitzondering kan deze termijn met 3 maanden worden verlengd.

- 6.2.4 Een werknemer ontvangt het salaris dat overeenkomt met het aantal jaren dat hij op 1 januari onafgebroken in zijn salarisschaal ingedeeld is geweest. Dit heet de periodiekenschaal. Aanpassingen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari totdat het maximum van deze periodieken-schaal is bereikt.
Wanneer indiensttreding plaatsvindt ná 30 juni van enig jaar kan toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari achterwege blijven.

Hogere functie - algemeen

- 6.2.5 Een werknemer die in een functie met een hogere salarisschaal wordt geplaatst en over de voor die functie vereiste vaardigheden en ervaring beschikt, wordt in deze hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode waarin de plaatsing in die hogere functie heeft plaatsgevonden.
- 6.2.6 Als een werknemer, die wordt beloond volgens de periodiekenschaal, wordt ingedeeld in een hogere functiegroep, bedraagt de verhoging van het huidige salaris:
- de helft van het verschil tussen de salarissen bij periodiek-1 van de 2 betrokken functie groepen, en
 - zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het salaris vermeld bij de eerstkomende hogere periodiek in de hogere functiegroep.

Hogere functie - tijdelijke waarneming

- 6.2.7 Een werknemer die tijdelijk een hogere dan zijn eigen functie waarneemt, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomt. Hij ontvangt hiervoor een uitkering die is gebaseerd op het verschil tussen het salaris bij periodiek-1 van de 2 betrokken functiegroepen. Recht op deze uitkering ontstaat met ingang van de derde week van de tijdelijke waarneming. Deze uitkering staat in verhouding tot de duur van de tijdelijke waarneming.

Wanneer de waarneming langer dan 9 maanden duurt, vindt na afloop van deze periode indeling in de hogere functie plaats. Aan het einde van de waarneming is de afbouwregeling voor ploegen-toeslag van overeenkomstige toepassing. Zie hiervoor artikel 7.1.5 ii t/m v.

Het in dit lid bepaalde is niet van toepassing wanneer bij de functie-indeling al rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie.

Lagere functie - algemeen

- 6.2.8 De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de hierbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
- 6.2.9 Wanneer een werknemer, die volgens de periodiekenschaal wordt beloond, door eigen toedoen in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, bedraagt de verlaging van het huidige salaris:
- de helft van het verschil tussen de salarissen bij periodiek-1 van de 2 betrokken functie-groepen en
 - zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het salaris vermeld bij de eerstkomende lagere periodiek in de lagere functiegroep.
- 6.2.10 De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de hierbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand/periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden. Er worden dan zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om de in artikel 6.2.11 bedoelde inschaling mogelijk te maken (de persoonlijke toeslag). Het bepaalde in artikel 6.2.11 t/m 6.2.15 is hier van toe-passing.

Lagere functie - persoonlijke toeslag

6.2.11 Wanneer een werknemer, die beloond wordt volgens de periodiekenschaal, in een lagere functie-groep wordt ingedeeld als gevolg van:

- bedrijfsomstandigheden,
- opheffen van functies,
- een medische verklaring (anders dan bedoeld in artikel 6.2.15),

wordt hij opnieuw ingeschaald op een salaris, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Wanneer het toekennen van periodieken als bedoeld in artikel 6.2.16 hiervoor niet voldoende is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.

6.2.12 Bij herindeling in een hogere functiegroep of bij toekenning van een periodiekenschaalverhoging, wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.

6.2.13 Bij algemene verhogingen van de salarisschalen wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met een kwart van deze verhoging (gemaximeerd tot 1% van het salaris bij periodiek-1).

6.2.14 Resteert er bij het bereiken van 57,5-jarige leeftijd een persoonlijke toeslag, dan wordt deze niet meer afgebouwd en zal deze meegroeien met de loonsverhogingen in het kader van deze CAO.

6.2.15 Het salaris van een

- werknemer die door gebreken zijn oorspronkelijke functie niet meer kan vervullen of
- voor de vervulling van zijn functie minder valide werknemer,

zal door de werkgever (in afwijking van het in artikel 6.2 bepaalde) naar redelijkheid worden vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met het aantal periodieken en/of dienstjaren en met eventuele uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetgeving.

Overigen

6.2.16 Wanneer een nieuwe werknemer in een functie bij een andere werkgever zoveel bruikbare ervaring heeft opgebouwd voor deze functie dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van periodiek-1 te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring extra periodieken worden toegekend.

6.2.17 Voor elke dienst of gedeelte daarvan die een werknemer in een maand niet heeft gewerkt vanwege afwezigheid zonder behoud van salaris (zoals militaire dienst, werkloosheid en schorsing), indiensttreding of ontslag, wordt het inkomen met een evenredig deel verminderd. Wanneer niet gewerkt is wegens geoorloofd verzuim of arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in de artikelen 8.3, 8.4, 8.6, 8.7, 9.1, 9.2 en 9.4.

6.2.18 De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand/periode uitbetaald.

6.2.19 Wanneer de werknemer op reguliere basis meerdere functies vervult, zal de beloning daarvoor plaatsvinden op basis van de hoogst ingeschaalde functie.

6.2.20 Tussentijdse salariswijzigingen vinden alleen plaats bij indeling in een andere functiegroep vanwege:

- promotie (zie artikel 6.2.5),
- bedrijfsomstandigheden (zie artikel 6.2.10),
- demotie door eigen schuld, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek (zie artikel 6.2.11),
- het bereiken van de bij de (hogere) functie passende vaardigheden en ervaring (zie artikel 6.2.3).

6.3 VAKANTIEWERKERS (LEEFTIJDSCHALEN)

6.3.1 Van de salarisschalen worden de leeftijdschalen afgeleid; deze zijn opgenomen in Bijlage II. De leeftijdschalen zijn uitsluitend van toepassing op vakantiewerkers. Hiertoe worden ook gerekend de vakantiewerkers die via een uitzendbureau worden ingeleend.

- 6.3.2 Een vakantiewerker die in de leeftijdschaal valt, ontvangt het salaris dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de vakantiewerker jarig was.

ARTIKEL 7 - TOESLAGEN, UITKERINGEN EN VERGOEDINGEN

7.1 PLOEGENTOESLAG

Algemeen

- 7.1.1 Als een werknemer in een 2- of 3-ploegendienst (zie artikel 5.2.2 en 5.2.3) werkt zijn de volgende percentages per dienst tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur van toepassing voor uren gewerkt in:

een ochtenddienst	:	13%
een middagdienst	:	13%
een nachtdienst	:	29%

- 7.1.2 Voor gewerkte uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 13.00 uur wordt een toeslag betaald van 50%.

- 7.1.3 Voor gewerkte uren tussen zaterdag 13.00 uur en maandag 06.00 uur wordt een toeslag betaald van 100%.

- 7.1.4 Bij arbeid in een 4/5-ploegendienst is het gestelde in Bijlage VII van deze CAO van toepassing.

Afbouw

- 7.1.5 Als een werknemer op verzoek van de werkgever wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienstrooster dat met een lager percentage toeslag wordt beloond, dan ontvangt hij daarvoor een vergoeding wanneer hij 3 maanden of langer in ploegendienst heeft gewerkt. Deze vergoeding is afhankelijk van de periode waarin hij, bij het beëindigen van het werken in de ploegendienst, onafgebroken in deze ploegendienst heeft gewerkt.

De vergoeding wordt uitgedrukt in een percentage van het bedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing:

- i) van 3 tot 6 maanden in ploegendienst:
100% tijdens de lopende maand;
- ii) van 6 maanden tot 3 jaar in ploegendienst:
100% tijdens de lopende en daaropvolgende maand;
- iii) van 3 tot 5 jaar in ploegendienst:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende twee maanden daaropvolgend
60% gedurende twee maanden daaropvolgend
40% gedurende de hierop volgende maand
20% gedurende de hierop volgende maand;
- iv) 5 jaar en langer in ploegendienst:
100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
80% gedurende vier maanden daaropvolgend
60% gedurende vier maanden daaropvolgend
40% gedurende drie maanden daaropvolgend
20% gedurende drie maanden daaropvolgend
- v) 5 jaar en langer in ploegendienst en bovendien 57,5 jaar of ouder op het moment van overplaatsing:
geen afbouw van de ploegentoeslag.

Dit geldt ook voor werknemers van 55 jaar of ouder die de ploegendienst op eigen verzoek verlaten (zie artikel 5.5) voor de vervulling van een dagdienstvacature.

Na het bereiken van de 57,5-jarige leeftijd wordt de ploegentoeslag van de werknemer of het eventuele restant daarvan niet meer afgebouwd en zal dit restant meegroeien met de loonsverhogingen in het kader van deze CAO.

- 7.1.6 Bij een rooster met een combinatie van een 2- en 3-ploegendienst (combi-rooster) is bovenstaande afbouwregeling van toepassing bij de wijziging van een 3-ploegendienst naar een 2-ploegendienst.

7.2 PLOEGENWISSEL-/SPRONGTOESLAG

- 7.2.1 Een werknemer in ploegendienst die wordt overgeplaatst naar een andere dienst, ontvangt hiervoor - naast de ploegentoeslag (zie artikel 7.1) - per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het maandsalaris of 1,09% van het periodesalaris.
- 7.2.2 Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alléén opnieuw betaald als de werknemer op het moment van de terugplaatsing ten minste 7 opeenvolgende diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

7.3 OVERWERK- EN MEERURENTOESLAG

Voltijd-werknemers

- 7.3.1 Overuren zijn de uren die een voltijd-werknemer incidenteel in opdracht van de werkgever méér werkt dan de normale arbeidsduur (zie artikel 5.1.1) en die boven het vastgestelde dienstrooster uitgaan.
- 7.3.2 Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, dan kunnen de gemaakte overuren boven de 40 uur worden uitbetaald in vrije tijd (zie 7.3.3) of worden gecompenseerd in geld (zie 7.3.4) met een toeslag.

Compensatie in vrije tijd

- 7.3.3 De hier bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur inclusief de hiervoor geldende toeslagen worden bij voorkeur vergoed in vrije tijd, wanneer de werkgever van mening is dat de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De vrije tijd moet binnen 60 kalenderdagen na de overschrijding worden opgenomen.

Wanneer wordt gekozen voor compensatie in vrije tijd dan bedraagt de vergoeding, inclusief het doorbetaalde salaris, de volgende percentages van het uurloon:

	<u>% van het uurloon</u>
maandag t/m zaterdag 13.00 uur	100%
zaterdagen vanaf 13.00 uur en zondagen	150%
uren op feestdagen	200%

Uitbetaling in geld

- 7.3.4 Wanneer wordt gekozen voor uitbetaling in geld, dan bedraagt de vergoeding inclusief het doorbetaalde salaris de volgende percentages van het uurloon:

	<u>% van het uurloon</u>
uren op maandag t/m zaterdag 13.00 uur	150%
uren op zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	200%
uren op feestdagen	300%

Deeltijd werknemers

- 7.3.5 Meeruren zijn de uren die een deeltijd werknemer incidenteel in opdracht van de werkgever méér werkt dan de met deze werknemer overeengekomen arbeidsduur zonder dat de normale arbeidsduur (zie artikel 5.1.1) wordt overschreden.
- 7.3.6 Voor deze meeruren geldt een toeslag van 25% ter compensatie van vakantiedagen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en arbeidsduurverkorting. Werkt een deeltijd werknemer in ploegendienst dan is ook de betreffende ploegentoeslag op deze meeruren van toepassing.

Extra gang

- 7.3.7 De werknemer die voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt een vergoeding van een uurloon. Daarnaast wordt de duur van het verrichte overwerk vergoed met een minimum van 1 overwerkuur.

Algemeen

7.3.8 De bepalingen over (de toeslag op) overwerk voor werknemers in 4/5- ploegendienst zijn opgenomen in Bijlage VII.

7.4 VERSCHOVEN URENTOESLAG

Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op tijden die afwijken van het voor de werknemer geldende ploegendienstrooster, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, dan wordt hiervoor een toeslag gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op:

	<u>% van het uurloon</u>
maandag t/m zaterdag	50%
zondag	100%
feestdagen	200%

7.5 VERZUIMURENTOESLAG

7.5.1 De werknemer in dagdienst die overwerk verricht op uren tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn volgende dienst, hoeft zijn dienst pas te beginnen nadat hij evenveel uren heeft verzuimd als hij heeft overgewerkt. Begint het overwerk op of na 04.00 uur dan ontstaat er geen aanspraak op verzuimuren.

7.5.2 Het aantal verzuimuren bedraagt maximaal 11 uur. De verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen:

- bij aanvang van de dienst die direct volgt op het overwerk en
- binnen 24 uur na het einde van het overwerk.

Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen. De werkgever is daarvoor dan geen betaling of vergoeding verschuldigd.

7.5.3 Het in artikel 7.5.1 en 7.5.2 gestelde is ook van toepassing op werknemers in ploegendienst, tenzij de eerstvolgende dienst 11 uren of meer na het beëindigen van het overwerk aanvangt; dan ontstaat geen recht op verzuimuren.

7.6 CONSIGNATIEVERGOEDING

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

7.6.2 De werknemer die in opdracht van de werkgever is geconsigneerd, ontvangt daarvoor de volgende vergoeding per dag op:

	<u>maandsalaris</u>	<u>periodesalaris</u>
maandag tot en met vrijdag	1,0%	1,08%
zaterdag, zondag en feestdagen	2,0%	2,17%

7.6.3 Voor de werknemer die op verzoek van de werkgever geen consignatiedienst meer vervult, is de afbouwregeling voor ploegentoeslag overeenkomstig van toepassing. Zie hiervoor artikel 7.1.5. Als de werknemer op eigen verzoek geen consignatiedienst meer vervult dan geldt er geen afbouwregeling voor deze toeslag.

7.7 VAKANTIETOESLAG

7.7.1 Uiterlijk in mei wordt de vakantietoeslag uitbetaald. Deze toeslag bedraagt 8% over de in de laatste 12 maanden verdiende maandinkomens of de in de laatste 13 perioden verdiende periodeinkomens.

Bij de uitbetaling van de vakantietoeslag bedraagt deze niet minder dan €1.366,55 bruto voor volwassen werknemers. Per 1 mei 2005 wordt dit minimum verhoogd naar €1.383,63 per 1 mei 2006 naar €1.400,93 en per 1 mei 2007 naar €1.428,95.

Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst op deeltijdbasis geldt het bepaalde in artikel 5.3.3.

7.7.2 Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de vakantietoeslag naar evenredigheid uitbetaald.

7.8 JAARLIJKSE UITKERING

7.8.1 De werkgever zal jaarlijks aan de werknemer die minstens 2 maanden werkzaam is in de onderneming, een uitkering toekennen van ten minste 3% van het in dat jaar verdiende inkomen, zoals bedoeld in artikel 1.6 en 1.8.

In geval van ziekte of ongeval wordt de uitkering toegekend over de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen die de werknemer dat jaar heeft ontvangen.

Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de uitkering naar evenredigheid worden uitbetaald.

7.8.2 Wanneer in een onderneming een winstdelingsregeling bestaat, wordt de in artikel 7.8.1 genoemde uitkering hiermee verrekend.

ARTIKEL 8 - VAKANTIE, VERLOF EN FEESTDAGEN

8.1 VAKANTIE

Algemeen

8.1.1 Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

8.1.2 Iedere werknemer heeft over het vakantiejaar waarin hij onafgebroken bij de werkgever in dienst is geweest, recht op 25 vakantiedagen (= diensten) van 8 uren, wat overeen komt met 200 vakantie-uren. Van dit vakantieverlof kunnen 3 kalenderweken aaneengesloten worden opgenomen. De overige dagen worden als snipperdagen aangemerkt (zie artikel 8.1.9 en 8.1.10).

8.1.3 De werknemer die in een vakantiejaar minder dan 12 maanden bij zijn tegenwoordige werkgever in dienst is geweest, heeft voor elke maand of periode dienstverband recht op een evenredig deel van de in artikel 8.1.2 bedoelde vakantie-uren.

8.1.4 Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt ervan uitgegaan dat een werknemer:

- die voor of op de 15e van de maand in of uit dienst treedt: op de eerste dag van die maand in of uit dienst is getreden.
- die na de 15e van de maand in of uit dienst treedt : op de eerste dag van de navolgende maand in of uit dienst is getreden.

Als het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd dan zal het aantal vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft worden uitbetaald.

Extra vakantie

8.1.5 Jeugdige werknemers die op 1 januari van enig jaar jonger dan 18 zijn, krijgen 3 extra vakantiedagen.

8.1.6 De werkgever geeft iedere werknemer die op 1 januari van een jaar bij hem

- een onafgebroken dienstverband heeft van 15 tot en met 19 jaar of die de 50-jarige leeftijd heeft bereikt: 1 dag of dienst extra vakantie per jaar;
- een onafgebroken dienstverband heeft van 20 tot en met 24 jaar: 2 dagen of diensten extra vakantie per jaar;
- een onafgebroken dienstverband heeft van 25 tot en met 29 jaar of de 55-jarige leeftijd heeft bereikt: 3 dagen of diensten extra vakantie per jaar;
- een onafgebroken dienstverband heeft van 30 jaar en meer of de 60-jarige leeftijd heeft bereikt: 4 dagen of diensten extra vakantie per jaar.

De werkgever heeft het recht te bepalen dat deze dagen direct volgend op de aaneengesloten vakantiedagen worden opgenomen.

Aaneengesloten vakantie

- 8.1.7 De aaneengesloten vakantie wordt, voorzover mogelijk, gegeven in de maanden half juni tot en met half september. Verzoeken tot het opnemen van aaneengesloten vakantie worden ingewilligd, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen dit niet toelaten. Werknemers die gebonden zijn aan schoolvakanties via hun kinderen en/of hun partner zullen in de maanden half juni tot en met half september voorrang krijgen.
- 8.1.8 Wanneer de aaneengesloten vakantie samenvalt met één of meer feestdagen of vaste snipperdagen zal de aaneengesloten vakantie met dat betreffende aantal dagen worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft dat betreffende aantal als extra snipperdagen toe te kennen. De data daarvan worden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld.

Snipperdagen

- 8.1.9 Na de aaneengesloten vakantie en de met instemming van de OR vastgestelde collectieve snipperdagen blijven er nog vakantie-rechten over. Dat zijn de zogenoemde vrije snipperdagen.
- 8.1.10 De vrije snipperdagen worden op verzoek van de werknemer en in overleg met de werkgever individueel vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek binnen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet zijn ingediend. Buitenlandse werknemers zullen bij voorrang in de gelegenheid worden gesteld snipperdagen op te nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen.

Niet opgenomen vakantie-rechten

- 8.1.11 Wanneer de werknemer zijn vakantie- en snipperdagen niet heeft opgenomen vóór 30 september volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, heeft de werkgever het recht data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal opnemen.

Niet opbouwen van vakantie-rechten tijdens onderbreking van de werkzaamheden

- 8.1.12 Wanneer de werknemer over een bepaalde periode geen aanspraak kan maken op salaris, omdat hij in die tijd zijn werkzaamheden niet verrichtte, bouwt hij over deze tijd geen vakantie-rechten op.
- 8.1.13 In afwijking van artikel 8.1.12 bouwt de werknemer wel vakantie-rechten op wanneer hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht vanwege:
- i. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer,
 - ii. zwangerschaps- en bevallingsverlof,
 - iii. het opgeroepen zijn voor militaire dienst anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige,
 - iv. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst opgebouwde maar niet opgenomen vakantie,
 - v. met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst,
 - vi. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8.4 bij 2 en 3,
 - vii. het genieten van zogenoemd politiek verlof als bedoeld in de artikelen 643 en 645 BW (zie Bijlage VIII).

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte worden vakantie-rechten opgebouwd over de laatste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid. Als de onderbreking tussen tijdvakken van arbeidsongeschiktheid minder dan 1 maand bedraagt, dan worden deze tijdvakken samengeteld. Dit geldt ook wanneer de onderbreking in meer dan 1 vakantiejaar valt.

- 8.1.14 Ten aanzien van het tijdstip van aanvang en einde van de in artikel 8.1.13 bedoelde onderbreking is de bepaling in artikel 8.1.4 overeenkomstig van toepassing.
- 8.1.15 De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar nog geen 18 jaar is, bouwt ook vakantie-rechten op over de tijd die hij besteedt aan het volgen van scholing waartoe de werkgever hem wettelijk in de gelegenheid moet stellen.

Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop niet wordt gewerkt.

- 8.1.16 Dagen waarop de werknemer niet heeft gewerkt om één van de volgende redenen gelden niet als (vastgestelde) vakantie of snipperdag. De reden moet dan wel vooraf bij de werkgever worden

gemeld. Vindt geen melding vooraf plaats, dan geldt die dag (of die dagen) gewoon als vakantie- of snipperdag.

- a) ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer,
- b) het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor de eerste oefening,
- c) het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorig dienstverband verworven maar niet opgenomen verlof,
- d) het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst,
- e) onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband,
- f) zwangerschap of bevalling,
- g) het volgen van scholing, zoals bedoeld in artikel 8.1.15,
- h) bij overlijden van de partner (artikel 8.3.2.d),
- i) bij overlijden van één van de ouders, schoonouders of eigen kinderen (artikel 8.3.2.a),
- j) bij begraving van één van de ouders, schoonouders, grootouders, niet tot het gezin van de werknemer behorende eigen kinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer of voorzover tot het gezin van de werknemer behorende andere bloed-/aanverwanten (artikel 8.3.2.c),
- k) bij het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen die de werknemer persoonlijk moet gaan vervullen (artikel 8.3.2.e).

8.1.17 Is het niet mogelijk om vooraf mededeling te doen, zoals bij de verhinderingen genoemd in artikel 8.1.16 onder i) t/m k), dan kan dit ook onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperdag gebeuren.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet wanneer:

- de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer,
- deze ziekte door de werkgever wordt geaccepteerd of over die dagen een wettelijke uitkering op grond van ziekte is ontvangen, en
- de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie op geen enkele wijze tot haar recht kon komen.

8.1.18 Wanneer de vastgestelde vakantiedagen, als gevolg van oorzaken zoals hiervoor genoemd, niet als zodanig worden opgenomen, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop deze dagen alsnog kunnen worden opgenomen.

Vakantie bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst

8.1.19 Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst heeft de werknemer voor elke maand dat hij vanaf 1 januari van het voorafgaande jaar bij de werkgever werkzaam is geweest en waarvoor hij nog geen vakantie- en snipperdagen heeft opgenomen, recht op een evenredig deel vakantie met behoud van salaris.

Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na ten minste 2 jaar onafgebroken arbeids- ongeschiktheid, dan zullen de vakantiedagen die niet zijn opgenomen, worden uitbetaald.

8.1.20 Als een werknemer ontslag neemt of op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW (zie Bijlage VIII) wordt ontslagen, is de werknemer verplicht teveel betaald salaris, in verband met teveel opgenomen vakantie- of snipperdagen, aan de werkgever terug te betalen.

8.1.21 Tenzij tussen de werkgever en de betreffende werknemer anders wordt overeengekomen, wordt de opzeggingstermijn niet aangewezen voor het opnemen van vakantie- en/of snipperdagen.

8.1.22 Bij het einde van de arbeidsovereenkomst reikt de werkgever aan de werknemer een verklaring uit waaruit blijkt op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris de werknemer op dat tijdstip nog recht heeft.

Bij vorige werkgever(s) opgebouwde vakantie-rechten

8.1.23 De werknemer moet bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst de werkgever meedelen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) opgebouwd maar niet opgenomen heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

8.2 VRIJE UREN OUDERE WERKNEMER MET BEHOUD VAN INKOMEN

8.2.1 De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen. Werknemers met een arbeidsovereenkomst op deeltijdbasis kunnen bedoelde extra vrije uren opnemen naar evenredigheid van hun deeltijdpercentage (zie ook artikel 5.3.3)

8.2.2 De vrije tijd bedraagt maximaal per kalenderjaar:

voor 60-jarigen :	4 uur per kwartaal
voor 61-jarigen :	8 uur per kwartaal
voor 62-jarigen :	12 uur per kwartaal
voor 63-jarigen :	32 uur per kwartaal
voor 64-jarigen :	48 uur per kwartaal

8.2.3 In aansluiting op artikel 8.2.1 en 8.2.2 kan de werknemer die in nachtdienst werkt op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen. Deze bedragen maximaal per kalenderjaar:

vanaf 57,5-jarige leeftijd :	16 uur per kwartaal
vanaf 60-jarige leeftijd :	24 uur per kwartaal

8.2.4 De manier waarop de extra vrije tijd wordt opgenomen, wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer geregeld. De vrije tijd zal bij voorkeur per dag of per week worden opgenomen.

8.3 KORT VERZUIM MET BEHOUD VAN INKOMEN

8.3.1 De werkgever is geen salaris verschuldigd voor de tijd dat de werknemer de overeengekomen werkzaamheden niet heeft verricht (artikel 627 BW; zie Bijlage VIII).

8.3.2 In afwijking van het in artikel 629 BW bepaalde (zie Bijlage VIII) wordt het salaris van de werknemer in de volgende gevallen en de daarbij vermelde tijd wèl doorbetaald als hij de werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten. Hierbij moet de werknemer de werkgever zoveel mogelijk minstens 1 dag tevoren (met opgave van reden) van het verzuim in kennis te stellen.

a) Twee dagen :

- bij huwelijk of registratie van het partnerschap van de werknemer,
- bij bevalling van de partner,
- bij adoptie (1),
- bij overlijden van één van de ouders, schoonouders of niet inwonende eigen kinderen (2).

b) Eén dag :

- bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijksfeest van de werknemer, diens ouders, schoonouders of grootouders,
- bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.

c) Voor de duur van de plechtigheid als deze wordt bijgewoond :

- bij huwelijk van één van de ouders, schoonouders, eigen of pleegkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters van de werknemer,
- bij begrafenis of crematie van één van de ouders, schoonouders, (over)grootouders, niet inwonende eigen kinderen, aangehuwde kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer (2).

d) De dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie :

- bij overlijden van de partner,
- bij overlijden van eigen kinderen.

e) Zolang als nodig is :

- voor het nakomen van buiten de schuld van de werknemer door de overheid opgelegde verplichtingen die de werknemer persoonlijk moet gaan vervullen. Dit geldt alleen als de vervulling niet mogelijk is buiten de arbeidstijd van de werknemer en hij daarvoor op geen enkele wijze een vergoeding ontvangt.

- f) Een redelijke tijdsduur met een maximum van 4 uur :
- voor noodzakelijk bezoek van de werknemer aan een specialist.

- g) Maximaal 1 dag per jaar :
- bij verhuizing van de werknemer wanneer dit in overleg met de werkgever gebeurt.

- (1) Een werknemer in ploegendienst kan in verband met de bevalling van zijn partner of de adoptie in overleg met de bedrijfsleiding gedurende 2 weken in dagdienst werken zonder consequenties voor wat betreft de beloning.
(2) Wanneer men is belast met de regeling van de begrafenis of crematie: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, maar maximaal 5 dagen.

8.3.3 Wanneer wordt deelgenomen aan vormings- en scholingsonderwijs bij erkende instituten hebben werknemers tot en met 18 jaar tijdens de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 1 hele dag per week recht op vrijaf met behoud van salaris.

8.3.4 De werkgever staat verzuim met behoud van salaris toe als een werknemer:

- als officieel afgevaardigde is aangewezen voor een vergadering van één van de contracterende vakverenigingen,
- zal deelnemen aan een door de contracterende vakvereniging belegde scholings- of vormingscursus,

tijdens de daarvoor benodigde dagen en voorzover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten, dit ter beoordeling van de werkgever.

8.4 VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN INKOMEN

In artikel 628 BW (zie Bijlage VIII) is bepaald in welke gevallen doorbetaling van salaris moet plaatsvinden. In de volgende gevallen is de werkgever daartoe niet gehouden:

1. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;
2. invoering van een verkorte werkweek (een zogenoemde nulurenweek daaronder begrepen), alleen wanneer de werkgever daarvoor de vereiste vergunning (volgens artikel 8 *Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen*) is verleend en hij pas ná overleg met de vakverenigingen tot het aanvragen van een vergunning overgaat. Het al dan niet toepassen van een aanvullingsregeling zal bij dit overleg één van de onderwerpen zijn. Een termijn van 1 week voor dit voorafgaande overleg is voldoende;
3. verlenging van een verkorte werkweek (een zogenoemde nulurenweek daaronder begrepen), alleen wanneer deze onder dezelfde voorwaarden plaatsvindt. De werkgever stelt de vakverenigingen daarvan ten minste 1 week vóór het ingaan van de verlenging in kennis. Dit geldt ook als verlenging plaatsvindt op afwijkende voorwaarden ten aanzien van aantal werknemers of aantal uren. De werkgever zal dan - wanneer gewenst - met hen overleg plegen.

Als verlenging plaatsvindt op afwijkende voorwaarden voor wat betreft de aanvulling dan zal de werkgever de onder 2. omschreven procedure volgen. In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale uurloon zonder overwerkvergoeding, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

8.5 ZATERDAG, ZON- EN FEESTDAGEN

8.5.1 Onder feestdagen wordt verstaan: nieuwjaarsdag, 1^e en 2^e paasdag, Hemelvaartsdag, Koninginnedag (30 april), 1^e en 2^e pinksterdag, 1^e en 2^e kerstdag en de nationale bevrijdingsdag (5 mei) éénmaal per 5 jaar.

8.5.2 Het werken op zaterdag, zon- en feestdagen wordt zoveel mogelijk voorkomen, maar is voor werknemers verplicht als de werkgever meent dat dit noodzakelijk is.

- 8.5.3 Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 00.00 tot 24.00 uur.
- 8.5.4 Voor ploegendiensten begint de feestdag bij het einde van de laatste dienst die aanvangt vóór die feestdag en eindigt hij bij de aanvang van de eerste dienst ná die feestdag.

8.6 ouderschapsverlof

Voor ouderschapsverlof gelden de wettelijke regelingen. De pensioenopbouw wordt niet onderbroken tijdens dit verlof. Wanneer de werknemer deelneemt in de WAO-hiaatverzekering (zie artikel 9.3), zal de werkgever ervoor zorgen dat deze wordt voortgezet als de werknemer dit wenst.

De door de werknemer verschuldigde premie zal met hem worden verrekend, eventueel na afloop van de verlofperiode.

8.7 Zorgverlof

Voor zorgverlof gelden de wettelijke regelingen. Voor extra zorgverlof kunnen de bepalingen rond CAO à la carte (zie artikel 11.7) uitkomst bieden. Werknemers met een dienstverband op deeltijdbasis hebben recht op bedoelde zorgverlofdagen naar evenredigheid van hun deeltijdpercentage (zie artikel 5.3.3).

ARTIKEL 9 - ARBEIDSONGESCHIKTHEID

9.1 Algemeen - vóór 1 januari 2004

De bepalingen in dit artikel zijn van toepassing op werknemers die hun eerste ziektedag hebben gekend vóór 1 januari 2004.

Algemeen

- 9.1.1 Wanneer een werknemer wegens ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW (zie Bijlage VIII), de *Ziektewet (ZW)*, de *Wet Terugdringing Ziekteverzuim (WTZ)*, de *Wet Premie-differentiatie en Marktwerking bij Arbeidsongeschiktheidsverzekering (PEMBA)* en de *Wet op de de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)*, voorzover hierna niet anders bepaald.

Loondoorbetaling plus aanvulling

- 9.1.2 Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer betaalt de werkgever tijdens de wettelijke periode van maximaal 52 weken 70% van het netto inkomen van de werknemer door. Tijdens genoemde periode wordt dit aangevuld tot 100% van het netto inkomen van de werknemer.

Aanvulling op de WAO-uitkering

- 9.1.3 a) Bij volledige arbeidsongeschiktheid: wanneer de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid ten minste 1 jaar in dienst is van de werkgever, zal de WAO-uitkering maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het netto inkomen.
- b) Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid: wanneer de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid ten minste 1 jaar in dienst is van de werkgever, zal aan de werknemer die in passende arbeid werkzaam is, een aanvulling tot 100% worden verstrekt op het dan geldende netto inkomen en de WAO-uitkering.
De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het begin van de arbeidsongeschiktheid. Daarna geldt het bepaalde in artikel 6.2.15 van deze CAO.
De aanvulling kan niet méér bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.
- c) Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid : wanneer de werknemer bij het begin van de arbeidsongeschiktheid tenminste 1 jaar in dienst is van de werkgever, zal aan de werknemer waarvoor geen passende arbeid beschikbaar is en wanneer hij een WAO-uitkering en een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling tot 100% worden verstrekt van het netto inkomen.

De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar, gerekend vanaf het begin van De arbeidsongeschiktheid. De aanvulling kan niet méér bedragen dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.

- d) Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO-uitkering gelden de uitkeringsbepalingen van vóór de wetswijziging (1 augustus 1993).
- e) Onder netto inkomen wordt in dit artikel verstaan : het inkomen dat de werknemer genoten zou hebben als hij niet door arbeidsongeschiktheid verhinderd zou zijn geweest zijn normale arbeid te verrichten.

De in artikel 9.1.2 en 9.1.3 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

Uitzonderingen op loondoorbetaling en aanvullingen

9.1.4 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en/of aanvullingen

- te weigeren aan de werknemer die:
 - i. door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden,
 - ii. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd,
 - iii. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht hoewel hij daartoe wel in staat is,
- op te schorten en de aanvullingen te weigeren aan de werknemer die:
 - iv. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften),
- te weigeren aan de werknemer die:
 - v. misbruik maakt van de voorziening.

De bepalingen in dit artikel worden nader uitgewerkt in de regels en aanwijzingen in verband met ziekte, die in overleg met de OR worden of zijn opgesteld.

9.2 ALGEMEEN - VANAF 1 JANUARI 2004

De bepalingen in dit artikel zijn van toepassing op werknemers die hun eerste ziektedag hebben gekend op of na 1 januari 2004.

Algemeen

9.2.1 Wanneer een werknemer wegens ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de overeengekomen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW (zie Bijlage VIII), de *Ziektewet (ZW)*, de *Wet Verbetering Poortwachter* en de *Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)*, bestaande uit onder meer de IVA (*Inkomen bij volledige Arbeidsongeschiktheid*) en de WGA (*Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten*), voor zover hierna niet anders is vermeld. Een schematisch overzicht van de nieuwe wetgeving is opgenomen in Bijlage IX.

Loondoorbetaling plus aanvulling

9.2.2 Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer betaalt de werkgever tijdens een periode van maximaal 52 weken 100% van het netto inkomen van de werknemer door.

9.2.3 Tijdens de daaropvolgende 52 weken (53^e tot en met de 104^e week) zal aan de arbeidsongeschikte werknemer 70% van het netto inkomen worden doorbetaald.

- a. Wanneer in deze periode door de arbeidsongeschikte werknemer in het kader van de *Wet Verbetering Poortwachter* feitelijk bij de werkgever wordt gewerkt (hieronder wordt ook arbeidstherapie verstaan) of de werknemer daartoe geschikt is maar de werkgever geen werkplek beschikbaar heeft, dan vindt er een aanvulling plaats van 30% van het netto inkomen.
- b. Wanneer in deze periode de arbeidsongeschikte werknemer voldoet aan de verplichtingen in het verlengde van de *Wet Verbetering Poortwachter* maar is hij niet geschikt enige arbeid te verrichten dan vindt er een aanvulling plaats van 20% van het netto inkomen.

In de periode van arbeidsongeschiktheid blijven de bepalingen en sancties vanuit de *Wet Verbetering Poortwachter* onverminderd van kracht.

Volledige arbeidsongeschiktheid

- 9.2.4 De arbeidsovereenkomst van de volledig arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering volgens de *Wet Inkomen bij volledige Arbeidsongeschiktheid (IVA)*, wordt beëindigd met inachtneming van de geldende wettelijke regels.

Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

- 9.2.5 De werknemer die na de 104^e week gedeeltelijk het werk hervat, ontvangt over het gewerkte gedeelte naar evenredigheid het inkomen dat behoort bij de functie die de werknemer op dat moment verricht (feitelijke inkomen).
- 9.2.6 Het inkomen van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (arbeidsongeschikt 35% - 80% of tenminste 80% met meer dan geringe kans op herstel - WGA), die minder dan 50% van zijn resterende verdien capaciteit werkt, wordt door de werkgever gedurende maximaal 6 maanden aangevuld tot 70% van het feitelijke netto inkomen.
- 9.2.7 De werknemer met een arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% komt niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. Hij ontvangt na 104 weken arbeidsongeschiktheid voor een periode van maximaal 12 maanden een loondoorbetaling van ten minste 85% van het feitelijke netto inkomen.

Uitzonderingen op loondoorbetaling en aanvullingen

- 9.2.8 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en/of aanvullingen
- te weigeren aan de werknemer die:
 - i. door eigen opzet arbeidsongeschikt is geworden,
 - ii. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd,
 - iii. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht hoewel hij daartoe wel in staat is,
 - op te schorten en de aanvullingen te weigeren aan de werknemer die:
 - iv. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften),
 - te weigeren aan de werknemer die:
 - v. misbruik maakt van de voorziening.

Second opinion

- 9.2.9 Na een periode van 104 weken van arbeidsongeschiktheid wordt de mate van arbeids(on)geschiktheid bepaald door het UWV. Wanneer het UWV niet voorziet in een vaststelling van de mate van arbeids(on)geschiktheid zal de bedrijfsarts worden verzocht hierover een uitspraak te doen. Het staat de werknemer vrij zich voor een second opinion ('tweede mening') te wenden tot een onafhankelijke derde.

De in artikel 9.2 bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.

9.3 WAO-HIAATVERZEKERING

Er is een WAO-stichting voor de Margarine- en Spijsvetindustrie opgericht. De Stichting heeft een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten ter compensatie van de financiële gevolgen van de wet *Terugdringing beroep op de arbeidsongeschiktheidsregelingen (TBA)* die per 1 augustus 1993 in werking is getreden. De premie is voor rekening van de werknemer en bedraagt sinds 1 januari 1997 gemiddeld 1,08%.

Wanneer de werknemer dit wenst, zal de werkgever ervoor zorgen dat de WAO-hiaatverzekering wordt voortgezet in periodes van geheel of gedeeltelijk onbetaald verlof (bijvoorbeeld ouderschapsverlof). De door de werknemer verschuldigde premie zal - eventueel na afloop van de verlofperiode - worden verrekend.

Door wijziging in de wetgeving komt deze verzekering met ingang van 1 januari 2006 te vervallen.

9.4 UITKERING NA OVERLIJDEN

Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nabestaanden een overlijdensuitkering worden verstrekt. Deze bedraagt het laatstgenoten inkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus het inkomen over de 2 hierop volgende kalendermaanden.

Onder "laatstgenoten inkomen" wordt in dit verband verstaan het inkomen, vermeerderd met beloningen voor structureel overwerk, naar evenredigheid vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Indien van toepassing worden overlijdensuitkeringen op grond van de *Ziektewet* en/of de WAO/WIA op deze uitkering door de werkgever in mindering gebracht.

Onder "nabestaanden" wordt verstaan:

- a) de partner;
- b) wanneer de partner niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.

(Geen uitkering is verschuldigd wanneer door eigen schuld van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de *Ziektewet* of WAO/WIA.)

ARTIKEL 10 - (PRE)PENSIOEN

10.1 PENSIOENREGELING

10.1.1 De werkgever moet tenminste de volgende pensioenvoorzieningen treffen:

- a) Voor werknemers vanaf 25 jaar die ten minste 2 jaar aaneengesloten in dienst van de onderneming zijn:
een oudedagsvoorziening volgens een opbouw-gemiddeld-loon-systeem à 1,75% van de pensioengrondslag per jaar dienstverband.
(De pensioengrondslag is 12 maal het maandsalaris of 13 maal het periodesalaris, verminderd met 10/7 maal de jaaruitkering aan gehuwden ingevolge de AOW.)
- b) Voor gehuwde werknemers:
een weduwe-/weduwnaar-, respectievelijk wezenpensioen, dat ingaat op het moment van definitieve indiensttreding.
Wezen zijn kinderen tot 18 jaar, die door de overledene werden onderhouden en opgevoed en/of kinderen van 18 tot 27 jaar voor wie de weduwe/weduwnaar kinderbijslag ontvangt, respectievelijk die zelf een wezenuitkering op grond van de AWW genieten.
Het weduwe-/weduwnaarpensioen bedraagt 70% van het voor de werknemer te verzekeren ouderdomspensioen; het wezenpensioen bedraagt voor ieder kind 14% van het ouderdomspensioen; voor volle wezen wordt het pensioen verdubbeld.

10.1.2 De premie van de in artikel 10.1.1 genoemde voorzieningen zal ten minste voor de helft door de werkgever worden gedragen. Als er een pensioenvoorziening geldt die ten minste bovenstaande rechten en verplichtingen omvat, dan moet deze onverkort worden gehandhaafd.

Ieder jaar verstrekt de werkgever aan de deelnemende werknemers schriftelijk een overzicht waaruit de opgebouwde pensioenaanspraken blijken. De werknemer kan alleen van deelname van de in artikel 10.1.1.a) genoemde oudedagsvoorziening afzien via een deugdelijke afstandsverklaring.

10.1.3 Uiterlijk per 1 januari 2004 wordt de pensioengrondslag uitgebreid met vakantietoeslag, vaste persoonlijke toeslag en ploegentoeslag. De manier waarop dat gebeurt wordt per bedrijf ingevuld in overleg met de OR. De uitbreiding van de pensioengrondslag zal minimaal plaatsvinden op basis van het bepaalde in 10.1.1 en 10.1.2.

Voor werknemers in ploegendienst betekent dit een uitbreiding van hun pensioengrondslag. Daarom kan van de loonsverhogingen per 1 mei 2002 en 1 mei 2003 maximaal 0,5%-punt per verhoging worden gebruikt voor de financiering en/of de stijging van hun eigen bijdrage.

10.1.4 Als er op het moment van inhouding van de 0,5%-punt nog geen uitbreiding van de pensioengrondslag heeft plaatsgevonden dan wordt deze 0,5%-punt gereserveerd om op een later moment

- alsnog extra pensioenrechten (ploegentoeslag) in te kopen of
- om een eenmalige uitkering te doen aan de betreffende werknemers.

10.2 VOORBEREIDINGSCURSUS OUDERE WERKNEMER

De werknemer krijgt in het jaar voorafgaand aan zijn (pre-)pensioenering de gelegenheid deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande (pre-)pensioenering. Hiervoor worden maximaal 5 dagen per jaar met behoud van loon beschikbaar gesteld.

10.3 PREPENSIOENREGELING

10.3.1 Met ingang van 1 januari 1998 neemt elke werknemer van 40 jaar en ouder deel aan de Prepensioenregeling voor de Margarine- en Spijsvetindustrie. Door middel van een jaarlijkse inleg van werkgever en werknemer (totaal 6,3%) wordt tot aan het 62^e jaar van de werknemer prepensioenkapitaal opgebouwd. Uit dit kapitaal ontvangt de werknemer vanaf de 62-jarige leeftijd voor 3 jaar een prepensioenuitkering. Het is mogelijk de ingangsdatum van de prepensioenuitkering te vervroegen of uit te stellen.

De jaarlijkse werknemersinleg bedraagt 3,04% van het bruto jaarsalaris; 1,52% hiervan is al verrekend in de salaristabellen in Bijlage II.

Nadere informatie over de Prepensioenregeling wordt door de werkgever verstrekt.

10.3.2 Met ingang van 1 januari 2006 geldt de regeling, genoemd in artikel 10.3.1, alleen nog voor werknemers van 56 jaar en ouder (per peildatum 31 december 2005). Vanaf geboortjaar 1945 wordt de standaard uittredingsleeftijd van 62 jaar jaarlijks met 2 maanden opgehoogd.

10.4 PENSIOEN-DAKREGELING

Met ingang van 1 januari 2006 neemt iedere medewerker jonger dan 56 jaar (per peildatum 31 december 2005) deel aan een nieuwe collectieve beschikbare premiereregeling boven de bestaande ouderdomspensioenregeling (65 jaar), de zgn. 'pensioen-dakregeling'. Door middel van een jaarlijkse inleg van werkgever en werknemer (vanaf 21 jaar), welke wordt vastgesteld op basis van een leeftijdsafhankelijke premiestaffel, wordt het ouderdomspensioen boven 65 jaar zodanig verbeterd, dat dit bij mogelijke vervroeging een tijdelijk pensioen van 63 tot 65 jaar geeft.

De jaarlijkse werknemersinleg is afhankelijk van de leeftijd per 1 januari. 1,52% is al verrekend in de salaristabellen in Bijlage II.

Nadere informatie over de 'pensioen-dakregeling' wordt door de werkgever verstrekt.

ARTIKEL 11 - OVERIGE BEPALINGEN

11.1 SOCIAAL BELEID

Algemeen

- 11.1.1 a) De werkgever zal de uitgangspunten, normen en regels, die hij hanteert bij het ontwikkelen en uitvoeren van het sociale beleid schriftelijk formuleren en motiveren.
- b) Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van :
- werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen op dit terrein,
 - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling,
 - vacature-, aanstellings- en ontslagbeleid,
 - opleidingsbeleid, beoordelingsbeleid.
- c) Ter beoordeling van de beleidsuitgangspunten en het gevoerde sociale beleid in de onderneming verstrekt de werkgever tenminste eenmaal per jaar een sociaal jaarverslag waarin de uitgangspunten en de feitelijke gegevens zijn opgenomen.
- d) De werkgever zal dit verslag toezenden aan de vakverenigingen en op aanvraag aan iedere werknemer ter beschikking stellen.

Ongewenste omgangsvormen

- 11.1.2 De werkgever is verplicht tot het voeren van een beleid dat ongewenste omgangsvormen binnen de organisatie bestrijdt. Van ongewenste omgangsvormen is sprake als:

- a) een werknemer door oneigenlijk gebruik van het gezag, waaraan hij door zijn arbeidsovereenkomst is onderworpen, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen seksuele handelingen te ondergaan en/of
- b) hij in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan betrokkene laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen dat betrokkene deze ongewenst vindt.

Een persoon binnen de organisatie zal worden belast met de eerste opvang van werknemers die dergelijk ongewenst gedrag hebben ondergaan en daarover willen praten.

Vacatures

11.1.3 Rekening houdend met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

- a) bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
- b) alle volledige en deeltijdvacatures aan- of afmelden bij het betreffende Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening om daarmee de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen;
- c) als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenoemde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers) en aan hun arbeidsomstandigheden.

Ingeleende arbeidskrachten

11.1.4 De werkgever draagt aan ingeleende arbeidskrachten (die niet vallen onder de bepalingen van een CAO) geen werkzaamheden op die verricht kunnen worden door de werknemers in zijn dienst, tenzij hierover overleg is gepleegd met de OR. Het voorgaande is niet van toepassing wanneer die werkzaamheden van een dergelijke omvang zijn dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig uitgevoerd kunnen worden, dit gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering.

De werkgever laat niet toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten voor een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht.

Onder “ingeleende arbeidskracht” wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht bij de werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.

11.1.5 Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van artikel 11.1.4 voorafgaand overleg met de OR vereist is, dan zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de OR. Overigens staat het de vakverenigingen vrij hierover inlichtingen te vragen. Hierbij zal de werkgever de OR inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
- het aantal ingeleende arbeidskrachten,
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

Uitzendkrachten

11.1.6 Wanneer met een werknemer na afloop van zijn uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd dan is het opzeggingsvereiste in artikel 668 (zie Bijlage VIII) van toepassing. Wanneer de werknemer voorafgaande aan deze arbeidsovereenkomst (indienst-treding)

- als uitzendkracht voor hetzelfde uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt en
- deze periode wegens ziekte is onderbroken waardoor sprake is van meerdere uitzendovereenkomsten,

dan worden voor de toepassing van artikel 668, lid 2 BW (zie Bijlage VIII) deze uitzendovereenkomsten samen beschouwd als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

- 11.1.7 Een ingeleende arbeidskracht die 26 weken voor dezelfde uitzendorganisatie arbeid heeft verricht voor dezelfde inlener (werkgever), ontvangt na deze periode dezelfde beloning als de werknemer die werkzaam is in een gelijke of gelijkwaardige functie bij deze inlever (werkgever), onafhankelijk van de aard van de werkzaamheden.

Organisatiebureaus

- 11.1.8 Zodra besloten is een opdracht te geven aan een extern organisatiebureau zal de werkgever de vakverenigingen en de OR hierover informeren, waarbij mededeling zal worden gedaan over de voorgenomen opdracht aan dit organisatiebureau. De vakverenigingen en de OR worden vervolgens in de gelegenheid gesteld hierover hun visie kenbaar te maken.

Kwaliteit van de arbeidsplaats

- 11.1.9 De werkgever zal alle maatregelen nemen die naar redelijkheid nodig geacht kunnen worden voor de veiligheid in zijn onderneming. Om deze veiligheid te bevorderen en de wettelijke voorschriften op dit gebied uit te voeren zal de werkgever met instemming van de OR - waar dat nodig is - regelingen opstellen.
Alle milieuhygiënische aspecten verbonden aan het productieproces kunnen in de OR aan de orde worden gesteld. De werkgever zal maatregelen, die in verband daarmee genomen moeten worden, zo mogelijk in overleg met de OR uitvoeren.

De werkgever moet zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden besteden, dat er sprake is van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is, zullen maatregelen worden getroffen om dit te realiseren. In Bijlage VI van deze CAO is de tekst opgenomen met betrekking tot gezond werken.

11.2 FACILITEITEN VAKVERENIGINGEN

11.2.1 Om:

- contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en/of leden van hun CAO-commissie,
- contacten mogelijk te maken tussen deze leden onderling,
- de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen,

zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

- a) ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van huishoudelijke mededelingen,
- b) als regel buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen,
- c) kaderleden, die vanwege hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zonodig daarvoor vrij geven,
- d) in een dringend geval aan werknemers van de vakverenigingen de gelegenheid geven tijdens werktijd contact te hebben met kaderleden, die in het bedrijf werken, en daarvoor ruimte beschikbaar stellen,
- e) aan de vakverenigingen een redelijk aantal werkuren voor vakbondswerk beschikbaar stellen. In voorkomende gevallen zal tijdig worden overlegd om een goede voortgang van de bedrijfs-werkzaamheden te waarborgen.

Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds plaatsvinden na voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging, die daarvoor passende interne richtlijnen zal geven.

- 11.2.2 Als de vakverenigingen aan een werkgever mededelen, dat zij voor een voorgenomen overleg hun delegatie willen laten bestaan uit werknemersleden uit de betrokken onderneming, dan zal over de consequenties hiervan tevoren met de werkgever overleg worden gepleegd.
- 11.2.3 De werkgever is er verantwoordelijk voor dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld. Ook bij ontslag worden dezelfde maatstaven gehanteerd als voor werknemers die geen vakbondsfunctie vervullen.

- 11.2.4 a) Op hun verzoek zullen de vakverenigingen over de algemene gang van zaken in de onderneming worden geïnformeerd. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
- b) Wanneer zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld in lid a).

11.3 INGRIJPENDE WIJZIGINGEN IN DE ONDERNEMING

11.3.1 De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn of tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij aantoonbare bijzondere omstandigheden, zoals onder andere hierna omschreven, hiertoe noodzaken.

11.3.2 Naast de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels en de *Wet op de Ondernemingsraden* zal de werkgever die overweegt

- een fusie aan te gaan,
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
- het personeelsbestand ingrijpend te reorganiseren,

op een zo vroeg mogelijk tijdstip de vakverenigingen uitnodigen voor overleg over de daaruit voor de werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

11.3.3 In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de OR en de werknemers zullen worden voorgelicht.

11.3.4 Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de OR.

11.3.5 Wanneer van de hierboven genoemde maatregelen gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening moet worden gehouden en welke voorzieningen kunnen worden getroffen.

11.3.6 De in een sociaal plan opgenomen financiële regelingen komen ten laste van de betrokken onderneming voorzover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

11.3.7 Wanneer de werkgever van oordeel is dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal bij de aanzegging ook de duur van de arbeidsovereenkomst in aanmerking worden genomen. In het algemeen zullen werknemers met het kortste dienstverband het eerste voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het belang van de onderneming zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever uitdrukkelijk verzet.

Wanneer de werkgever overgaat tot het opnieuw in dienst nemen van werknemers, geeft hij hierbij zoveel mogelijk voorrang aan die werknemers, die het langste dienstverband bij de onderneming hadden. Daarbij is het van belang dat zij bekwaam zijn de op te dragen werkzaam te verrichten en dat er niet meer dan een half jaar verstreken is sinds hun ontslag.

11.3.8 De wederpartij heeft het recht gebruik te maken van het bepaalde in de artikelen 680 en 682 BW (zie Bijlage VIII) als:

- de opzeggingstermijn niet in acht wordt genomen en/of
- één van de partijen door opzet/schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging (of zonder inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen) te beëindigen.

11.4 KINDEROPVANG

Maximaal 0,25% van de loonsom zal worden besteed om te komen tot inventarisatie en praktische invulling van het gewenste bedrijfsmaatwerk op het gebied van kinderopvang. Dit gebeurt in overleg met de OR en op basis van onderstaande uitgangspunten:

- regeling voor kinderen in de leeftijd van 0 tot en met 12 jaar,
- opvang uitsluitend in erkende instellingen,
- een inkomensafhankelijke bijdrage van de werknemer volgens de Adviestabel Ouderbijdragen, zoals opgesteld door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

11.5 MILIEU

Partijen erkennen hun verantwoordelijkheid ten opzichte van zowel het “interne” milieu met betrekking tot de arbeidsomstandigheden, als van het “externe” milieu in hun omgeving. In het kader van het interne milieu wordt jaarlijks een arbeidsveiligheidsrapport opgesteld en wordt ook in het Arbo-jaarverslag aandacht aan dit onderwerp gegeven.

De werkgever overlegt met de Commissie Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (VGW-commissie) over het interne milieu. Ook zal - wanneer dat gewenst is - door vakverenigingen op lokaal niveau informatief overleg over het interne milieu plaatsvinden met de werkgever.

Met betrekking tot het externe milieu zorgt de werkgever voor een strikte naleving van de milieuwetten en -verordeningen.

11.6 SPAARLOON EN PREMIESPAREN

Spaarloon

- 11.6.1 De werkgever zal voor zijn werknemers, in dienst voor onbepaalde tijd, een spaarloonfaciliteit invoeren. Binnen deze regeling zal het mogelijk zijn de fiscaal maximale inleg te doen (m.i.v. 2003 : € 613).

Premiesparen

- 11.6.2 De premiespaarregeling is vervallen. Alleen voor medewerkers die reeds deelnemer in deze regeling waren, blijft de werkgeversbijdrage (maximaal €526 bruto per jaar) gehandhaafd.

11.7 CAO A LA CARTE

De werkgever hanteert een systeem van CAO à la Carte. Als bronnen van uitruil zijn aangewezen:

- bovenwettelijke vakantiedagen;
- overuren;
- overwerktoeslag;
- adv-dagen;
- eindejaarsuitkering;
- vakantietoeslag.

Als doelen van uitruil zijn aangewezen:

- (uitgesteld) verlof;
- extra ouderschapsverlof;
- extra zorgverlof (zie ook artikel 8.7);
- aanvullend pensioen;
- fietsplan;
- levensloopregeling.

Met de werknemer wordt éénmaal per jaar het doel van de bronnen vastgelegd. Fondsvorming zal via een geblokkeerde rekening buiten de organisatie plaatsvinden.

ARTIKEL 12 - VERPLICHTINGEN

12.1 VAN DE WERKGEVER

- 12.1.1 De werkgever zal de CAO naar alle redelijkheid en billijkheid nakomen.

- 12.1.2 De werkgever mag geen enkele actie voeren of steunen die ten doel heeft wijziging te brengen in de arbeidsvoorwaarden zoals ze in deze CAO geregeld zijn, op een andere wijze dan neergelegd in artikel 3.2.
- 12.1.3 De werkgever mag geen werknemers in dienst nemen of houden op voorwaarden die in strijd zijn met de bepalingen in deze CAO.
- 12.1.4 Indien mogelijk zal de werkgever komen tot een geregelde vorm van werkoverleg.
- 12.1.5 De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de overeenkomst die gesloten is tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW, FNV Bondgenoten, CNV Bedrijvenbond en De Unie, met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden.
De administratie van deze regeling wordt gevoerd door de Stichting Fonds Industriële Bonden (Postbus 9208, 3506 GE Utrecht).

12.2 VAN DE WERKNEMER

- 12.2.1 De werknemer moet de belangen van het bedrijf als een goed werknemer behartigen ook als daartoe geen nadrukkelijke opdracht is gegeven.
- 12.2.2 De werknemer moet alle werkzaamheden die hem door of namens de werkgever worden opgedragen, voorzover deze in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.
- 12.2.3 De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en moet de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever naleven.
- 12.2.4 De werknemer moet zich houden aan een eventueel bedrijfsreglement.
- 12.2.5 Tenzij de werkgever schriftelijk toestemming heeft gegeven, is het de werknemer niet toegestaan op welke wijze dan ook werkzaamheden voor derden te verrichten of geheel of ten dele zelfstandig een onderneming te drijven. Dit geldt niet voor werknemers die op deeltijdbasis bij een werkgever in dienst zijn, zolang de totale arbeidsduur van zowel de betreffende deeltijdbetrekking als de werkzaamheden voor derden en/of het - al dan niet gedeeltelijk - zelfstandig bedrijven van een onderneming, de 38 uur gemiddeld per week niet te boven gaat.

Het is de werkgever toegestaan om een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen, overeenkomstig de betreffende bepalingen van het bedrijfsreglement en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden verliest elke aanspraak op de aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid, zoals vastgelegd in artikel 9.
- 12.2.6 De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem vanwege zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt. Dit betreft bijvoorbeeld gegevens over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 12.2.7 De werknemer die het voornemen heeft een verbintenis aan te gaan ten aanzien van de landverdediging of ter bescherming van de openbare orde als bedoeld in artikel 670 BW, 3^e lid (zie Bijlage VIII), moet hiervoor schriftelijke toestemming van de werkgever hebben.
- 12.2.8 Wanneer de werkgever dit wenst, kan de werknemer zich periodiek laten onderzoeken door een arts en zich laten doorlichten. De werkgever bepaalt welke arts dit onderzoek verricht. De betrokken werknemer kan afschrift opvragen van een eventuele mededeling aan de werkgever met betrekking tot het resultaat van dit onderzoek.

12.3 VAN DE VAKVERENIGINGEN

- 12.3.1 De vakverenigingen zullen deze CAO naar alle redelijkheid en billijkheid nakomen.

12.3.2 De vakverenigingen zullen naleving van deze CAO door hun leden bevorderen. Zij zullen op geen enkele wijze actie voeren of een actie ondersteunen, met als doel wijziging te brengen in deze CAO op een andere manier dan omschreven in artikel 3.2. Ook zullen zij krachtige medewerking aan de werkgever verlenen om ongestoorde voortzetting van het bedrijf mogelijk te maken.

ARTIKEL 13 - GESCHILLEN

Er is een Vaste Commissie ingesteld bestaande uit 2 vertegenwoordigers van de werkgevers en 2 vertegenwoordigers van de vakverenigingen, allen met name aangegeven, plus voor ieder van hen een plaatsvervanger. Deze Commissie heeft tot taak:

- a) in geschillen ten aanzien van de uitleg en/of toepassing van de bepalingen van deze CAO te beslissen in de vorm van een bindend advies;
- b) te beslissen over verzoeken om vergunning tot afwijking van de in deze CAO vastgestelde beloning.

Een advies van de Vaste Commissie tast de mogelijkheid van partijen niet aan om zich alsnog tot de Kantonrechter te wenden. Het secretariaat van de Vaste Commissie is gevestigd bij de Bond van Nederlandse Margarinefabrikanten te Rijswijk.

ARTIKEL 14 - DISCLAIMER

Wanneer tijdens de looptijd van de CAO alle CAO-partijen van mening zijn dan dit noodzakelijk is, zullen partijen de CAO openbreken om die bepalingen te wijzigen die naar de mening van alle partijen strijdig zijn met de *Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd*.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partijen ter ene zijde:

Bond van Nederlandse Margarinefabrikanten
Sir W. Churchilllaan 366
Postbus 161
2280 AD Rijswijk
☎ 070 3525074
@ margarine.bond@planet.nl

voorzitter en secretaris

Partijen ter ene zijde:

Vereniging Verwerkers Slachtbijproducten (VVS)
Postbus 16
9580 AA Musselkanaal
☎ 0599 412605
info@vvsonline.nl

voorzitter en secretaris

Partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten
Varrolaan 100
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
☎ 0900 9692
@ t.boogaerd@bg.fnv.nl

voorzitter en secretaris

Partijen ter andere zijde:

CNV Bedrijvenbond
Prins Bernhardweg 69
Postbus 327
3990 GC Houten
☎ 030 6348200
@ cnvinfo@cnv.net

voorzitter en secretaris

BIJLAGE I - FUNCTIE-INDELING

Voor de vaststelling van het salaris worden werknemers ingedeeld in één van de volgende functiegroepen:

Groep A/B (0-50 ORBA-punten)	Inpakker Medewerker huishoudelijke dienst Verpakking-/productiemedewerker Expeditie-/magazijnbediende Typiste Laboratoriummedewerker Kantinemedewerker Medewerker postkamer
Groep C (50-70 ORBA-punten)	2e Machinebediende 3e Administratief medewerker Heftruckchauffeur Medewerker afvalwaterzuivering Emballageverzorger Portier Telefoniste Tankenist
Groep D (70-90 ORBA-punten)	Laborant 1e Machinebediende Telefoniste/receptioniste 2e Administratief medewerker Medewerker bedrijfsadministratie Bedieningsman ketelhuis Secretariaatsmedewerker 1e Procesbediende
Groep E (90-110 ORBA-punten)	Voorwerker verpakkingsafdeling Medewerker verkoop binnendienst Monteur elektro Monteur mechanisch Bacteriologisch laborant Chauffeur Onderhoudsmedewerker Operator Medewerker transportafdeling Voorman magazijn 1e Administratief medewerker Secretaresse
Groep F (110-130 ORBA-punten)	Analist Medewerker planning Voorman vetsmelterij Medewerker cost accounting Procesoperator 1e Monteur elektro 1e Monteur mechanisch Storingsmonteur Assistent inkoper
Groep G (130-150 ORBA-punten)	1e Procesoperator Technisch magazijnbeheerder Financieel medewerker bedrijfsadministratie Voorman proces Hoofdmonteur 1e Analist
Groep H	Coördinator periodiek/preventief onderhoud

(150-170 ORBA-punten)

Coördinator financiële administratie
Medewerker PC-helpdesk
Transportplanner
Planner
Medewerker contractafdeling

Groep I
(170-190 ORBA-punten)

Chef technische afdeling
Medewerker productmanagement/marketing
Producttechnoloog/medewerker research & development
Chef productie
Bedrijfseconomisch medewerker
Chef laboratorium

* _ * _ *

BIJLAGE II - SALARISSCHALEN

1.a - Salarisschaal per 1 mei 2005 per maand (inclusief een verhoging van 1,25%).

Leeftijdsschaal

Groep		%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16	jaar	50	800,77	825,63	856,64	898,47	953,35	1023,48	1110,60	1212,97
17	jaar	55	880,85	908,19	942,30	988,32	1048,68	1125,83	1221,66	1334,26
18	jaar	65	1041,00	1073,32	1113,63	1168,01	1239,35	1330,52	1443,78	1576,85
19	jaar	75	1201,16	1238,45	1284,95	1347,71	1430,02	1535,22	1665,90	1819,45
20	jaar	85	1361,31	1403,57	1456,28	1527,40	1620,69	1739,92	1888,02	2062,04
21	jaar	95	1521,46	1568,70	1627,61	1707,09	1811,36	1944,61	2110,14	2304,63
22	jaar	97,5		1609,98	1670,44	1752,02	1859,02	1995,79	2165,67	2365,28

Periodiekenschaal

Groep		A/B	C	D	E	F	G	H	I
1	periodiek	1601,54	1651,26	1713,27	1796,94	1906,69	2046,96	2221,20	2425,93
2	periodieken	1617,79	1671,92	1736,89	1823,51	1937,21	2086,83	2265,00	2479,10
3	periodieken	1634,02	1692,60	1760,51	1850,09	1967,72	2126,70	2308,79	2532,24
4	periodieken	1650,27	1713,27	1784,14	1876,67	1998,24	2166,56	2352,60	2585,41
5	periodieken	1666,51	1733,94	1807,77	1903,26	2028,76	2206,43	2396,42	2638,58
6	periodieken	1682,74	1754,61	1831,40	1929,81	2059,27	2246,29	2440,21	2691,71
7	periodieken	1699,00	1775,29	1855,02	1956,40	2089,79	2286,16	2484,02	2744,88
8	periodieken	1715,24	1795,94	1878,63	1982,98	2120,31	2326,04	2527,83	2798,02
9	periodieken					2150,82	2365,90	2571,63	2851,19
10	periodieken							2615,43	2904,34

1.b - Salarisschaal per 1 mei 2005 per periode (inclusief een verhoging van 1,25%).

Leeftijdsschaal

Groep		%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16	jaar	50	736,79	759,19	788,22	827,11	877,06	941,54	1021,51	1115,77
17	jaar	55	810,47	835,10	867,04	909,82	964,77	1035,69	1123,66	1227,34
18	jaar	65	957,83	986,94	1024,69	1075,24	1140,18	1224,00	1327,96	1450,49
19	jaar	75	1105,19	1138,78	1182,33	1240,66	1315,59	1412,30	1532,27	1673,65
20	jaar	85	1252,54	1290,61	1339,97	1406,08	1491,00	1600,61	1736,57	1896,80
21	jaar	95	1399,90	1442,45	1497,62	1571,50	1666,41	1788,92	1940,87	2119,95
22	jaar	97,5		1480,41	1537,03	1612,85	1710,27	1835,99	1991,94	2175,74

Periodiekenschaal

Groep		A/B	C	D	E	F	G	H	I
1	periodiek	1473,58	1518,37	1576,44	1654,21	1754,12	1883,07	2043,02	2231,53
2	periodieken	1488,84	1537,56	1598,09	1678,81	1782,17	1919,99	2083,38	2280,25
3	periodieken	1504,10	1556,76	1619,76	1703,42	1810,23	1956,90	2123,74	2328,99
4	periodieken	1519,35	1575,96	1641,41	1728,02	1838,28	1993,80	2164,10	2377,70
5	periodieken	1534,61	1595,14	1663,06	1752,65	1866,33	2030,72	2204,47	2426,44
6	periodieken	1549,85	1614,34	1684,73	1777,25	1894,39	2067,64	2244,81	2475,16
7	periodieken	1565,12	1633,54	1706,38	1801,87	1922,45	2104,54	2285,17	2523,87
8	periodieken	1580,38	1652,72	1728,02	1826,47	1950,49	2141,46	2325,53	2572,61
9	periodieken					1978,56	2178,38	2365,90	2621,33
10	periodieken							2406,26	2670,06

2.a - Salarisschaal per 1 mei 2006 per maand (inclusief een verhoging van 1,25%).

Leeftijdschaal

Groep	%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	810,78	835,95	867,35	909,70	965,26	1036,28	1124,49	1228,13
17 jaar	55	891,86	919,55	954,08	1000,67	1061,79	1139,90	1236,93	1350,94
18 jaar	65	1054,01	1086,74	1127,55	1182,61	1254,84	1347,16	1461,83	1596,56
19 jaar	75	1216,17	1253,93	1301,02	1364,55	1447,89	1554,41	1686,73	1842,19
20 jaar	85	1378,33	1421,12	1474,49	1546,49	1640,94	1761,67	1911,62	2087,81
21 jaar	95	1540,48	1588,31	1647,96	1728,43	1833,99	1968,92	2136,52	2333,44
22 jaar	97,5		1630,10	1691,32	1773,92	1882,26	2020,74	2192,75	2394,84

Periodiekenschaal

Groep	A/B	C	D	E	F	G	H	I
1 periodiek	1621,56	1671,90	1734,69	1819,40	1930,52	2072,55	2248,97	2456,25
2 periodieken	1638,01	1692,82	1758,60	1846,30	1961,43	2112,92	2293,31	2510,09
3 periodieken	1654,45	1713,76	1782,52	1873,22	1992,32	2153,28	2337,65	2563,89
4 periodieken	1670,90	1734,69	1806,44	1900,13	2023,22	2193,64	2382,01	2617,73
5 periodieken	1687,34	1755,61	1830,37	1927,05	2054,12	2234,01	2426,38	2671,56
6 periodieken	1703,77	1776,54	1854,29	1953,93	2085,01	2274,37	2470,71	2725,36
7 periodieken	1720,24	1797,48	1878,21	1980,86	2115,91	2314,74	2515,07	2779,19
8 periodieken	1736,68	1818,39	1902,11	2007,77	2146,81	2355,12	2559,43	2833,00
9 periodieken					2177,71	2395,47	2603,78	2886,83
10 periodieken							2648,12	2940,64

2.b - Salarisschaal per 1 mei 2006 per periode (inclusief een verhoging van 1,25%).

Leeftijdschaal

Groep	%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	746,00	768,68	798,08	837,45	888,03	953,31	1034,28	1129,71
17 jaar	55	820,60	845,54	877,88	921,19	976,83	1048,64	1137,71	1242,68
18 jaar	65	969,80	999,28	1037,50	1088,68	1154,43	1239,30	1344,56	1468,62
19 jaar	75	1119,00	1153,01	1197,11	1256,17	1332,04	1429,96	1551,42	1694,57
20 jaar	85	1268,20	1306,75	1356,73	1423,66	1509,64	1620,62	1758,28	1920,51
21 jaar	95	1417,40	1460,48	1516,34	1591,15	1687,25	1811,28	1965,13	2146,45
22 jaar	97,5		1498,92	1556,25	1633,02	1731,65	1858,94	2016,85	2202,93

Periodiekenschaal

Groep	A/B	C	D	E	F	G	H	I
1 periodiek	1492,00	1537,35	1596,15	1674,89	1776,05	1906,61	2068,56	2259,42
2 periodieken	1507,45	1556,78	1618,07	1699,80	1804,45	1943,99	2109,42	2308,75
3 periodieken	1522,90	1576,22	1640,01	1724,71	1832,86	1981,36	2150,29	2358,10
4 periodieken	1538,34	1595,66	1661,93	1749,62	1861,26	2018,72	2191,15	2407,42
5 periodieken	1553,79	1615,08	1683,85	1774,56	1889,66	2056,10	2232,03	2456,77
6 periodieken	1569,22	1634,52	1705,79	1799,47	1918,07	2093,49	2272,87	2506,10
7 periodieken	1584,68	1653,96	1727,71	1824,39	1946,48	2130,85	2313,73	2555,42
8 periodieken	1600,13	1673,38	1749,62	1849,30	1974,87	2168,23	2354,60	2604,77
9 periodieken					2003,29	2205,61	2395,47	2654,10
10 periodieken							2436,34	2703,44

3.a - Salarisschaal per 1 mei 2007 per maand (inclusief een verhoging van 2%).

Leeftijdschaal

Groep	%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	827,00	852,67	884,69	927,90	984,57	1057,00	1146,98	1252,69
17 jaar	55	909,69	937,94	973,16	1020,68	1083,02	1162,70	1261,67	1377,96
18 jaar	65	1075,09	1108,47	1150,10	1206,26	1279,93	1374,10	1491,07	1628,50
19 jaar	75	1240,49	1279,01	1327,04	1391,84	1476,85	1585,50	1720,46	1879,04
20 jaar	85	1405,89	1449,54	1503,97	1577,42	1673,76	1796,90	1949,86	2129,57
21 jaar	95	1571,29	1620,07	1680,91	1763,00	1870,67	2008,30	2179,25	2380,11
22 jaar	97,5		1662,71	1725,15	1809,40	1919,90	2061,15	2236,60	2442,75

Periodiekenschaal

Groep	A/B	C	D	E	F	G	H	I
1 periodiek	1653,99	1705,34	1769,38	1855,79	1969,13	2114,00	2293,95	2505,38
2 periodieken	1670,77	1726,68	1793,77	1883,23	2000,66	2155,18	2339,18	2560,29
3 periodieken	1687,54	1748,04	1818,17	1910,68	2032,17	2196,35	2384,40	2615,17
4 periodieken	1704,32	1769,38	1842,57	1938,13	2063,68	2237,51	2429,65	2670,08
5 periodieken	1721,09	1790,72	1866,98	1965,59	2095,20	2278,69	2474,91	2724,99
6 periodieken	1737,85	1812,07	1891,38	1993,01	2126,71	2319,86	2520,12	2779,87
7 periodieken	1754,64	1833,43	1915,77	2020,48	2158,23	2361,03	2565,37	2834,77
8 periodieken	1771,41	1854,76	1940,15	2047,93	2189,75	2402,22	2610,62	2889,66
9 periodieken					2221,26	2443,38	2655,86	2944,57
10 periodieken							2701,08	2999,45

3.b - Salarisschaal per 1 mei 2007 per periode (inclusief een verhoging van 2%).

Leeftijdschaal

Groep	%	A/B	C	D	E	F	G	H	I
16 jaar	50	760,92	784,05	814,04	854,20	905,79	972,37	1054,97	1152,31
17 jaar	55	837,01	862,46	895,44	939,61	996,36	1069,61	1160,46	1267,54
18 jaar	65	989,20	1019,27	1058,25	1110,45	1177,52	1264,08	1371,45	1498,00
19 jaar	75	1141,38	1176,08	1221,05	1281,29	1358,68	1458,56	1582,45	1728,46
20 jaar	85	1293,56	1332,89	1383,86	1452,13	1539,83	1653,03	1793,44	1958,92
21 jaar	95	1445,75	1489,70	1546,67	1622,97	1720,99	1847,50	2004,43	2189,38
22 jaar	97,5		1528,90	1587,37	1665,68	1766,28	1896,12	2057,18	2246,99

Periodiekenschaal

Groep	A/B	C	D	E	F	G	H	I
1 periodiek	1521,84	1568,10	1628,07	1708,39	1811,57	1944,74	2109,93	2304,61
2 periodieken	1537,60	1587,92	1650,43	1733,80	1840,54	1982,87	2151,61	2354,93
3 periodieken	1553,36	1607,74	1672,81	1759,20	1869,52	2020,99	2193,30	2405,26
4 periodieken	1569,11	1627,57	1695,17	1784,61	1898,49	2059,09	2234,97	2455,57
5 periodieken	1584,87	1647,38	1717,53	1810,05	1927,45	2097,22	2276,67	2505,91
6 periodieken	1600,60	1667,21	1739,91	1835,46	1956,43	2135,36	2318,33	2556,22
7 periodieken	1616,37	1687,04	1762,26	1860,88	1985,41	2173,47	2360,00	2606,53
8 periodieken	1632,13	1706,85	1784,61	1886,29	2014,37	2211,59	2401,69	2656,87
9 periodieken					2043,36	2249,72	2443,38	2707,18
10 periodieken							2485,07	2757,51

4. Initiëel

- Per 1 mei 2005 worden de salarissen van 1 mei 2003 met 1,25% verhoogd.
- Per 1 mei 2006 worden de salarissen 1 mei 2005 met 1,25% verhoogd.
- Per 1 mei 2007 worden de salarissen van 1 mei 2006 met 2% verhoogd.

* _ * _ *

BIJLAGE III - BEROEPSPROCEDURE BIJ FUNCTIECLASSIFICATIE

- III-1 Iedere werknemer krijgt schriftelijk mededeling van de functie die hij vervult en van de functie-groep met het daarbij behorende salaris. Ook de functieomschrijving wordt verstrekt.
- III-2 Wanneer een werknemer meent dat deze functie niet in overeenstemming is met de werkzaamheden die hij verricht en/of dat een nader inzicht in die werkzaamheden tot indeling in een hogere functiegroep zou leiden, dan kan hij zijn motivering voorleggen aan het Hoofd van de afdeling Personeel & Organisatie of aan diegene die in de onderneming met personeelszaken is belast (hierna te noemen "Personeelszaken").
- III-3 Personeelszaken zal na overleg met de directe chef van betrokkene in overleg treden over de vraag of nadere classificatie gerechtvaardigd is en de betrokkene binnen 1 maand na indiening van zijn mededeling in kennis stellen van de uitkomst van dit overleg.
- III-4 Wanneer nadere classificatie niet gerechtvaardigd wordt geacht, staat het de betrokkene vrij om zijn opvatting ter toetsing voor te leggen aan de vakverenigingen die partij zijn bij deze CAO.
- III-5 In dat geval zal afhandeling plaatsvinden op basis van een advies van een classificatiedeskundige, aan te wijzen door werkgevers en vakverenigingen. Dit moet binnen een termijn van 3 maanden zijn afgerond.
- III-6 Wanneer deze nadere classificatie gevolgen heeft voor het salaris van betrokkene, ongeacht of deze positief of negatief zijn, dan ontvangt hij het salaris dat hoort bij de functiegroep waarin de functie die hij bekleedt, wordt ingedeeld. Deze (nieuwe) indeling vindt plaats met ingang van de maand volgend op die waarin hij zijn bezwaren of zijn verzoek, zoals omschreven in III-2, heeft kenbaar gemaakt.

* _ * _ *

BIJLAGE IV - REGELING GEDEELTELIJK LEERPLICHTIGEN

- IV-1 Voor een werknemer die gedeeltelijk leerplichtig is geldt dat de normale arbeidsduur, zoals vastgesteld in de CAO, voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- IV-2 Voor de tijd die een werknemer nodig heeft om zijn wettelijke leerplicht te vervullen en waarop hij een onderwijsinstelling bezoekt, heeft hij recht op vrijaf met behoud van salaris, tot een maximum van 1 hele dag per week.
- IV-3 Het aantal vakantiedagen, zoals vastgelegd in de CAO, wordt - rekening houdend met de leden 1 en 2 - naar evenredigheid voor hem verminderd.
- IV-4 Een werknemer kan niet worden verplicht in de onderneming werkzaamheden te verrichten op de dag waarop hij een onderwijsinstelling bezoekt, zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie heeft.
- IV-5 Wanneer een werknemer op één van de dagen, zoals bedoeld in IV-4, vrijwillig werkt, ontvangt hij het salaris dat normaal voor het werk op die dag geldt. Er geldt dan geen overwerktoeslag. Er wordt pas een overwerktoeslag toegekend als de arbeidstijd, zoals deze die dag in de onderneming volgens het dienstrooster is vastgesteld, wordt overschreden.

Het werken op een zogenoemde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in IV-3.

* _ * _ *

BIJLAGE V - SCHOLING

V-1 Algemeen

Werkgevers zullen in de komende jaren veel aandacht besteden aan maatregelen die gericht zijn op handhaving en versterking van de concurrentiepositie; zij zullen blijven inspelen op veranderingen. Om de kwaliteit van processen en producten te handhaven en de efficiency van organisaties op een zo hoog mogelijk peil te brengen, zal de bedrijfstak investeren in nieuwe technologieën, productinnovatie en moderne informatiesystemen. Deze ontwikkelingen leiden ertoe, dat de komende jaren sprake zal zijn van aanzienlijke (extra) opleidingsinspanningen. Omdat werkgevers in hun beleid zullen blijven streven naar verandering, zal het scholings-/opleidingsbeleid een vast onderdeel van het ondernemingsbeleid zijn. Hieronder volgen de beleidsuitgangspunten.

V-2 Het personeelsbestand zal zoveel als en waar mogelijk op een hoger kwalitatief niveau worden gebracht. Dit betekent, dat er naar gestreefd wordt om gemiddeld twee procent van de effectieve arbeidstijd te besteden aan her-, om- en bijscholing.

V-3 Doelstellingen

Met betrekking tot de opleidingsinspanningen hebben zowel de werkgever als de werknemer een eigen verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid van beiden komt tot uiting in de doelstellingen van scholing en opleiding, te weten:

- a) het op peil houden en verbeteren van de kennis van de werknemers, nodig voor het uitvoeren van hun functie en voor verhoging van hun inzetbaarheid, ook met het oog op de ontwikkelingen in de ondernemingen;
- b) werknemers in staat stellen op langere termijn een (andere) functie te vervullen;
- c) extra scholingsinspanning voor werknemers die - met het oog op toekomstige ontwikkelingen - onvoldoende scholing/opleiding hebben ontvangen en voor werknemers die wel voldoende vooropleiding hebben, maar het volgen van onderwijs ontwend zijn. Daar waar dit mogelijk is, zullen de opleidingen niet uitsluitend gericht zijn op de directe functievervulling, maar ook op de hierboven omschreven doelstellingen van scholing en opleiding. Wanneer dit mogelijk is, zal gekozen worden voor opleidingen die met een algemeen erkend getuigschrift kunnen worden afgesloten.

V-4 Analyse

Per werkgever wordt periodiek een analyse van de scholings-/opleidingbehoefte gemaakt. Hiervoor wordt nagegaan wat het scholingsniveau van de werknemers is op het tijdstip van de analyse en van het scholingsniveau dat nodig is in het kader van de toekomstige ontwikkelingen in de onderneming.

Bij de analyse zullen ook de wensen van de werknemer aan de orde komen. De werknemer zal worden gevraagd deze kenbaar te maken. Als in een onderneming periodiek gesprekken worden gevoerd met werknemers over de wijze waarop zij hun functie vervullen, dan zal het onderwerp scholing daar aan de orde komen. Ook kan het onderwerp scholing op de agenda van het werkoverleg worden gezet.

De analyse wordt eenmaal per 2 jaar gemaakt, maar als de ontwikkelingen hiertoe aanleiding geven, kan een andere frequentie worden aangehouden.

V-5 Opleidingsplannen

Op basis van de analyse worden de opleidings- en scholingsplannen opgesteld. In deze plannen staat welke opleidingen zijn geselecteerd en de scholingsprogramma's. Omdat de scholingsbehoefte per functie en per werknemer kan verschillen, zullen de scholingsprogramma's naar duur en inhoud variëren. Zo kan het in het kader van artikel V-3c) nodig zijn overschakelprogramma's op te stellen.

De scholingsplannen omvatten verder:

- de maatregelen die getroffen moeten worden om de opleidingen plaats te laten vinden, en
- de termijnen waarbinnen de verschillende opleidingen moeten zijn afgerond.

De scholings- en opleidingsplannen worden opgenomen in bedrijfsopleidingsplannen. Deze worden jaarlijks geactualiseerd en ter instemming voorgelegd aan de OR.

V-6 **a) Scholing/opleiding op verzoek van de werkgever:**

- Als scholing of opleiding op verzoek van de werkgever direct verband houdt met de huidige of binnenkort te vervullen functie van de werknemer en deze scholing of opleiding geheel of gedeeltelijk in werktijd plaatsvindt, dan zal (voorzover nodig) verzuim met behoud van salaris worden toegestaan.
- Kan scholing/opleiding niet in werktijd plaatsvinden dan vindt compensatie van de strikte cursustijd (dat wil zeggen zonder reistijd) plaats in de vorm van “tijd voor tijd”.
- De kosten van de scholing of opleiding komen voor rekening van de werkgever.

b) Scholing/opleiding op verzoek van de werknemer:

- Een verzoek van de werknemer tot opleiding op kosten van de werkgever wordt gehonoreerd, wanneer dit gericht is op de huidige functie of op een loopbaan binnen/buiten de onderneming en wanneer de cursuskosten exclusief verlet maximaal €907,56 bedragen. De gewenste opleiding moet aansluiten op eerdere opleidingen en/of ervaring van de werknemer (bijvoorbeeld in het kader van een persoonlijk opleidingsplan). Een bedrag van maximaal € 907,56 wordt ook vergoed wanneer de totale cursuskosten hoger zijn dan dit bedrag. Een verzoek tot opleiding op kosten van de werkgever kan alleen gedaan worden door werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd of een dienstverband voor bepaalde tijd langer dan 6 maanden (waarbij voor de bepaling van de termijn van 6 maanden de diverse contracten voor bepaalde tijd bij elkaar worden geteld).
- Voor een opleiding op verzoek van de werknemer kan vóór een examen één dag studieverlof worden gegeven met behoud van salaris en met een maximum van 3 dagen per jaar.

V-7 **Subsidies (SOL)**

Wanneer een werkgever gebruik wil maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds dan loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds voor de Levensmiddelenindustrie (SOL). De werkgever die hiervan gebruik maakt, verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de SOL om het fonds in de gelegenheid te stellen te zorgen voor publiekrechtelijke cofinanciering.

Vóór de subsidieaanvraag wordt ingediend, zal het betreffende scholingsplan ter instemming worden voorgelegd aan de OR.

* - * - *

BIJLAGE VI - GEZOND WERKEN

Partijen erkennen het belang van het terugdringen van ziekteverzuim en tegengaan van instroom in de WAO.

VI-1 De werkgever zal plannen ontwikkelen met betrekking tot:

- een beleid om het ziekteverzuim te voorkomen en/of terug te dringen, inclusief het werkplekonderzoek door de Arbodienst, een analyse daarvan en het op grond daarvan geven van onderricht en voorlichting;
- begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers in een zo vroeg mogelijk stadium, gericht op de terugkeer in de werksituatie; hiervoor kan een reïntegratiebedrijf worden ingeschakeld;
- het optimaal benutten van mogelijkheden tot interne herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers.

Werkgevers en vakverenigingen zullen vóór 1 januari 2003 samen criteria afspreken waaraan een in te schakelen reïntegratiebedrijf moet voldoen. In overleg met de OR zal een reïntegratiebedrijf (of -bedrijven) worden aangewezen en zal toetsing van de criteria plaatsvinden.

De werkgever zal zijn Arbodienst opdragen om in het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) ook aandacht te besteden aan "werkdruk". De uitkomsten van het onderzoek en oplossingen van eventuele gesignaleerde knelpunten zullen aan de orde komen in het overleg met de OR.

VI-2 De werkgever zal een positief beleid voeren ten aanzien van de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Dit om de uitstroom wegens arbeidsongeschiktheid in te perken.

De werkgever zal in overleg met UWV en Arbodienst aandacht besteden aan de mogelijkheid om gedeeltelijk arbeidsongeschikte kandidaten, die zij voordragen, te plaatsen in functies die voor hen geschikt zijn. Hierbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheden van de werknemer en zijn inpasbaarheid in de organisatie. Ook bij het voortzetten van de arbeidsovereenkomst met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer wordt zo goed mogelijk rekening gehouden met de mate van arbeidsongeschiktheid van de betrokken werknemer.

In aansluiting hierop zal met de OR, in overleg met UWV en Arbodienst, worden nagegaan welke functies gedeeltelijk arbeidsongeschikten in principe kunnen vervullen. Bij vaststelling hiervan zullen als criteria gelden:

- de fysieke vereisten voor de betreffende functie,
- in hoeverre het organisatorisch mogelijk is om in die functie gedeeltelijk arbeidsongeschikten te plaatsen.

De vastgestelde functies zullen worden aangemeld bij het in te schakelen reïntegratiebedrijf en zullen, wanneer ze vrijkomen, vervuld gaan worden door gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De OR en het UWV worden hiervan op de hoogte gehouden. In het periodiek overleg en in eventueel tussentijds overleg met de vakverenigingen wordt over de voortgang en de invulling gerapporteerd.

Wanneer een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt, dan zal in overleg met de Arbodienst worden vastgesteld of hij in één van de vastgestelde functies kan worden geplaatst, als hij niet in zijn oude functie kan blijven werken. Als dit niet het geval is en/of betrokkene weigert, dan zal de werkgever ontslag aanvragen. Het advies van de Arbodienst zal bij de ontslagaanvraag gevoegd worden.

VI-3 In aanvulling op al bestaande plannen zal per bedrijf in overleg met de OR een Plan van Aanpak Ziekteverzuim worden ontwikkeld aan de hand van de handleiding van het Ministerie van Sociale Zaken en de Stichting van de Arbeid.

VI-4 De gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer kan een beroep doen op zijn werkgever voor een reïntegratieplan dat gericht is op werkhervatting bij een andere werkgever als hij niet opnieuw aan het werk kan bij zijn eigen werkgever.

* - * - *

BIJLAGE VII - 4/5-PLOEGDIENST

In aanvulling op de bepalingen ten aanzien van het werken in ploegdienst (artikel 5.2.2, 5,2,3 en 5.5) gelden voor werknemers in 4/5-ploegdienst, ook wel de volcontinu dienst genoemd, een aantal aanvullende bepalingen.

Arbeidstijd

- VII-1 In de 4/5-ploegdienst wordt onder normale omstandigheden op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers wisselend in ochtend-, middag- en nachtdiensten werken. Gedurende 8 weken per jaar wordt gewerkt in een 4-ploegdienststrooster dat een tijdvak van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 42 uur per week. Gedurende 44 weken per jaar wordt gewerkt in een 5-ploegdienststrooster dat een tijdvak van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.

Werknemers in de 4/5-ploegdienst kennen geen arbeidsduurverkorting.

Bijzondere beloningen

- VII-2 Voor medewerkers in de 4/5-ploegdienst zijn de volgende bepalingen niet van toepassing :

- ploegentoeslag (artikel 7.1.1 t/m 7.1.4),
- ploegenwissel-/sprongtoeslag (artikel 7.2),
- verschoven uren toeslag (artikel 7.4),
- verzuimrentoeslag (artikel 7.5) en
- consignatievergoeding (artikel 7.6).

Ploegentoeslag

- VII-3 De toeslag voor werken in 4/5-ploegdienst (8/44 weken) bedraagt 29,5% voor alle uren van de week.

Overwerk

- VII-4 Als in opdracht van de werkgever wordt gewerkt waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, ook wel overwerk genoemd, dan gelden de bepalingen van artikel 7.3.2 en 7.3.3 (1e alinea) van deze CAO.

Compensatie in vrije tijd

- VII-5 Wanneer gekozen wordt voor compensatie in vrij tijd bedraagt de vergoeding, inclusief het doorbetaalde salaris, anders dan in artikel 7.3.3 (2e alinea), de volgende percentages van het uurloon:

	<u>% van het uurloon</u>
maandag t/m zaterdag 13.00 uur	100%
zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	150%
uren op feestdagen	200%

Uitbetaling in geld

- VII-6 Anders dan in artikel 7.3.4 geldt voor werknemers in de 4/5-ploegdienst dat, wanneer gekozen wordt voor uitbetaling van overwerkuren, de vergoeding, inclusief het doorbetaalde salaris, de volgende percentages van het uurloon bedraagt:

	<u>% van het uurloon</u>
uren op maandag t/m zaterdag 13.00 uur	150%
uren op zaterdagen van 13.00 uur en op zondagen	200%
uren op feestdagen	300%
uren op roostervrije dagen:	
- op maandag t/m vrijdag	200%
- op zaterdag en zondag	300%
- op feestdagen	400%

De beloning voor werken op feestdagen zonder overschrijding van het dienstrooster is geregeld in VII-8. Over overuren wordt geen ploegentoeslag gegeven.

Ploegenwisseltoeslag (sprongtoeslag)

- VII-7 Werknemers die worden overgeplaatst naar een andere dienst ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van 1,09% van het periodesalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen opnieuw betaald als de terugplaatsing plaatsvindt nadat de werknemer gedurende ten minste 7 opeenvolgende diensten in de afwijkende dienst heeft gewerkt.

Zon- en feestdagen

- VII-8 Op zon- en feestdagen, zoals genoemd in artikel 8.5, wordt normaal volgens het geldende dienstrooster gewerkt. Werknemers in 4/5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag moeten werken, ontvangen voor de gewerkte uren op die feestdag, een toeslag van 150% van hun uurloon per gewerkt uur. Wanneer de bedrijfsomstandigheden dit toelaten kan deze toeslag in vrije tijd worden opgenomen.

Aan werknemers in 4/5-ploegendienst die volgens dienstrooster op een feestdag moeten werken, maar van wie de dienst om bedrijfstechnische redenen komt te vervallen, kan op deze feestdag vrije tijd worden gegeven zonder inlevering van snipperuren of op te nemen vervangende vrije tijd.

* _ * _ *

BIJLAGE VIII - RELEVANTE ARTIKELN BURGERLIJK WETBOEK

ARTIKEL 627 (genoemd in artikel 8.3.1 van de CAO)

Geen loon is verschuldigd voor de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

ARTIKEL 628 (genoemd in artikel 8.4 van de CAO)

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 de uitkering.
3. Indien het loon in geld op een 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 t/m 4 kan voor de eerste 6 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 afwijzing als bedoeld in lid 5 in totaal voor ten hoogste 6 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 629 (genoemd in artikel 8.3.2 en 9.1.1 van de CAO)

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de *Coördinatiewet Sociale Verzekering*, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 52 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was. Indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven, wordt dit tijdvak met de duur van de vertraging verlengd.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan 3 dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van 6 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 belastbaarheids-eisen 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 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht.
4. 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. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Artikel 628, lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
8. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste 2 dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
9. Voor de toepassing van de leden 1 en 8 worden perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.

ARTIKEL 643 (genoemd in artikel 8.1.13 van de CAO)

1. De werknemer kan verlangen dat de werkgever hem verlof zonder behoud van loon verleent voor het als lid bijwonen van vergaderingen van de Eerste Kamer der Staten-Generaal, van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld, uitgezonderd echter de Tweede Kamer der Staten-Generaal, alsmede van commissies uit deze organen. Deze bepaling vindt mede toepassing op de werknemer die deel uitmaakt van een met algemeen bestuur belast orgaan van een waterschap.
2. Indien daarover tussen de werkgever en de werknemer geen overeenstemming bestaat, stelt de rechter op verzoek van de meest gereede partij vast in welke mate dit verlof behoort te worden verleend. De rechter beoordeelt in hoever, gezien het belang dat de werknemer aan de in lid 1 bedoelde vergaderingen kan deelnemen, in redelijkheid van de werkgever kan worden gevergd dat de werknemer afwezig is. De beschikking van de rechter is uitvoerbaar bij voorraad.
3. De leden 1 en 2 vinden overeenkomstige toepassing op gedeputeerden, wethouders en leden van het dagelijks bestuur van een waterschap, wier functie niet als een volledige wordt bezoldigd. Bij algemene maatregel van bestuur wordt bepaald, welke gedeputeerdenfuncties en wethoudersfuncties voor de toepassing van dit artikel als volledig bezoldigd worden aangemerkt.
4. Dit artikel blijft buiten toepassing ten aanzien van die groepen werknemers voor wie uit hoofde van verlening van rijksvergoeding bij of krachtens de wet een andere regeling is vastgesteld.

ARTIKEL 645 (genoemd in artikel 8.1.13 van de CAO)

Van de artikelen 634 tot en met 644 kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken, tenzij zodanige afwijking bij die artikelen is toegelaten.

Indien op het tijdstip van inwerkingtreding van deze wet bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan een aanspraak op vakantie is overeengekomen die het in artikel 634 van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek bedoelde minimum te boven gaat, kan gedurende 3 jaar na dat tijdstip, in afwijking van de artikelen 635, lid 5, 638, lid 7, en 640, lid 2, voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, slechts bij die overeenkomst of regeling van artikel 635, leden 1 tot en met 5, de in artikel 638, lid 2 genoemde termijn en artikel 640, lid 1, worden afgeweken. (*Wijzigingswet Burgerlijk Wetboek m.b.t. vakantie en ouderschapsverlof, Overgangsbepalingen artikel 11, Stb.2000, 545*).

Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan of met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, en een of meer van deze kinderen de leeftijd van 8 jaren hebben bereikt dan wel zullen bereiken op een tijdstip gelegen tussen 1 januari 2000 en de datum waarop 12 maanden na de inwerkingtreding van deze wet zijn verstreken, bestaat in afwijking van artikel 644, lid 3 van titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek, gedurende 12 maanden na de inwerkingtreding van deze wet recht op verlof te aanzien van die kinderen. (*Wijzigingswet Burgerlijk Wetboek m.b.t. vakantie en ouderschapsverlof, Overgangsbepalingen artikel 11A, Stb.2000, 546*).

ARTIKEL 668 (genoemd in artikel 4.3.3 en 11.1.6 van de CAO)

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 670 (genoemd in artikel 12.2.7 van de CAO)

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.

ARTIKEL 678 (genoemd in artikel 8.1.20 van de CAO)

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 gevergd kan 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; 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;
 - f. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - g. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - h. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt; wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - i. 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 680 (genoemd in artikel 11.3.8 van de CAO)

1. De gefixeerde schadevergoeding, bedoeld in artikel 677, lid 4, is gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor de tijd, dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
2. Is het loon van de werknemer, hetzij voor het geheel, hetzij gedeeltelijk, niet naar tijdruimte vastgesteld dan geldt de maatstaf van artikel 618.
3. Elk beding waarbij ten behoeve van de werknemer een gefixeerde schadevergoeding tot een lager bedrag wordt bedongen, is nietig.
4. Bij schriftelijke overeenkomst mag een gefixeerde schadevergoeding tot een hoger bedrag worden vastgesteld.
5. De rechter is bevoegd de gefixeerde schadevergoeding, zo deze met het oog op de omstandigheden van het geval bovenmatig voorkomt, op een kleinere som te bepalen, doch niet op minder dan het in geld vastgestelde loon voor de duur van de opzeggingstermijn ingevolge artikel 672, noch op minder dan het in geld vastgestelde loon voor 3 maanden.
6. Indien de door de werknemer verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgestelde loon voor een maand of de door de werkgever verschuldigde gefixeerde schadevergoeding meer bedraagt dan het in geld vastgestelde loon voor 3 maanden, kan de rechter toestaan dat de schadevergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

7. Over het bedrag van de verschuldigde gefixeerde schadevergoeding is de wettelijke rente verschuldigd, te rekenen van de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd.

ARTIKEL 682 (genoemd in artikel 11.3.8 van de CAO)

1. De rechter kan de werkgever die schadelijch is geworden volgens artikel 677 of die de arbeidsovereenkomst kennelijk onredelijk opzegt, ook voordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen.
2. Indien de rechter een zodanige veroordeling uitspreekt, kan hij bepalen voor of op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst moet worden hersteld en kan hij voorzieningen treffen omtrent de rechtsgevolgen van de onderbreking.
3. De rechter kan in het vonnis, houdende de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, bepalen dat de verplichting tot herstel vervalt door betaling van een in het vonnis vastgestelde afkoopsom. Is in het vonnis geen afkoopsom vastgesteld, dan zal de rechter deze op verzoek van de werkgever alsnog vaststellen. Een zodanig verzoek schorst de tenuitvoerlegging van het vonnis, voor zover het betreft de veroordeling tot herstel van de arbeidsovereenkomst, totdat op het verzoek is beslist, met dien verstande dat de werkgever in ieder geval verplicht blijft gedurende de schorsing het loon te betalen.
4. De rechter stelt de hoogte van de afkoopsom met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast; hij kan toestaan dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
5. Indien een afkoopsom wegens het niet naleven van een verplichting om de arbeidsovereenkomst te herstellen op andere wijze is vastgesteld, kan de rechter het bedrag van de verschuldigde afkoopsom op verzoek van de meest gereede partij wijzigen in zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden van het geval billijk zal voorkomen en kan hij toelaten dat de afkoopsom op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.

* _ * _ *

(Uit : Arbeidsrecht 2001, Sdu Uitgevers Den Haag 2001)

BIJLAGE IX - WIA EN WGA PER 1 JANUARI 2006

WIA

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen



(www.werkenaarvermogen.nl/re_wia.htm)

WGA

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten



* maximaal maximumdagloon

(www.werkenaarvermogen.nl/re_wga.htm)

* - * - *

Uit : website Ministerie van Sociale Zaken - juni 2006

BIJLAGE X - REGIOKANTOREN VAKVERENIGINGEN

FNV Bondgenoten

Hoofdkantoor
Varrolaan 100
3584 BW Utrecht
☎ 035 273 8222

Regiokantoor Groningen
Leonard Springerlaan 23
9727 KB Groningen
☎ 0900 9690

Regiokantoor Deventer
Gotlandstraat 2a
7418 AZ Deventer
☎ 0900 9690

Regiokantoor Amsterdam
Radarweg 60
1043 MT Amsterdam
☎ 0900 9690

Regiokantoor Rotterdam
Pegasusweg 200
3067 KX Rotterdam
☎ 0900 9690

Regiokantoor Weert
Schepenlaan 6
6002 EE Weert
☎ 0900 9690

CNV BedrijvenBond

Hoofdkantoor
Prins Bernhardweg 69
3991 DE Houten
☎ 0900 7700 770

Kantoor Drachten
Zonnedauw 30
9202 PA Drachten
☎ 0900 7700 770

Kantoor Apeldoorn
Ovenbouwershoek 9
7328 JH Apeldoorn
☎ 0900 7700 770

Kantoor Hoofddorp
Opaallaan 1190
2132 LN Hoofddorp
☎ 0900 7700 770

Kantoor Rotterdam
Kooikerweg 10
3069 WP Rotterdam
☎ 0900 7700 770

Kantoor Breda
Druivenstraat 3
4816 KB Breda
☎ 0900 7700 770

* _ * _ *

TREFWOORDENINDEX

<u>Trefwoord</u>	<u>Artikel/bijlage</u>
A arbeidsduur	5.1, 6.2.2, 7.3, 7.4, bijlage IV-1
Arbeidstijd	5.2, 5.6, 8.3, bijlage IV-5, bijlage V-2
Arbeidsongeschikt(heid)	8.1.13, 9.1, 9.2, 9.3, bijlage VI-2 en VI-4
Arbeidsovereenkomst	2.1, 2.2, 4.1, 4.2, 4.3 5.5, 8.1.19-22, 11.1, 11.3.7-8, 12.2.6
B edrijfsreglement	4.4, 8.4, 12.2.5
C ao a la Carte	8.7, 11.7
Consignatievergoeding	7.6
D eeltijd	5.3, 7.3.5-6, 12.2.5
Definities	1
Disclaimer	14
F eestdagen	7.3.4, 7.4, 7.6.2, 8.1.8-10, 8.5
Funtiegroep	6.1, 6.2.6-7-9-12-20, bijlage I, bijlage III-1-2-6
Funtie-indeling	6.2, bijlage I
Funcieclassificatie	bijlage III
G edeeltelijk leerplichtigen	zie Leerplichtigen
Geschillen	13
Gezond werken	11.1.9, bijlage VI
H ogere functie	6.2.5 t/m 6.2.7
I ngeleende arbeidskrachten	11.1.4-5
Ingrijpende wijzigingen	11.3
J aarlijkse uitkering	7.8
K arweiwerkzaamheden	4.3.2
Kinderopvang	11.4
Kort verzuim	zie Verzuim
L agere functie	6.2.8 t/m 6.2.11
Leerplichtigen	bijlage IV
Leeftijdscalen	6.3
M eeruren(toeslag)	5.4, 7.3.5-6, zie verder Overwerk(toeslag)
Milieu	11.1.9, 11.5
O ngewenste omgangsvormen	11.1.2
Opzegtermijnen	4.2.1-2
Oudere werknemers	4.2, 5.4.2, 5.5.2, 7.1.5, 8.2, 10.2, 10.3
Ouderschapsverlof	8.6, 9.3, 11.7
Overlijden	8.1.16, 8.3.2, 9.4
Overwerk	5.4, 7.5.3
Overwerktoeslag	5.4, 7.3, 9.4, 11.7, bijlage IV-5
P ensioenregeling	8.6, 10.1, 11,7
Pensioen-dakregeling	10.4
Persoonlijke toeslag	6.2.11 t/m 14, 10.1.3
Ploegendienst	5.1.1, 5.2.2 t/m 5, 5.5, 5.6, 7.2.1, 7.4, 7.5.3, 8.3.2a, 8.5.4, 10.1.3
4/5-Ploegendienst	bijlage VII

Ploegentoeslag	7.1, 7.2, 7.3.6, 10.1.3-4
Ploegenwissel-/sprongtoeslag	7.2
Premiesparen	zie Spaarloon
Prepensioenregeling	10.3
Proeftijd	4.1.2
R egiokantoren vakverenigingen	bijlage X
S alarisschaal	6.1, 6.2, 6.3, bijlage II
Scholing	8.1.15-16, 8.3.3-4, bijlage V
Snipperdag/-uur	8.1.2-8-9-10-11-16-17-19-20-21
Sociaal beleid	11.1
Sociaal Fonds	bijlage V-7
Sociaal plan	11.3.5-6
Spaarloon en premiesparen	11.6
Sprongtoeslag	zie Ploegenwisseltoeslag
T ijdelijke waarneming	6.2.7
U itzendkrachten	11.1.6
V akantie	8.1, bijlage IV-3-4-5
Vakantietoeslag	7.7, 9.3, 11.7
Vakantiewerkers	6.3
Vakverenigingen	3.2, 5.2.4-6, 5.3.2, 8.3.4, 8.4, 1.1.1-5-8, 11.2, 11.3.2 t/m 5, 11.5, 12.3, 13, bijlage III-4-5, bijlage VI-1-2
Verschoven uren toeslag	7.4
Verzuim	6.2.17, 8.3, 8.4, 9.1.1, 9.2.1 bijlage V-6, bijlage VI
Verzuimurentoeslag	7.5
Vorbereidingscursus ouderen	10.2
Vrije uren ouderen	8.2
W AO	8.6, 9.1, 9.2.1, 9.3, 9.4, bijlage VI
Werkings sfeer	2
WIA en WGA	9.2, bijlage IX
Z aterdag, zondag	7.1.2-3, 7.3.3-4, 7.4, 7.6.2
Zorgverlof	8.7, 11.7

* _ * _ *