

INHOUDSOPGAVE

Behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor ENCI Holding N.V. en ENCI B.V.

	pagina
Artikel 1 Definities	3
Hoofdstuk I	
Sociaal beleid	
Artikel 2 Uitgangspunten	4
Artikel 3 Werkgelegenheid	4
Artikel 4 Personeelsbeleid	5
Artikel 5 Ondernemingsraden	5
Hoofdstuk II	
Algemene verplichtingen van partijen	
Artikel 6 Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 7 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	6
Artikel 8 Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Hoofdstuk III	
Aanvang, duur en einde dienstverband	
Artikel 9 Aanneming en duur van de dienstbetrekking	8
Artikel 10 Einde van de dienstbetrekking	8
Hoofdstuk IV	
Arbeidsduur en dienstrooster	
Artikel 11 Algemene bepalingen	9
Hoofdstuk V	
Salarissen en salarisschalen	
Artikel 12 Functie-indeling en salarissgroepen	11
Artikel 13 Toepassing van de salarisschalen	12
Hoofdstuk VI	
Bijzondere beloningen, vergoedingen en bedrijfspaarregelingen	
Artikel 14 Vakantietoeslag	14
Artikel 15 Eindejaarsuitkering	14
Artikel 16 Flexibiliteitstoeslag	15
Artikel 17 38-uur rooster	15
Artikel 18 Beoordelingstoeslag	15
Artikel 19 Ploegendienst	15
Artikel 20 Overwerk	15
Artikel 21 Verschoven dienstregeling	17
Artikel 22 Consignatie	18
Artikel 23 Toeslag van werk onder verzwarende omstandigheden	18
Artikel 24 Reiskostenvergoeding	19
Artikel 25 Bedrijfspaarregelingen	19

Hoofdstuk VII

Afwezigheid

Artikel 26	Onbetaalde afwezigheid	20
Artikel 27	Onbetaald verlof	20
Artikel 28	Betaalde afwezigheid	20
Artikel 29	Vakantie	21
Artikel 30	Tijdstip van de vakantie	21
Artikel 31	Bijzondere bepalingen	22
Artikel 32	Buitengewoon verlof	24
Artikel 33	Algemeen erkende feestdagen	25
Artikel 34	Studieverlof	26
Artikel 35	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	27
Artikel 35A	Arbeidsvoorwaarden à la Carte	28

Hoofdstuk VIII

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 36	Algemene bepalingen	29
------------	---------------------	----

Hoofdstuk IX

Oudere werknemers

Artikel 37	Bijzondere bepalingen	33
------------	-----------------------	----

Hoofdstuk X

Pensioen

Artikel 38	Pensioenregeling	34
Artikel 39	Financiering pensioenregeling	35

Hoofdstuk XI

Vakbondswerk

Artikel 40	Algemene bepalingen	36
------------	---------------------	----

Hoofdstuk XII

Commissie van beroep

Artikel 41	Samenstelling en taak	38
------------	-----------------------	----

Hoofdstuk XIII

Slotbepalingen

Artikel 42	Tussentijdse wijziging	39
Artikel 43	Contractduur en opzegging	39

Bijlage I	Functie-indeling	40
Bijlage II	Beroepsprocedure	41
Bijlage III	Salarisschalen	43
Bijlage IV	Reiskostenvergoeding	45
Bijlage V	Bijzondere afspraken	46
Bijlage VI	Arbeidsongeschiktheid voor 1-4-2004	50
Bijlage VII	Wetteksten Boek 7 Burgerlijk Wetboek	53

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

ENCI Holding N.V. gevestigd te 's-Hertogenbosch en ENCI B.V. gevestigd te Maastricht als partij ter ene zijde en

1. FNV Bondgenoten gevestigd te Utrecht,
2. CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht,
3. De Unie gevestigd te Culemborg

elk als partij ter andere zijde,
zijn met betrekking tot de CAO de navolgende wijzigingen op het bestaande contract overeengekomen.

Artikel 1 Definities

In deze Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: ENCI Holding N.V.
ENCI B.V.
- b. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijn;
- c. ondernemingsraad (OR): de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- d. werknemer: medewerker of medewerkster waarvan de functie valt onder de categorie zoals opgenomen in Bijlage I van deze CAO, met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur is aangegaan met uitzondering van vakantiewerkers en stagiairs;
- e. evenredigheidsbeginsel: voor de werknemer of werknemster met wie een deeltijdcontract is aangegaan gelden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst naar verhouding resp. aangepast aan de overeengekomen arbeidsduur;
- f. partner van de werknemer: de echtgenoot, respectievelijk echtgenote of de ongehuwde meerderjarige persoon, niet zijnde familielid in de rechte lijn, met wie de ongehuwde deelnemer blijkt een notariële akte tenminste gedurende een half jaar een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd;
- g. schaalsalaris: het salaris geregeld in bijlage III;
- h. maandinkomen: het schaalsalaris verhoogd met de voor betrokken werknemer geldende beoordelingstoeslag, toeslag voor 38-uur rooster, ploegentoeslag, persoonlijke toeslag en vaste consignatie-toeslag.

HOOFDSTUK I SOCIAAL BELEID

Artikel 2

Uitgangspunten

1. Uitgangspunt voor het sociaal beleid vormt binnen het kader van de continuïteit van de onderneming de zorg van de werkgever voor de werkgelegenheid, waarbinnen de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld zich binnen zijn functie volledig als mens te kunnen ontplooiën en een passend inkomen te verdienen. De werknemer zal zijn beste kwaliteit inzetten om binnen de mogelijkheid van zijn functie dit sociaal beleid mogelijk te maken.
2. De volgende punten zullen met name aandacht hebben binnen dit beleid:
 - aanstelling en ontslag,
 - arbeidsvoorwaarden,
 - werkomstandigheden,
 - beoordeling,
 - loopbaanbegeleiding,
 - vorming en opleiding,
 - inspraak en overleg,

Artikel 3

Werkgelegenheid

1. Algemeen

- a. De werkgever zal de vakverenigingen periodiek informeren over de bedrijfseconomische ontwikkelingen bij ENCI. Vakverenigingen zullen vroegtijdig uitgenodigd worden voor overleg indien sprake is van wezenlijke aanpassing van de werkgelegenheid.
- b. De werkgever verplicht zich om voorafgaande aan bovengenoemd overleg informatie betreffende de personeelsbezetting aan de vakverenigingen te verstrekken.
- c. Tijdens de looptijd van de cao zullen in principe geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden. Individuele ontslagen om aan de werknemer persoonlijk toe te rekenen redenen of redenen die voor advies zijn voorgelegd aan de ondernemingsraad of besproken zijn met de vakvereniging, blijven mogelijk.

2. Organisatieonderzoek

De werkgever zal alvorens een extern onderzoek te doen instellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, als gevolg waarvan belangrijke wijzigingen in de personeelsbezetting zijn te verwachten, in overleg treden met de vakverenigingen en de O.R. over de formulering van de te verstrekken opdracht.

De procedure, methode en instrumenten van het onderzoek vormen onderwerp van overleg in de ondernemingsraad, alsmede de vaststelling van de keuze van het bureau, dat het onderzoek zal uitvoeren. De vakorganisaties worden geïnformeerd en zo nodig wordt er overleg gevoerd. Deze gedragsregels zullen in het bijzonder betrekking hebben op de informatie en communicatie tijdens en na het onderzoek.

3. Vacatures

Bij de vervulling van vacatures zal pas tot externe werving worden overgegaan, nadat gebleken is dat daarvoor geen geschikte werknemers beschikbaar zijn. Ter bevordering van de interne vacaturevervulling zullen periodiek de openstaande vacatures in de onderneming via de publicatieborden bekend worden gemaakt; dit met uitzondering van de vacatures waarvan gebleken is dat:

- deze in het kader van loopbaanbegeleiding, herplaatsingsbeleid e.d. vervuld zullen worden;
- hiervoor binnen de onderneming geen geschikte kandidaten aanwezig zijn.

4. Werkzaamheden door derden

- a. De werkgever zal de bedrijfseigen werkzaamheden binnen de onderneming in de regel door eigen personeel laten uitvoeren. Van derden kan om verschillende redenen gebruik worden gemaakt, zoals in het geval van vervanging bij (langdurige) afwezigheid, in het kader van wervingstrajecten, vooruitlopend op een mogelijk ENCI contract, bij tijdelijke werkzaamheden, e.d.. Indien sprake is van plannen tot uitbesteding van werkzaamheden die eerst door eigen personeel werden uitgevoerd zal overleg met de O.R. plaatsvinden conform de Wet op de Ondernemingsraden.
- b. Uitzendbureaus dienen het personeel dat door ENCI wordt ingeleend na 26 weken te belonen volgens de salarisschalen als opgenomen in bijlage III. In de periode daarvoor is de ABU cao van toepassing.
- c. Arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer met andere werkgevers(s), die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moet(en) worden geacht de voorganger(s) van de werkgever te zijn, moeten worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7.66 8a lid 1 (of lid 3) Burgerlijk Wetboek.

5. Deeltijdarbeid

Voor mogelijkheden voor werken in deeltijd wordt de Wet Aanpassing Arbeidsduur gevolgd.

6. Mindervalide arbeidskrachten

De werkgever zal streven naar een percentage van minstens 5% aan mindervalide arbeidskrachten van de totale arbeidsbezetting.

Artikel 4

Personeelsbeleid

1. Met betrekking tot het gevoerde sociaal beleid verstrekt de werkgever in het periodieke overleg met vakverenigingen gegevens over het gevoerde beleid. Hierbij wordt gebruik gemaakt van kengetallen zoals personeelsaantallen en ziekteverzuim.

Artikel 5

Ondernemingsraden

Voor ondernemingsraad aspecten wordt verwezen naar de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

HOOFDSTUK II ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

Artikel 6

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of bevorderen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden, gedurende de looptijd van de CAO.
2. De werkgever verplicht zich geen bij hem in dienst zijnde werknemer zonder diens toestemming arbeid te laten verrichten voor andere werkgevers dan de werkgever zelf, of voor de met hem verbonden maatschappijen.
3. De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor veiligheid, gezondheid en welzijn in het bedrijf.
Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
4. De werkgever verplicht zich in geval van fusie de gedragsregels van de Sociaal Economische Raad na te komen.
5. De werkgever verklaart zich bereid tot verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en de FNV Bondgenoten, de CNV Vakmensen en De Unie op 7 december 1984 gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden. De hoogte van de bijdrage wordt door AWWN en contracterende vakverenigingen vastgesteld.

Artikel 7

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst, gedurende de looptijd van de CAO.
2. De vakverenigingen staan er ieder voor zich tegenover de werkgever voor in, dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze overeenkomst en het in het bedrijf, in overleg met de vakverenigingen tot stand gekomen, geldende arbeidsreglement.

Artikel 8

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich te gedragen volgens de nadere regeling betreffende het dienstverband, zoals deze is vastgelegd in het bij werkgever geldende arbeidsreglement.
2. Het is de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren indien de werkgever schriftelijk gemotiveerde bezwaren heeft gemaakt.

3. Iedereen in het bedrijf zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werkgever zal de krachtens deze regeling benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen ten gebuike geven. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen toe te passen en de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
4. Op de werknemer die de in lid 3 bedoelde regelingen overtreedt, zijn de sancties genoemd in het arbeidsreglement van toepassing.
5. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten, waarbij niet aan bovengenoemde voorschriften is voldaan c.q. hij zich niet heeft kunnen overtuigen dat er aan voldaan is. Bij twijfel kan hij een beroep doen op de “afdeling Veiligheid”.

HOOFDSTUK III AANVANG, DUUR EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 9

Aanneming en duur van de dienstbetrekking

1. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen.
2. De eerste twee maanden van het dienstverband gelden als proeftijd als bedoeld in Boek 7 artikelen 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek, mits hiervan aan de werknemer bij de indiensttreding schriftelijk mededeling is gedaan.
3. Tussen de werkgever en werknemer wordt voor de aanvang van het dienstverband een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt o.a. vastgelegd:
 - de datum van aanvang en duur van het dienstverband;
 - de functie van de werknemer en de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld met mogelijke uitloop;
 - het salaris van de werknemer.

Artikel 10

Einde van de dienstbetrekking

1. Onverminderd het recht van de werkgever of de werknemer om de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen, hetzij wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, hetzij bij een proeftijd als bedoeld in lid 2 van artikel 9, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - a. door schriftelijke opzegging van de zijde van de werkgever of van de werknemer tegen de laatste dag van een kalendermaand, met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn;
 - b. zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - c. door opzegging bij arbeidsongeschiktheid in de zin van art. 7:670 Burgerlijk Wetboek.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, eindigt volgens artikel 7:667 Burgerlijk Wetboek van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd. Deze overeenkomst kan tweemaal voor bepaalde duur worden voortgezet, zonder dat opzegging noodzakelijk is conform het bepaalde in artikel 7:668a, Burgerlijk Wetboek.

HOOFDSTUK IV ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

Artikel 11

Algemene bepalingen

1. De algemene principes en begrenzings van arbeidsduur en dienstrooster worden geregeld tussen ENCI en vakorganisatie, onverminderd de wettelijke instemmingsbevoegdheden van de ondernemingsraad met betrekking tot de dienstroosters.
2. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster, dat een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
 - b. een dagdienstrooster, dat een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 38 uur per week.
 - c. een 2-ploegdienstrooster, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
 - d. een 3-ploegdienstrooster, dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 36 uur per week.
 - e. een 5-ploegdienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
 - f. een afwijkend rooster waarbij ook op weekenddagen wordt gewerkt mits hierover met ondernemingsraad (rooster) en vakorganisaties (mogelijke toeslagen) overeenstemming is bereikt.
3.
 - a. De week loopt van maandagmorgen 06.00 uur tot de volgende maandagmorgen 06.00 uur;
 - b. De dag loopt van 's morgens 06.00 uur tot 's morgens 06.00 uur van de volgende dag;
4.
 - a. In dagdienst wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt; voor zover mogelijk zal glijdende werktijd worden toegepast.
 - b. In 2-ploegdienst wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- c.q. dagdienst of middagdienst zijn ingedeeld.
 - c. In 3-ploegdienst zijn de werknemers beurtelings ingedeeld in een ochtend-, middag- of nachtdienst. In de ochtend- en middagdienst wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week en in de nachtdienst op de eerste 4 dagen van de week.
 - d. In 5-ploegdienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
6.
 - a. De werknemer in dagdienst, 2- en 3-ploegdienst hebben recht op één A.T.V. dag.
 - b. De A.T.V. dag als bedoeld in sub a zal onderdeel zijn van eventuele verdergaande arbeidstijdverkorting.
7. In de 'Arbeidsvoorwaarden à la Carte', welke zijn opgenomen in het hoofdstuk Reglementen van de ENCI Personeelsgids, staat vermeld onder welke voorwaarden de

werknemers een verzoek kunnen indienen om te gaan werken in de daarin opgenomen alternatieve roosters.

8. ENCI voorziet in de mogelijkheid de werktijden te flexibiliseren. De regeling is opgenomen in het hoofdstuk reglementen van de ENCI Personeelsgids.

HOOFDSTUK V SALARISSEN EN SALARISSCHALEN

Artikel 12

Functie-indeling en salarisgroepen

1. Groepsindeling

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in groepen. De indeling is vermeld in bijlage I bij deze overeenkomst. Deze indeling zal zonodig periodiek worden herzien, waarbij gebruik wordt gemaakt van het ORBA-functiewaarderingsstelsel maar waarbij ook andere gegevens, welke voor het bepalen van een juiste functierangorde van betekenis zijn, medebepalend kunnen zijn.
Tegen de indeling kan men in beroep gaan. De beroepsprocedure is geregeld in bijlage IIA.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. De in bijlage III vermelde salarisschalen geven de schaalsalarissen aan, waarop normaliter de werknemers recht hebben op grond van de door hen vervulde functies.

2. Indeling van de werknemers in salarisgroepen

- a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, worden in de salarisgroep geplaatst welke met hun functie overeenkomt.
- b. Werknemers die worden overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld, met ingang van de maand waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- c. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld, met ingang van de maand volgende op die waarin de overplaatsing plaatsvindt, met toepassing van artikel 13 lid 4a.
- d. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 6 daarop volgende maanden in hun salarisgroep ingedeeld. Daarna worden zij in de overeenkomende salarisgroep ingedeeld, met toepassing van artikel 13 lid 4b.
- e. Voor een werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt geldt tevens hetgeen is bepaald in art. 37 lid 1.

3. Lagere indeling tijdens leertijd

Werknemers die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in een lagere salarisgroep worden ingedeeld totdat zij de vereiste kundigheden en ervaring hebben bereikt. In principe wordt daarbij een periode van maximaal 12 maanden aangehouden. Bij overplaatsing naar een hogere ingedeelde functie geldt hiervoor in principe een termijn van maximaal 6 maanden. In geval van bijzondere omstandigheden kan van de in dit lid genoemde termijnen worden afgeweken. Hierover zullen met de betrokken werknemer vooraf duidelijke op papier gestelde afspraken worden gemaakt.

4. Tijdelijke waarneming

Werknemers die tijdelijk waarnemen in een functie welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomst. Deze werknemers worden eventueel extra beloond volgens het in artikel 13 lid 6, bepaalde.

5. Mededeling aan werknemer

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk bericht indien er wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 9 lid 3 plaatsvinden.

Artikel 13

Toepassing van de salarisschalen

1. Schaalsalaris en leeftijdsschaal

De in bijlage III vermelde salarisgroepen hebben elk een salarisschaal gebaseerd op treden in relatie tot toegekende functie jaren. Daarbij zijn ook zogenaamde aanlooptreden van toepassing.

2. Salarisherziening

De schaalsalarissen van de werknemers die nog niet hun maximale schaalsalaris hebben bereikt, kunnen éénmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari, worden verhoogd. De werknemers ontvangen van de werkgever, tegelijk met de mededeling van hun schaalsalaris, bericht op welk aantal functie jaren hun salaris is gebaseerd.

Eén of meer extra functie jaren kunnen worden toegekend bij uitstekend functioneren, totdat het maximum van de schaal is bereikt, terwijl géén functie jaar wordt toegekend bij aantoonbaar slecht functioneren.

Voor zover wordt afgeweken van de normale verhoging met één functie jaar zal dit door de werkgever schriftelijk worden gemotiveerd.

Het laatste functie jaar kan pas bereikt worden, nadat men gedurende 2 jaar een salaris heeft ontvangen dat overeenkomt met het op één na hoogste functie jaar.

Tussentijdse herzieningen vinden plaats bij indeling in een andere salarisgroep op grond van artikel 12 lid 2 onder b, c of d.

Tussentijdse herzieningen zijn bovendien mogelijk bij werknemers die, op grond van het in artikel 12 lid 3 bepaalde, nog in een lagere salarisgroep zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

3. Extra-verhoging aantal functie jaren

In afwijking van het in lid 2 bepaalde, kan aan werknemers uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functie jaren worden toegekend:

- a. Als een werknemer als gevolg van promotie in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, zal hij een salarisverhoging ontvangen ter grootte van tenminste twee functie jaren van de groep waarin hij het laatst was ingedeeld.
- b. Als een werknemer tengevolge van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 12 lid 2 onder d in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functie jaren toegekend als nodig is om de in lid 4 onder b van dit artikel bedoelde handhaving van zijn schaalsalaris mogelijk te maken.

- c. Indien een nieuwe werknemer in andere functies elders aantoonbaar zoveel ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul functiejaren te belonen, kunnen aan hem in overeenstemming met die ervaring extra functiejaren worden toegekend.

4. Indeling in een lagere salarisgroep

- a. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 12 lid 2 onder c van een werknemer die het in die salarisgroep voorkomende maximum heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen.
- b. Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 12 lid 2 onder d en het toekennen van extra functiejaren als bedoeld in lid 3 onder b van dit artikel niet voldoende is om het schaalsalaris te handhaven een persoonlijke toeslag worden gegeven.

5. Persoonlijke toeslag

De persoonlijke toeslag volgt de ontwikkeling van de salarissen, die als gevolg van de algemeen bij ENCI geldende salarisverhogingen optreedt.

De persoonlijke toeslag wordt echter verminderd met het bedrag, waarmee het schaalsalaris als gevolg van indeling in hogere salarisschalen en daaropvolgende toekenning van functiejaren stijgt. Bovendien wordt de persoonlijke toeslag verminderd met een stijging van het salaris, die het gevolg is van een structurele wijziging van het salarissysteem.

6. Waarneming van hogere functie

De werknemer die minstens 5 dagen/diensten aaneengesloten volwaardig waarneemt, in een functie die hoger is geassocieerd dan zijn eigen functie, ontvangt gedurende de gehele periode een toeslag op zijn maandinkomen op basis van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van maximaal 2 salarisgroepen. Onderbrekingen volgens dienstrooster leiden niet tot het doorbreken van een aaneengesloten periode van waarneming. Deze onderbrekingen worden zelf niet beschouwd als dagen van waarneming.

7. Uitbetaling

Het vastgestelde maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald. Bij in- of uitdiensttreding, anders dan op de eerste, respectievelijk laatste dag van de maand, wordt een evenredig deel van het maandinkomen betaald, gerekend over elke dag dienstverband in deze maand.

HOOFDSTUK VI BIJZONDERE BELONINGEN, VERGOEDINGEN EN BEDRIJFSSPAARREGELINGEN

Artikel 14 Vakantietoeslag

1. Bij de salarisbetaling over de maand mei ontvangt de werknemer, over de periode van 1 juli van het voorafgaande jaar tot en met 30 juni van het lopende jaar, een vakantietoeslag van 8% van twaalf maal zijn inkomen over de maand mei.

De vakantietoeslag voor werknemers bedraagt minimaal in 2014 € 2046,22 op fulltime-basis.

2. Voor de werknemer die niet het gehele genoemde tijdvak in actieve dienst is geweest, wordt de vakantietoeslag vastgesteld naar rato van die diensttijd.
3. Indien door overplaatsing naar een lager betaalde ploegendienst, de ploegentoeslag in mei in belangrijke mate afwijkt van de ploegentoeslag in de voorafgaande 12 maanden, wordt de vakantietoeslag gebaseerd op de gemiddelde ploegentoeslag over deze periode. Een vergelijkbare aanpak wordt gehanteerd bij andere wezenlijke afwijkingen, bijvoorbeeld aanpassing van parttime percentage.
4. De vakantietoeslag wordt aan de werknemer die de dienst verlaat, bij zijn vertrek betaald. In dit geval wordt de maand van vertrek als basis voor de berekening genomen.

Artikel 15 Eindejaarsuitkering

1. Een werknemer die een vol kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt bij de salarisbetaling van december een eindejaarsuitkering. Deze bedraagt 100% van het inkomen over de maand december.
2. Voor de werknemer die niet het gehele kalenderjaar in actieve dienst is geweest, wordt de eindejaarsuitkering vastgesteld naar rato van die diensttijd.
3. Indien door overplaatsing naar een lager betaalde ploegendienst, de ploegentoeslag in december in belangrijke mate afwijkt van de ploegentoeslag in de voorafgaande maanden, wordt de eindejaarsuitkering gebaseerd op de gemiddelde ploegentoeslag over deze periode. Een vergelijkbare aanpak wordt gehanteerd bij andere wezenlijke afwijkingen, bijvoorbeeld aanpassing van parttime percentage.
4. De eindejaarsuitkering wordt aan de werknemer die de dienst verlaat, bij zijn vertrek uitbetaald. In dit geval wordt de maand van vertrek als basis voor de berekening genomen.

5. Aan partners of tot het gezin behorende kinderen van overleden werknemers die het gehele kalenderjaar of een gedeelte daarvan bij de werkgever in dienst zijn geweest, wordt de uitkering toegekend naar rato van de diensttijd van de overleden werknemer.

Artikel 16

Flexibiliteitstoeslag

De bruto flexibiliteitstoeslag wordt uitgekeerd in december 2014 en bedraagt 1,00% van het vaste maandinkomen x 13,96. De flexibiliteitstoeslag is van toepassing op de werknemer die per 01-01-2014 in dienst was en per 01-12-2014 nog steeds in dienst is.

Artikel 17

38-uur rooster

Werknemers die volgens rooster gemiddeld 38 uur per week werken, ontvangen een toeslag op het schaalsalaris, inclusief eventuele beoordelingstoeslag, van 5%.

Artikel 18

Beoordelingstoeslag

De in overeenstemming met artikel 13 vastgestelde schaalsalarissen in de salarisgroepen 11 en 12 kunnen worden verhoogd met een beoordelingstoeslag van maximaal 5%.

Artikel 19

Ploegendienst

1. Toeslagen

Voor het werken in ploegendienst volgens het algemeen geldende dienstrooster worden de volgende toeslagen op het schaalsalaris, inclusief eventuele beoordelingstoeslag, gegeven:

5-ploegendienst	28,5%
3-ploegendienst	18,5%
2-ploegendienst	12,5%

2. Overplaatsing naar een hoger betaalde dienst

Indien een werknemer wordt overgeplaatst van een lager betaalde naar een hoger betaalde ploegendienst, wordt met ingang van de dag waarop overplaatsing geschiedt, het inkomen betaald op basis van de ploegendienst waarin hij is geplaatst.

3. Overplaatsing naar dagdienst of dienst die lager wordt betaald

Aan de werknemer die na in ploegendienst te hebben gewerkt, om bedrijfsredenen naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst wordt overgeplaatst, wordt gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand het inkomen betaald op basis van de door hem verlaten ploegendienst. Daarna ontvangt hij van het verschil in ploegentoeslag gedurende een aantal maanden, gelijk aan het aantal dienstjaren doorgebracht in ploegendienst, achtereenvolgens 90%, 60% en 30%. Voor werknemers die 55 jaar of ouder zijn geldt tevens hetgeen is bepaald in art. 37 lid 2.

Bij de toepassing van deze regeling wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.

Artikel 20

Overwerk

1. Definitie van overwerk

De uren waarop de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.

2. Verplichte overuren

Overuren en verschoven uren worden zoveel mogelijk beperkt, doch zijn, indien deze naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn, voor de werknemer verplicht, binnen het raam van de wettelijke voorschriften.

Voor werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, geldt hetgeen is bepaald in art. 37 lid 3.

3. Definitie van overwerk voor werknemers in glijdende werktijd en deeltijdarbeid

- Bij glijdende werktijden is er sprake van overwerk, wanneer een werktijd gelijk aan de gemiddelde arbeidsduur per dag volgens rooster wordt overschreden.
- Onder overwerk bij deeltijdarbeid wordt verstaan de opgedragen arbeid buiten werktijd of dienstrooster van werknemers met een volledige werktijd of dienstrooster.
Andere meer gewerkte uren zijn meeruren.

4. Franchise

Indien en voor zover aansluitend op de normale dagelijkse werktijd volgens dienstrooster arbeid wordt verricht in opdracht van de werkgever, dan wordt het eerste ½ uur als flextijd aangemerkt en de overige tijd als overwerk. Voor medewerkers in ploegendienst zal per locatie in overleg tussen ondernemingsleiding en OC gekozen worden uit de navolgende systemen (zie bijlage VI)

- a) systeem zonder flextijd
- b) systeem met de huidige flextijd regeling voor het eerste half uur

De keuze geldt voor alle ploegendienstmedewerkers van de desbetreffende locatie.

5. Schafttijd

Schafttijd welke noodzakelijk is in verband met overwerk zal voor wat de beloning betreft tot maximaal een half uur als gewerkte tijd worden beschouwd.

6. Vergoeding

Voor overwerk wordt compensatie in tijd gegeven of vindt uitbetaling plaats, rekening houdend met de wensen van de werknemer, voor zover bedrijfsomstandigheden en wettelijke voorschriften dit toelaten.

Deze vergoeding bedraagt per 0,639% van het schaalsalaris en de eventuele beoordelingstoelage.

7. Toeslagen

De werknemers ontvangen per uur overwerk boven de vergoeding als genoemd in lid 6, de navolgende toeslagen:

Op maandag vanaf 06.00 uur tot zaterdag 14.00 uur 50% van de in lid 6 genoemde uit te betalen vergoeding (0,320% van het schaalsalaris en de eventuele beoordelingstoelage).

Op zaterdag vanaf 14.00 uur, op zondag alsmede op feestdagen 100% van de in lid 6 genoemde uit te betalen vergoeding (0,639% van het schaalsalaris en de eventuele beoordelingstoelage).

8. Extra-reis van huis naar bedrijf

Een werknemer die – gerekend over een etmaal – voor het verrichten van overwerk in opdracht van de werkgever een extra keer naar het bedrijf moet komen, ontvangt hiervoor een extra

vergoeding van 150% van de in lid 6 genoemde vergoeding (0,959% van het schaalsalaris en de eventuele beoordelingstoelage).

9. Slaapuren

- Indien overwerk aanvangt vóór of op middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt, behoeft het werk niet eerder dan 8 uren na het beëindigen van het overwerk te worden hervat.

Voor zover deze uren binnen de normale werkdag vallen, wordt daarover het salaris doorbetaald. Er bestaat geen aanspraak op betaling van verzuimuren, die niet onmiddellijk na het verrichten van het overwerk zijn opgenomen.

- Indien overwerk aanvangt ná middernacht doch meer dan 2 uur voor aanvang van de normale werkdag, kan het werk in de dag- en ochtenddienst zoveel later aanvangen als duur van het overwerk tussen middernacht en 06.00 uur.

Over de verzuimde uren wordt het salaris doorbetaald.

Er bestaat geen aanspraak op betaling van verzuimuren, die niet onmiddellijk bij aanvang van de nieuwe werkdag zijn opgenomen.

Bij bovenstaande bepalingen worden in acht genomen de bepalingen van de Arbeidstijdenwet aangaande de minimale dagelijkse rust.

Artikel 21

Verschoven dienstregeling

1. Definitie

Onder een verschoven dienst wordt verstaan een dienst waarin door de werknemer, in opdracht van de werkgever, arbeid wordt verricht op buiten zijn normale dienstrooster vallende uren, zonder dat er sprake is van overwerk. Verschoven uren worden zoveel mogelijk beperkt, doch zijn, indien deze naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn, voor de werknemer verplicht binnen het raam van de wettelijke voorschriften.

2. Algemene regels

- De eventueel voor de werknemer geldende ploegtoelage wordt normaal uitbetaald.
- Voor de wisseling van dienst zal een éénmalige vergoeding van 0,639% van het schaalsalaris, inclusief eventuele beoordelingstoelage worden uitbetaald.
- Voor wat betreft de overige arbeidsvoorwaarden (werktijden, overwerk, premie verzwarende omstandigheden e.d.) gelden in voorkomende gevallen de regels van de nieuwe afdeling.
- Indien een werknemer ten gevolge van werktijdwijziging als bedoeld onder deze regeling in een week beneden de arbeidsduur blijft, die voor hem in die week volgens zijn normale dienstrooster geldt, dan behoudt hij zijn normale maandinkomen. De minder gewerkte uren behoeven later niet te worden ingehaald.

3. Vergoeding per uur bij tijdelijke overplaatsing naar een dienst waarin een hogere ploegtoelage geldt

Voor het verrichten van verschoven diensten ontvangt de werknemer een toeslag per uur, gebaseerd op het schaalsalaris, inclusief eventuele beoordelingstoelage.

voor de uren gewerkt op maandag t/m vrijdag, tussen 18.30 en 07.00 uur	0,15%
voor de uren gewerkt op zaterdag van 06.00 tot 14.00 uur	0,30%
voor de uren gewerkt op zaterdag van 14.00 tot maandag 06.00 uur	0,45%

Indien echter door een werknemer van de 2-ploegendienst of de 3-ploegendienst in de 5-ploegendienst wordt gewerkt, ontvangt hij voor de uren vallende op maandag t/m vrijdag géén toeslag per uur.

Artikel 22

Consignatie

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever zich buiten zijn normale dienst beschikbaar moet houden voor het verrichten van bijzondere werkzaamheden of het opheffen van bedrijfsstoringen ontvangt hiervoor een zogenaamde consignatievergoeding. De consignatievergoeding bedraagt:
Op maandag t/m vrijdag 1%:
Op zaterdag en zondag 2%:
Op feestdagen 3%:
van het schaalsalaris inclusief eventuele beoordelingstoelage.
2. Ingeval de consignatie regelmatig en op vast rooster plaatsvindt is er sprake van vaste consignatie. De hieruit voortvloeiende vergoeding, wordt gezien als vaste consignatietoelage als bedoeld in artikel 1 onder h.
3. Aan de werknemer met een vaste consignatietoelage, die om bedrijfsredenen niet meer geconsigneerd kan worden, wordt gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand het inkomen betaald op basis van consignatie.
Daarna ontvangt hij het verschil in consignatietoelage gedurende een aantal maanden, gelijk aan het aantal dienstjaren gewerkt in consignatie, achtereenvolgens 90, 60 en 30%.
4. Voor werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt geldt hetgeen is bepaald in art. 37 lid 3.

Artikel 23

Toelage voor werk onder verzwarende omstandigheden

Indien werkzaamheden uitgevoerd worden onder omstandigheden die niet tot de normale dagtaak behoren, wordt een toeslag betaald. Deze toeslag is verschillend naargelang de werkzaamheden en de omstandigheden waaronder deze worden uitgevoerd.

Tussen partijen is een lijst van werkzaamheden en omstandigheden en in die gevallen betaalde toeslagen vastgesteld. Per 1 maart worden deze toeslagen verhoogd met de percentages van de initiële loonsverhogingen in de voorafgaande periode van 12 maanden.

Artikel 24

Reiskostenvergoeding

De werknemer heeft recht op een vergoeding van reiskosten. Deze vergoeding wordt berekend naar de afstand tussen de woonplaats en het bedrijf, gemeten volgens de kortste weg.

De vergoedingen zijn opgenomen in bijlage IV. Per 1 maart worden deze vergoedingen verhoogd met de percentages van de initiële loonsverhogingen in de voorafgaande periode van 12 maanden.

Artikel 25

Bedrijfsspaarregelingen

1. De spaarloonregeling die voorheen geldig was is fiscaal niet langer toegestaan en met ingang van 1 januari 2012 vervallen.
2. De premiespaarregeling is per 1 januari 2003 voor de medewerkers die in 2002 hebben deelgenomen als volgt:
 - een premie van de werkgever gelijk aan de bijdrage van de werknemer met een maximum van € 525,- bruto per jaar.

HOOFDSTUK VII AFWEZIGHEID

Artikel 26

Onbetaalde afwezigheid

1. Algemene regel

De werkgever is aan de werknemer geen salaris en/of toeslagen verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

2. Nadere regeling

Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden zoals geregeld in het arbeidsreglement;
- b. Invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren-week daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.

Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;

- c. De verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren-week daaronder begrepen), mits de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd wanneer het een verlenging betreft die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort wordt gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, en wanneer het een verlenging betreft waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

Artikel 27

Onbetaald verlof

Werknemers zullen voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld gedurende maximaal 10 dagen per jaar verlof op te nemen zonder behoud van loon.

Artikel 28

Betaalde afwezigheid

In de gevallen vermeld in de artikelen 29 tot en met 35 is afwezigheid – in het algemeen met behoud van het maandinkomen – door de werkgever toegestaan.

Artikel 29 Vakantie

1. Normale vakantie

- De basisvakantie in het CAO-gebied bedraagt 25 dagen (voor werknemers in de 5-ploegendienst 25 volledige diensten). Hiervan zijn 20 dagen wettelijk en 5 dagen bovenwettelijk.
- Werknemers die in dienst zijn getreden vóór 1 maart 2003 behouden hun vakantierechten van 8 uur per dag. Ook in geval van een overgang van een contract van gemiddeld 38 uur per week naar gemiddeld 36 uur per week, behouden zij hun dagrecht van 8 uur per vakantiedag.
- Aan werknemers die in dienst zijn getreden na 28 februari 2003 worden de volgende vakantierechten toegekend:
 - werknemers met een contract voor gemiddeld 38 uur/week: 7,6 uur per vakantiedag;
 - werknemers met een contract voor gemiddeld 36 uur/week: 7,2 uur per vakantiedag;
 - werknemers in volcontinu dienst hebben 25 volledige diensten.

Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar. De vakantiedag is gelijk aan de arbeidsduur op een hele werkdag zoals deze is vastgelegd conform het voor de betrokken werknemer geldende dienstrooster

2. Extra vakantie

Tevens heeft de werknemer per vakantiejaar recht op een extra vakantie van:

- a. één dag, indien de werknemer 10 dienstjaren heeft of 40 jaar oud is; twee dagen, indien de werknemer 15 dienstjaren heeft of 45 jaar oud is; drie dagen, indien de werknemer 50 jaar oud is; voor de werknemer die 55 jaar of ouder is geldt hetgeen is bepaald in art. 37, lid 4.
- b. vijf dagen, indien de werknemer op 1 januari van het vakantiejaar in dienst is en jonger is dan 19 jaar.

Als eerste dienstjaar geldt het eerste volle kalenderjaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd; voor het vaststellen van de leeftijd geldt de leeftijd, die in het vakantiejaar wordt bereikt.

3. Vakantie naar rato

De werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft voor iedere volle kalendermaand dienst recht op 1/12 deel van de in lid 1 en 2 vermelde vakantieperiode.

Artikel 30 Tijdstip van de vakantie

De vakantie zal alleen na tijdig overleg met de werkgever kunnen worden opgenomen.

a. Aaneengesloten vakantiedagen

1. Van het totaal aantal vakantiedagen kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 4 weken, doch zal tenminste 10 dagen aaneengesloten zijn. Voor het opnemen van de maximale vakantie kunnen bedrijfsomstandigheden zwaarder wegen dan voor een vakantie van kortere duur.
2. De werkgever behoudt zich het recht voor indien dit voor het bedrijf gewenst geacht wordt, de aaneengesloten vakantie, in tijdig overleg met de ondernemingsraad, voor één of meer groepen werknemers collectief vast te stellen.
3. Indien in de aaneengesloten vakantie een feestdag valt als bedoeld in artikel 33, wordt daarvoor een extra vakantiedag gegeven.

b. Niet aaneengesloten vakantiedagen

1. Niet aaneengesloten vakantiedagen kunnen verspreid over het kalenderjaar worden genoten, met dien verstande, dat door de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst ten hoogste 8 dagen op zaterdag en/of zondag genoten kunnen worden.
2. Van het aantal niet aaneengesloten vakantiedagen kunnen maximaal 10 dagen gesplitst worden in 20 halve dagen.
3. In het buitenland woonachtige werknemers kunnen op aldaar geldende erkende feestdagen op hun verzoek een vakantiedag opnemen.
4. De vaste vakantiedagen worden, indien daartoe aanleiding bestaat, in het begin van ieder vakantiejaar door de werkgever vastgesteld, in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 31

Bijzondere bepalingen

1. Verminderde vakantie

- a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b. 1. Evenwel behoudt de werknemer aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - de werknemer wordt geacht tenminste de aan die periode van arbeidsongeschiktheid gerelateerde opgebouwde vakantie-rechten ook in die periode te hebben opgenomen, tenzij medische bepalingen dat verhinderen. De werknemer dient aan te tonen dat medische beperkingen het onmogelijk maakten vakantie te genieten;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakverenigingen van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband; - zwangerschap of bevalling;
 - onbetaald verlof met een maximum van 10 dagen per jaar.

Voor de opbouw en opname van vakantie-rechten worden hierbij verder de wettelijke bepalingen gevolgd.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
3. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

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

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 1 sub b onder 1 alsmede in artikel 32 sub c, d, en e, (kort verzuim artikel met betrekking tot overlijden, begrafenis en bevalling) gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der in lid 1 sub b onder 1, alsmede in artikel 32 sub c, d en e genoemde verhinderingsdagen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of vakantiedag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt slechts uitzondering indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

3. Vakantie bij het eindigen van het dienstverband

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zullen hem deze dagen worden uitbetaald.
- b. De nog te genieten vakantiedagen zullen niet in de opzeggingstermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt. Anderzijds dient de werknemer bij aanvang van dienstbetrekking de werkgever een verklaring te overleggen waaruit blijkt hoeveel rechten op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 6, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.

4. Niet opgenomen vakantie

Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen vóór 31 maart direct volgend op het vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

5. Teveel genoten vakantie

Teveel genoten vakantiedagen worden in het volgende vakantiejaar gekort. Indien dit onmogelijk is, zal de teveel genoten vakantie door de werknemer moeten worden terugbetaald c.q. worden verrekend met zijn salaris.

6. Vervaltermijn

De wettelijke vakantierechten vervallen per 1 juli volgend op het jaar waarin de rechten zijn ontstaan.

7. Verjaring

Voor verjaring van de bovenwettelijke vakantierechten gelden de wettelijke bepalingen (5 jaar).

Artikel 32

Buitengewoon verlof

In afwijking en met uitsluiting van het in artikel 7: 629 lid 3 en 4 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde geldt het volgende:

In de navolgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten en voorzover verzuim van werktijd noodzakelijk is, wordt ter beoordeling van de werkgever buitengewoon verlof verleend. Voorwaarde is dat de werknemer tijdig, onder overlegging van bewijsstukken, kennis van het verzuim geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

Conform het bovenstaande kan voor de navolgende gevallen bepaalde termijnen buitengewoon verlof worden verleend bij:

- | | |
|---|--|
| a. Ondertrouw van de werknemer | een halve dag |
| b. Huwelijk van de werknemer | twee dagen |
| - van een kind van de werknemer | |
| - van een kind van de partner van de werknemer | |
| - van een broer of zuster van de werknemer | |
| - van een broer of zuster van de partner van de werknemer | een dag |
| - bij een priesterwijding of professiefeest van een van bovengenoemde verwanten van de werknemer of van de partner van de werknemer | |
| c. Bevalling van de partner van de werknemer | twee dagen |
| d. Adoptie van een kind | twee dagen |
| e. Overlijden van een huisgenoot, als de overledene is: | |
| - de partner van de werknemer | |
| - een zoon of dochter van de werknemer | |
| - een zoon of dochter van de partner van de werknemer | van de sterfdag t/m de dag van de begrafenis |
| - een van de ouders van de werknemer | evenwel met een maximum van 5 dagen |
| - een van de ouders van de partner van de werknemer | |
| - een broer of zuster van de werknemer | |
| - een broer of zuster van de partner van de werknemer | |
| - een huisgenoot die niet valt onder bovengenoemde verwanten van de werknemer of van de partner van de werknemer | de dag van de begrafenis |
| f. Overlijden van een niet huisgenoot, als de overledene is: | |
| - een kind van de werknemer | |
| - een kind van de partner van de werknemer | |

- een van de ouders van de werknemer twee dagen
- een van de ouders van de partner van de werknemer
- een broer of zuster van de werknemer een kleinkind van de werknemer
- een kleinkind van de partner van de werknemer
- een schoonzoon of -dochter van de werknemer
- een schoonzoon of -dochter van de partner van de werknemer
- een van de grootouders van de werknemer de dag van de begrafenis
- een van de grootouders van de partner van de werknemer
- een broer of zuster van de partner van de werknemer
- de partner van een broer of zuster van de werknemer
- de partner van een broer of zuster van de partner van de werknemer

g. Huwelijksjubilea

- bij 25-jarig of 40-jarig huwelijk van de werknemer
- bij 25-jarig, 40-jarig, 50-jarig of 60-jarig huwelijk van de ouders van de werknemer of van de ouders van de partner van de werknemer een dag

h. Dienstjubileum

- Bij 25-jarig of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer een dag op te nemen bij de gezamenlijke viering en een dag naar keuze in hetzelfde jaar

i. Verhuizing

een dag

j. Dokters- en specialistenbezoek

Indien de noodzaak van dokters- of specialistenbezoek in diensttijd wordt aangetoond, zal aan de betrokken werknemer de daarvoor benodigde tijd met een maximum van drie uren worden vergoed. Eventueel meer verzuimde uren kunnen in overleg met de werkgever worden ingehaald.

k. Een werknemer, die in een kalenderjaar op meer dan 2 volle dagen niet heeft gewerkt tengevolge van een oorzaak die door hem niet kan worden voorzien en voor zover dit verzuim niet in de CAO is geregeld, kan in aanmerking komen voor doorbetaling van zijn salaris over een deel van zijn verzuimde dag(en), indien dit naar het oordeel van de werkgever gerechtvaardigd is. Het verzuim en het verzoek om compensatie, dienen direct als zodanig te worden gemeld aan de chef en de personeelschef.

Artikel 33

Algemeen erkende feestdagen

1. In dit artikel wordt onder algemeen erkende feestdagen verstaan:
Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, Koninginnedag, beide Kerstdagen, de nachtdiensten vóór Eerste Kerstdag en Nieuwjaar en Bevrijdingsdag (éénmaal per vijf jaren, voor het eerst in 1985).
2. De feestdag loopt van 's morgens 06.00 uur tot 's morgens 06.00 uur van de volgende dag, met uitzondering van de nachtdiensten voor Eerste Kerstdag en Nieuwjaar.
3. Aan werknemers in dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst zal op feestdagen zoveel mogelijk vrij worden gegeven. Aan werknemers in de 5-ploegendienst kan op feestdagen op maandag t/m vrijdag, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, vrij worden gegeven met behoud van het maandinkomen zonder inlevering van een vakantiedag.

4. De werknemers in 5-ploegendienst die op feestdagen volgens dienstrooster werken, ontvangen daarvoor, naast de voor hen geldende toeslag voor ploegendienst, rekening houdend met de wensen van de werknemer en voor zover bedrijfsomstandigheden en wettelijke voorschriften dit toelaten:
 - a. Voor feestdagen op maandag t/m vrijdag gelijke compensatie in tijd of per gewerkt uur een toeslag van 0,639% van het schaalsalaris en de eventuele beoordelingstoeslag
 - b. Voor feestdagen op zaterdag 50% compensatie in tijd of per gewerkt uur een toeslag van 0,320% van het schaalsalaris en de eventuele beoordelingstoeslag.
 - c. Werknemers in 5-ploegendienst, die op feestdagen, welke vallen op maandag tot en met vrijdag, volgens het voor hun geldende dienstrooster een roostervrije dag hebben, komen in aanmerking voor een extra vervangende roostervrije dag. De leiding bepaalt in overleg met de werknemer wanneer deze dag kan worden opgenomen.
5. Het opnemen van de in dit artikel bedoelde compensatie in tijd, zal in het algemeen geschieden in het desbetreffende kalenderjaar en buiten de vakantieperiode.

Artikel 34 Studieverlof

1. Algemeen

De werkgever zal wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten, aan werknemers, op schriftelijk verzoek van vakverenigingen, verzuim met doorbetaling van salaris toestaan voor het deelnemen aan door vakverenigingen te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten resp. te houden statutair voorgeschreven bijeenkomsten.

2. Vorming van jeugdige werknemers

Niet leerplichtige jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar, zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van loon deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Niet leerplichtige jeugdige werknemers die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de desbetreffende cursus te voltooien.

3. Partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het maandinkomen wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend. Gedurende deze tijd behoudt hij evenwel zijn aanspraken op vakantie.
- c. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- d. In geval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende maandinkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag).

Pas als de voor die dag volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

4. Leerlingwezen

Niet leerplichtige werknemers die een opleiding volgen krachtens de wet op het leerlingwezen, zullen in de gelegenheid gesteld worden gedurende gemiddeld één dag per week met behoud van loon deze opleiding te volgen, voor dat gedeelte van de opleiding, dat niet in het bedrijf kan plaatsvinden.

Artikel 35

Zwangerschap- en bevallingsverlof

De werknemers kunnen zelf bepalen hoe zij, voorafgaande en aansluitend aan de bevalling, hun rechten (in totaal 16 weken) opnemen, met dien verstande dat het zwangerschapsverlof uiterlijk 4 weken vóór de vermoedelijke datum van bevalling dient aan te vangen.

HOOFDSTUK VIIA ARBEIDSVOORWAARDEN A LA CARTE

Artikel 35A

Arbeidsvoorwaarden à la carte

De werknemers hebben de mogelijkheid deel te nemen aan de regeling arbeidsvoorwaarden à la carte. Deze regeling houdt in dat bepaalde arbeidsvoorwaarden kunnen worden ingeruild tegen andere arbeidsvoorwaarden.

Als bronnen kunnen worden gebruikt:

- bovenwettelijke vakantiedagen;
- ATV-dagen (uitsluitend voor (pre)pensioen, langdurig verlof en dichten van pensioengat);
- gratificatie;
- overwerk;
- flexibiliteitstoeslag;
-
- salaris.

Als doelen gelden:

- langdurig verlof (waaronder sabbatical leave);
- (pre)pensioen;
- geld (uitsluitend bovenwettelijke vakantiedagen)
- aankoop van vakantiedagen
- bedrijfsfitness

Randvoorwaarden zijn:

- de (fiscale) wetgeving;
- maximering van het saldo vrije dagen op 100 dagen aan het eind van ieder jaar;
- opname van tijd dient te gebeuren in overleg tussen werkgever en werknemer.

De volledige regeling arbeidsvoorwaarden à la carte is opgenomen onder het hoofdstuk Reglementen.

HOOFDSTUK VIII Arbeidsongeschiktheid

Artikel 36

1. Loondoorbetaling bij ziekte

Aan de zieke werknemer zal doorbetaling van loon plaatsvinden waarbij:

- Gedurende het eerste jaar van ziekte 100% van het loon wordt doorbetaald.
- Gedurende het tweede jaar van ziekte 70% van het loon wordt doorbetaald.

Indien de werknemer actief en volledig meewerkt aan het re-integratieproces wordt gedurende het tweede jaar van ziekte een toeslag gegeven van 30% van het loon.

Aan werknemers waarvan het beeld is dat zij volledig arbeidsongeschikt blijven, en/of medisch gezien niet in staat zijn mee te werken aan re-integratie, wordt in het tweede ziektejaar een toeslag toegekend van 30%.

2. Arbeidsongeschiktheid.

Volledige arbeidsongeschiktheid IVA (80% - 100%)

Na een periode van loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren zal het dienstverband beëindigd worden. Men ontvangt dan een IVA-uitkering.

De particuliere verzekeringsuitkering voor volledig arbeidsongeschikten zal verhoogd worden naar 75% conform de wettelijke regeling.

Dit betreft de zogenaamde excedentverzekering (bovenwettelijk deel) bij volledige arbeidsongeschiktheid. Mogelijke premie consequenties worden gelijkelijk verdeeld over werkgever en werknemers.

3. Re-integratie.

ENCI zal zich in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter inspannen om de partieel arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren en passend werk aan te bieden. In het geval dat de mogelijkheden daartoe niet aanwezig zijn zal ENCI pas stappen ondernemen voor een ontslagaanvraag, nadat hierover overleg is gevoerd met de bestuurder van de vakvereniging waarbij de werknemer is aangesloten, als het een lid van één van de vakverenigingen betreft.

4. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid WGA (35%-80%)

De gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer die werkzaam blijft bij ENCI ontvangt een toeslag van 5% van het oorspronkelijke salaris in het 3^e t/m 7^e ziektejaar. Daarna vindt geen aanvulling meer plaats. Men ontvangt een WGA-uitkering voor het arbeidsongeschiktheidsdeel. Voor het deel dat men werkt, ontvangt men loon.

5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (minder dan 35%)

Aan gedeeltelijke arbeidsongeschikten met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% zal een aanvulling op het uit werken verdiende loon worden betaald op basis van de onderstaande staffel:

3^e ziektejaar een aanvulling van 80% van het arbeidsongeschiktheidspercentage;

4^e ziektejaar een aanvulling van 60% van het arbeidsongeschiktheidspercentage;

5^e ziektejaar een aanvulling van 40% van het arbeidsongeschiktheidspercentage;

6^e ziektejaar een aanvulling van 20% van het arbeidsongeschiktheidspercentage;

7^e ziektejaar een aanvulling van 0% van het arbeidsongeschiktheidspercentage;

De som van loon, arbeidsongeschiktheidsuitkering aanvulling en verzekeringsuitkeringen zal nimmer hoger dan 100% van het oorspronkelijke loon zijn.

6. De in lid 1, 4 en 5 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt om andere reden dan arbeidsongeschiktheid. De aanvullingen worden ook niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
7. De werkgever heeft, na overleg met het Sociaal Medisch Team, het recht om de in dit artikel bedoelde (gedeeltelijke) loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. de controlevoorschriften niet naleeft;
 - f. misbruik maakt van de voorziening.

Voordat tot opschorting of weigering zal worden overgegaan zal de Commissie Disciplinaire maatregelen, samengesteld als bepaald in artikel 18 van het arbeidsreglement, hiervan op de hoogte worden gebracht. Vervolgens kan deze commissie adviseren van het gestelde in lid 1,2,4 en 5 af te wijken.

8. Verhaal ziekengeld

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een vordering jegens een of meerdere derden heeft, zal de werknemer zijn medewerking verlenen om de invordering tot stand te brengen. Indien de werknemer dit laatste weigert heeft hij alleen recht op de wettelijke uitkering.

9. Second Opinion

Indien er sprake is van een second opinion in het eerste en tweede jaar van de ziekte zal het salaris onder de navolgende voorwaarden worden doorbetaald:

- bij een voor de werknemer positieve uitslag wordt tot 100% aangevuld en zijn de kosten van de 'second opinion' voor rekening van de werkgever;
- bij de eerste 'second opinion' met een voor de werknemer negatief resultaat, wordt tot aan de uitspraak tot uiterlijk 5 werkdagen voor de dagdienst, 2-, 3- ploegdienst en 7 werkdagen voor de volcontinu, 90% uitbetaald, daarna wordt 70% uitbetaald. De kosten van de eerste 'second opinion' zijn voor rekening van de werkgever;

- bij een eventueel volgend negatief 'second opinion' (binnen twaalf maanden na de eerste negatieve 'second opinion') vindt geen doorbetaling plaats; de kosten van de 'second opinion' zijn voor rekening van de werknemer.

10. Wet Verbetering Poortwachter

Partijen zijn de volgende zaken inzake de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter overeengekomen:

- Indien na afloop van de eerste twee jaar ziekte de vervolg uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
- Indien in het kader van re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie waar mogelijk een aanbod tot intern passend werk doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, inkomen en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. (Gedurende het eerste en tweede jaar van de ziekte)
Het loon zal tot en met de eerste second opinion worden doorbetaald. Indien de werknemer een tweede maal een second opinion aanvraagt nadat hij eerder al eens in het ongelijk gesteld is, zal werkgever niet meer dan 70% van het loon doorbetalen tot de uitslag van het second opinion. Mocht de werknemer alsnog in het gelijk worden gesteld, dan zal achteraf alsnog worden aangevuld tot 100%.
- De werknemer dient een second opinion binnen 5 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
- De werkgever zal in overleg met de werknemer komen tot de selectie van een re-integratie bedrijf waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van de werknemer. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de ARBO-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en kwaliteitseisen.
De ondernemingsraad zal geïnformeerd worden over inschakeling van een re-integratiedienst.
- Bij externe re-integratie zal na ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ENCI en na de proeftijd bij de nieuwe werkgever, een eenmalige uitkering verstrekt worden als compensatie van het verschil tussen het vaste inkomen in de oude ENCI situatie en de nieuwe situatie elders. Hierbij wordt rekening gehouden met uitkeringen op grond van arbeidsongeschiktheid (WIA/WGA-hiaat). Deze uitkering wordt bepaald over een periode van aanvang dienstverband externe re-integratie tot 104 weken na aanvang ziekte bij

ENCI en wordt contant gemaakt tegen een rekenrente van 4%.

11. Vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid

Indien de dienstbetrekking eindigt als gevolg van arbeidsongeschiktheid, worden de opgebouwde vakantiedagen van het eerste jaar waarin de ziekte een aanvang nam en de vakantiedagen van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid geacht te zijn opgenomen. De bij de aanvang van ziekte teveel genoten vakantiedagen worden verrekend.

12. Gedifferentieerde WGA-premie

Met ingang van 01-03-2008 verhaalt werkgever het werknemersdeel (50%) van de gedifferentieerde WGA-premie. Het betreft een netto inhouding volgens de huidige regelgeving.

HOOFDSTUK IX OUDERE WERKNEMERS

Artikel 37

Bijzondere bepalingen

1. Indeling in een lagere salarisgroep

Indien een werknemer om hem niet toe te rekenen redenen wordt overgeplaatst naar een lagere salarisgroep, behoudt de werknemer die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, de salarisgroep die behoort bij zijn vroegere functie, tenzij hierover met werknemer schriftelijk andere afspraken zijn gemaakt.

2. Geen afbouw ploegentoeslag

- a. Indien een werknemer die langer dan 5 jaren in ploegendienst heeft gewerkt en 55 jaar of ouder is, om medische redenen, vastgesteld door de verzekeringsgeneeskundige van het UWV, naar de dagdienst of een lager betaalde ploegendienst wordt overgeplaatst, vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats. Hierbij zal echter wel verrekening plaatsvinden met uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetten.
- b. Indien een werknemer, die langer dan 5 jaren in ploegendienst heeft gewerkt en 55 jaar of ouder is, om bedrijfsredenen naar de dagdienst of lager betaalde ploegendienst wordt overgeplaatst, vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats.

3. Overwerk

Aan werknemers die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt, wordt geen overwerk en consignatiedienst meer verplicht gesteld. Eveneens wordt aan werknemers, die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt en die tot dan toe in dagdienst werkten, geen ploegendienst meer verplicht gesteld.

4. Extra vakantie

De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een extra vakantie boven de normale vakantie van:

vier dagen,	indien de werknemer 55 of 56 jaar oud is;
vijf dagen,	indien de werknemer 57, 58 of 59 jaar oud is;
acht dagen,	indien de werknemer 60 jaar oud is;
twaalf dagen,	indien de werknemer 61 of 62 jaar oud is;
zestien dagen,	indien de werknemer 63 jaar oud is;
twintig dagen,	indien de werknemer 64 jaar oud is.

HOOFDSTUK X PENSIOEN

Artikel 38 Pensioenregeling

1. Voor het bedrijf van de werkgever is vanaf 1 januari 2015 een pensioenregeling van toepassing met de volgende kenmerken:
 - Individueel Beschikbare Premierregeling (Individual Defined Contribution ofwel IDC-regeling) op basis van de zogenaamde 4% staffel;
 - Van toepassing op pensioensalaris tot fiscale maximum (€ 100.000 in 2015) met een franchise van € 13.449 (in 2015). De franchise volgt de collectieve loonontwikkeling van de ENCI cao (aanpassing per 1 januari).
 - Premie wordt vastgesteld als percentage van de pensioengrondslag. Hierbij wordt uitgegaan van een verhouding werknemer-/werkgeverpremie van 1/3 resp. 2/3, incl. administratiekosten en verzekeringspremies (nabestaanden en arbeidsongeschiktheid),. Het premiepercentage voor werknemer wordt hierbij vastgesteld voor een periode van 5 jaar op basis van de 5-jaarsprognose van de bestandsontwikkeling. Na 5 jaar wordt deze opnieuw vastgesteld. Ingaande 01-01-2015 is de werknemerspremie vastgesteld op 6,3333% van de pensioengrondslag.
2. In verband met de beëindiging van Stichting Pensioenfonds ENCI zal het Bestuur van het Pensioenfonds zorg dragen voor een zogenaamde nominale buy-out naar een verzekeraar. Voor zover daarbij de desbetreffende uitvoerder (verzekeraar) deze mogelijkheid biedt, kunnen de actieve deelnemers desgewenst (een deel van) deze historische aanspraken vervolgens inbrengen in de IDC-regeling.
3. Bruto compensatie bestaande werknemers
Aan werknemers die in dienst zijn op 31 december 2014 wordt een bruto compensatie overgang pensioen gegeven. Deze bruto compensatie maakt geen onderdeel uit van het zogenaamde maandinkomen en telt dus niet mee voor vakantiegeld, eindejaarsuitkering, pensioensalaris, grondslag voor eventuele beëindigingsvergoedingen, e.d.. De bruto compensatie wordt berekend als 6,5% van het pensioengevend salaris (peildatum december 2014). Dit nominaal vast te stellen bedrag zal verhoogd worden met de collectieve salarisontwikkeling volgens de ENCI cao en wordt verder slechts aangepast bij wijziging parttime percentage (dan wel wijziging 36 naar 38 uur of omgekeerd).
4. VPL-regeling (ofwel overgangsregeling)
Aan werknemers die in dienst waren op 31 december 2005 en sinds die tijd in dienst zijn gebleven is een zogenaamde overgangsregeling toegekend i.v.m. de afschaffing van prepensioen in 2006. Aan de desbetreffende medewerkers zal in december 2014 een pensioenaanspraak worden toegekend ter grootte van 80% van de aanspraken die anders op te bouwen waren in de jaren 2015 t/m 2020. Daarmee wordt deze VPL-regeling geacht afgewikkeld te zijn en vervalt deze regeling per 1 januari 2015.

Voor de exacte voorwaarden wordt verwezen naar het pensioenreglement.

Artikel 39

Financiering Pensioenregeling

Voor de financieringsafspraken wordt verwezen naar de bepalingen zoals vastgelegd in artikel 38 en in de uitvoeringsovereenkomst. Gelet op het karakter van de pensioenregeling (individueel beschikbare premieregeling) is de werkgeversbijdrage beperkt tot de vastgestelde premie.

HOOFDSTUK XI VAKBONDSWERK

Artikel 40

Algemene bepalingen

1. Uitgangspunten

De werkgever is bereid ten behoeve van het onderhouden van het contact door de bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen met hun leden in de onderneming de mogelijkheid daartoe open te stellen. Het doel van dit vakbondswerk is bovendien het beter functioneren van de ondernemingsraden.

Een essentiële voorwaarde is, dat het bestaande patroon van contacten en overleg niet wordt aangetast en dat de normale bedrijfspgang niet wordt verstoord.

Mocht dit wel het geval zijn, of zou ook anderszins een conflictsituatie tussen de werkgever en de vakverenigingen ontstaan, dan kan de werkgever de verleende faciliteiten opschorten.

2. Faciliteiten

- a. De werkgever zal een ruimte beschikbaar stellen, waar leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep over kunnen beschikken, op in overleg met de werkgever vast te stellen uren, welke als regel buiten werktijd liggen.
- b. De vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld, de onder a genoemde bijeenkomsten bij te wonen, na tijdige melding aan werkgever.
- c. Indien leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep verhinderd zijn bovengenoemde bijeenkomsten te bezoeken wegens verschillen in werktijd worden zij voor zover hun werk dit toelaat, in de gelegenheid gesteld deze bijeenkomsten bij te wonen met behoud van inkomen.
- d. De voorzitter en diens met name genoemde vertegenwoordiger van de bedrijfsledengroep kunnen, indien noodzakelijk, in overleg met de werkgever, binnen werktijd met behoud van inkomen contact onderhouden met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.
- e. Indien de vakverenigingen met de werkgever een bespreking houden van algemene aard, kunnen deze verzoeken om deze bespreking door een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep met behoud van inkomen te laten bijwonen. Indien de bespreking buiten werktijd valt, geldt de betalingsregeling voor leden van de ondernemingsraden.
- f. De werkgever biedt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep de gelegenheid om buiten werktijd van de dagdienst in een daartoe ter beschikking gestelde ruimte een spreekuur te houden voor haar individuele leden. Dit spreekuur zal door een nader aan te wijzen lid van het bestuur gedurende maximaal een uur per week worden gehouden.
- g. De werkgever biedt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep de mogelijkheid gebruik te maken van aparte publicatieborden voor:
 - uitnodigingen voor vergaderingen;
 - publicatie van namen van bestuursleden van de bedrijfsledengroep.

De teksten worden ter kennisneming voorgelegd aan de werkgever welke hiervan ook een afschrift ontvangt. De werkgever zal zorgdragen voor de publicatie.

- h. De secretaris van de bedrijfsledengroep ontvangt een afschrift van:
 - de door de werkgever gepubliceerde mededelingen aan het personeel;
 - de agenda en gepubliceerde verslagen van de ondernemingsraadvergaderingen.
- i. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van het O.R.-lokaal. Tegen betaling kunnen fotokopieën gemaakt worden op het bedrijf.

3. Bescherming van bestuursleden van de bedrijfsledengroep

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie van de bestuursleden bij de onderneming uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.

Indien de werkgever overweegt om een aangemeld lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep te ontslaan dan zal hij tijdig contact opnemen met de betrokken vakvereniging.

4. Verplichtingen van de vakverenigingen

De vakverenigingen zullen tijdig de instelling van de vakbondsorganisaties binnen de onderneming en de personele samenstelling daarvan schriftelijk aan de werkgever bekendmaken. Bij gebreke daarvan zullen bovengenoemde faciliteiten en bescherming niet van toepassing zijn.

HOOFDSTUK XII COMMISSIE VAN BEROEP

Artikel 41

Samenstelling en taak

1. Er is een Commissie van Beroep.
2. Deze commissie heeft tot taak in geval van twijfel een bindende uitleg te geven aan de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De samenstelling en werkwijze van de commissie is geregeld in bijlage IIB.

HOOFDSTUK XIII SLOTBEPALINGEN

Artikel 42

Tussentijdse wijziging

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de (loon)bepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag, of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 43

Contractduur en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 en eindigt op 1 januari 2015, zonder dat daarvoor opzegging noodzakelijk is.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

's-Hertogenbosch, december 2014

Partij ter ene zijde:

ENCI Holding N.V.
ENCI B.V

Partijen ter andere zijde:

1. FNV Bondgenoten
2. CNV Vakmensen
3. De Unie

BIJLAGE I: FUNCTIE-INDELING

Als bedoel in artikel 12, lid 1a van de C.A.O.

De ORBA-punten welke bij de salariscategorieën van de functie-indelingsranglijsten horen, zijn als volgt:

Salariscategorie 5:	24 tot 44	ORBA punten
Salariscategorie 6:	44 tot 64	ORBA punten
Salariscategorie 7:	64 tot 84	ORBA punten
Salariscategorie 8:	84 tot 104	ORBA punten
Salariscategorie 9:	104 tot 124	ORBA punten
Salariscategorie 10:	124 tot 144	ORBA punten
Salariscategorie 11:	144 tot 167	ORBA punten
Salariscategorie 12:	167 tot 190	ORBA punten

De functie-ranglijsten liggen ter inzage bij de afdeling HR.

BIJLAGE II: BEROEPSPROCEDURE

A. De Beroepsprocedure als bedoeld in artikel 12, lid 1a van de C.A.O.

Artikel 1

Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de omschrijving van de functie die hij vervult en de functiegroep, waarin de functie is ingedeeld.

Artikel 2

Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de indeling in de desbetreffende functiegroep, dient hij binnen twee maanden een bezwaarschrift in bij het hoofd Personeel en Organisatie (HR Manager) of bij de HR Manager Nederland te 's-Hertogenbosch onder kennisgeving hiervan aan zijn chef.

Artikel 3

Indien binnen twee maanden, nadat de werknemer zijn bezwaar bij het hoofd Personeel en Organisatie (HR Manager) of bij de HR Manager Nederland te 's-Hertogenbosch kenbaar heeft gemaakt, nog geen overeenstemming is bereikt, dient de werknemer voor afhandeling van zijn beroep, zijn bezwaar voor te leggen aan de bestuurder van één der betrokken vakorganisaties.

Artikel 4

Naar aanleiding van het onder 3 genoemde, zijn de deskundigen van de vakorganisaties bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen, zulks in samenwerking met een deskundige van de AWWN.

Artikel 5

Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn. Indien deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal de groepsindeling van de werknemer worden voorgelegd aan de beleidsinstantie van de betrokken vakorganisatie en aan de directie. Deze laatsten beslissen in overleg aan de hand van de uitgebrachte adviezen.

Artikel 6

Indien het beroep gegrond wordt bevonden, zal de daardoor gewijzigde indeling van kracht zijn vanaf de datum van indiening van het bezwaarschrift, als bedoeld onder 2.

B. De beroepsprocedure als bedoeld in artikel 41 van de CAO.

Artikel 1

Samenstelling commissie van beroep

De Commissie van Beroep is paritair samengesteld.

Ieder van de vakverenigingen wijst één lid aan. De overige leden waaronder de voorzitter worden aangewezen door de werkgever. Deze Commissie wordt bijgestaan door een secretaris, die geen lid van de Commissie is; de secretaris wordt aangewezen door de werkgever.

Artikel 2

Aanmelding voor behandeling door de commissie

1. Een zaak wordt door de Commissie in behandeling genomen nadat deze schriftelijk door de belanghebbende, hetzij werkgever, hetzij werknemer, bij de secretaris is aangemeld.
2. Als datum van aanmelding wordt beschouwd de datum van ontvangst van de aanmelding door de secretaris.
3. Binnen drie maanden na deze datum moet de zaak door de Commissie van Beroep worden afgehandeld.

Artikel 3

Wijze van behandeling

1. De Commissie van Beroep neemt bij de behandeling het navolgende in acht:
 - a. Er zal geen beslissing worden genomen dan nadat de betrokken partijen zijn gehoord, tenzij deze zelf van een verhoor afzien;
 - b. Een lid van de Commissie die zelf bij de zaak is betrokken, neemt niet deel aan de behandeling daarvan. Deze bepaling geldt niet ten aanzien van de voorzitter.
 - c. De Commissie neemt alleen een beslissing in een paritaire samenstelling. Zijn er van één der zijden, werkgevers - of werknemers - één of meer leden afwezig, dan zal van de andere zijde een gelijk aantal zich van deelname aan de behandeling onthouden;
 - d. De beslissingen worden genomen met gewone meerderheid van stemmen;
 - e. Indien de stemmen staken, wordt door de Commissie boven het gewone aantal leden een onpartijdige voorzitter benoemd. De Commissie neemt de zaak dan opnieuw in behandeling. Ook nu wordt een beslissing genomen met gewone meerderheid van stemmen.
2. De Commissie regelt zelf de wijze van behandeling en alle regels betreffende de procedure.

Artikel 4

Bevoegdheden van de commissie

1. De Commissie kan zowel werkgever als werknemer oproepen als partij, getuige of deskundige. Deze zijn verplicht aan deze oproeping gevolg te geven en alle inlichtingen door de Commissie gevraagd naar waarheid te verstrekken.
2. Werkgever is verplicht de werknemer voldoende tijd vrij te geven, opdat deze aan zijn verplichtingen jegens de Commissie kan voldoen.
3. De Commissie kan het horen van getuigen of deskundigen opdragen aan een of meer van haar leden.

BIJLAGE III: SALARISSCHALEN

als bedoeld in artikel 13 lid 1 van de CAO

Lid 1

De salarisschalen worden gedurende de looptijd van deze CAO niet verhoogd.

Loonschaal per 1 september 2013

Bedrag	Schaal									
Trede	Schaal 04	Schaal 05	Schaal 06	Schaal 07	Schaal 08	Schaal 09	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	
0	1.798,43	1.822,14	1.856,52	1.902,00	1.963,54	2.085,95	2.189,61	2.276,39	2.426,03	
0,1								2.378,65	2.541,22	
0,2									2.656,49	
0,3	1.798,43	1.822,14	1.856,52	1.902,00	1.963,54	2.085,95	2.266,68	2.480,95	2.771,73	
1	1.819,53	1.845,43	1.882,01	1.931,60	1.998,91	2.131,00	2.312,32	2.527,52	2.827,89	
2	1.841,37	1.868,74	1.907,49	1.961,19	2.034,25	2.176,15	2.358,00	2.574,05	2.884,08	
3	1.863,19	1.892,02	1.933,04	1.990,75	2.070,00	2.221,22	2.403,66	2.620,60	2.940,29	
4	1.885,03	1.915,32	1.958,57	2.020,32	2.106,28	2.266,32	2.449,37	2.667,32	2.996,47	
5	1.906,88	1.938,65	1.984,05	2.050,01	2.142,71	2.311,44	2.495,02	2.714,35	3.052,68	
6	1.928,74	1.961,91	2.009,58	2.080,03	2.179,10	2.356,54	2.540,70	2.761,40	3.108,91	
7	1.928,74	1.961,91	2.009,58	2.080,03	2.215,52	2.401,65	2.586,34	2.808,40	3.165,10	
8	1.950,55	1.985,27	2.035,09	2.110,04	2.215,52	2.401,65	2.632,02	2.855,45	3.221,32	
9						2.251,94	2.446,77	2.632,02	2.902,44	3.277,53
10							2.677,70	2.902,44	3.333,70	
11								2.949,45	3.333,70	
12									3.389,95	

Lid 2

De salarisschalen als bedoeld in lid 1 zijn gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week.

BIJLAGE IV: REISKOSTENVERGOEDING

als bedoeld in artikel 24 van de C.A.O.

			Vanaf 01-03-2014
Woon-werkafstand			€ per maand
Minder dan 10 km			€ 0,00
Van 10 tot 15 km			€ 84,44
Van 15 tot 20 km			€ 95,71
20 en meer km			€ 152,01

Voor medewerkers die structureel met openbaar vervoer reizen met een woon-werkafstand van meer dan 10 km enkele reis, zullen de openbaar vervoer kosten (trein, bus) worden vergoed onder overlegging van de daarbij behorende bewijsstukken.

De bedragen gelden voor een 5-daagse werkweek.

BIJLAGE V

Bijzondere afspraken

Protocol

- **Ziektekostenverzekering**

ENCI heeft een collectief contract voor de nieuwe zorgverzekering.

Voor actieve medewerkers zal ENCI aansluiten bij de wettelijke regels.

Aan gepensioneerden wordt geen vergoeding of bijdrage in de ziektekosten/zorgverzekering gegeven.

▪ **Vakbondscontributie**

ENCI zal de vakbondscontributie fiscaal faciliteren. Dat wil zeggen dat de contributie betaald wordt van het bruto loon waardoor de medewerker een belasting voordeel heeft. Een en ander binnen de fiscale regelgeving. Verandering van regelgeving zal nimmer leiden tot compensatie. De uitvoering van deze faciliteit zal om administratieve redenen worden geconcentreerd in de maand december.

- **Overwerk** (zie artikel 20 lid 4 van de CAO)

A Systeem zonder flexitijd

1) vaste werktijden als uitgangspunt

2) terug naar oude systematiek:

binnen een half uur na einde dienst geen overwerk en geen flexitijd. Indien in opdracht werkgever meer dan half uur na afloop van dienst wordt gewerkt: totale extra tijd boven 8 uur geldt als overwerk.

3) Ruimte om in overleg tussen lokale leiding en OC afspraken te maken over mogelijkheden iets eerder/laten beginnen. Uitgangspunt hierbij: indien minder dan 8 uur per dag wordt gewerkt, tekort als vakantie afboeken en dat er geen sprake mag zijn van te lange overlap (dubbele bezetting) of tekort aan bezetting. Zoals aangegeven onder 1) en 2) zal er geen opbouw flexitijd plaatsvinden die op ander moment weer geconsumeerd kan worden (uitgangspunt blijft vaste 8 uur per dag).

Voorbeeld: stel rooster 6.00 – 14.00 uur

a) Stel: lokaal wordt afspraak gemaakt dat men maximaal 15 minuten eerder mag beginnen

a1) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.00 uur => 8 uur werktijd

a2) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.20 uur => 8 uur werktijd

a3) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur

a4) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur

a5) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 13.45 uur => 8 uur werktijd

a6) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 13.45 uur => 7 uur & 45 min. Werktijd, 15 min.

b) Vakantie

b) Stel: lokaal wordt afspraak gemaakt dat men puur vaste werktijden hanteert

b1) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.00 uur => 8 uur werktijd

b2) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.20 uur => 8 uur werktijd

b3) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur

b4) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur

b5) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 13.45 uur => 7 uur & 45 min. Werktijd, 15 min. Vakantie

b6) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 13.45 uur => 7 uur & 45 min. Werktijd, 15 min. Vakantie

B Systeem met flexitijd

1. flexibiliteit van 0,5 uur per dienst door mogelijkheid te bieden eerder te komen of eerder te stoppen onder voorwaarde dat collega uit andere ploeg beschikbaar is. Later beginnen is niet toegestaan.
2. opname/opbouw is gemaximeerd op 0,5 uur flextijd per dienst (theoretische bloktijd van 7,5 uur).
3. maximum saldo flextijd aan het einde van de maand bedraagt 8 uur.
4. het maximum negatief saldo flexuren is 8 uur aan het einde van de maand. Het meerdere wordt afgeboekt van vakantiesaldo.

- **Roosters laboratorium met bijbehorende toeslagen (NB Roosters in lay-out aanpassen met wegnemen van namen personen Maastricht)**

Binnen het laboratorium Maastricht en Rotterdam is sprake van noodzakelijke werkzaamheden die in het weekend moeten plaatsvinden. In overleg met betrokkenen zijn hiertoe roosters vastgesteld waarvoor door de OR instemming is verkregen en waarbij betreffende de te hanteren toeslagen overeenstemming is bereikt tussen CAO-partijen.

Rooster Rotterdam: werkweek van 38 uur / week; roostertoeslag 5,0%

Bijlage 1 bij brief 1ref. 10-009av d.d. 26/01/2010: Rooster lab met lang weekend za t/m ma

	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	vr	za
Persoon 1																											
Persoon 2																											
Persoon 3																											

Rooster Mechanisch lab Maastricht: werkweek van 38 uur / week; roostertoeslag 2,5%

alternatief 4

	ma	di	wo	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	do	do	vr	za	zo	ma	di	wo	do	do	do	vr	za	zo	
René	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	5	3	2	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25		8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	8,25	5		
Jos																										
Lou																										
Pascal																										

Ontwikkelingen ENCI Maastricht

Er zal een driepartijenoverleg (werkgever, vakbondsbestuurders, OR-vertegenwoordiging) plaatsvinden (start najaar 2012) over de diverse ontwikkelingen die van belang zijn ter voorbereiding op de sluiting van het klinkerbedrijf in Maastricht. Hierin zal gesproken worden over een rolverdeling tussen vakbonden en ondernemingsraad. Tevens zal hierbij een werkgroep kijken naar passende oplossingen voor het aan de sluiting van het klinkerbedrijf verbonden sociaal plan, gelet op de (voorgenomen) wijzigingen in regelgeving e.d. die hierop van invloed zijn.

Wajong-ers

ENCI zal binnen haar mogelijkheden een inspanning leveren om te kijken in hoeverre zij een bijdrage kan leveren om Wajong-ers binnen de onderneming te plaatsen.

BIJLAGE VI: Arbeidsongeschiktheid vóór 01-01-2004

In deze bijlage zijn opgenomen de CAO-artikelen, die van toepassing zijn op arbeidsongeschiktheid, die is ingetreden vóór 01-01-2004.

1. Minder validiteit

Het maandinkomen van werknemers die door ouderdomsgebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen alsmede, het maandinkomen van voor de vervulling van hun functie minder valide werknemers, zal door de werkgever op dezelfde wijze als bepaald in artikel 13 lid 4b worden vastgesteld, waarbij echter rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving en eventueel andere uitkeringen die hem toekomen op grond van arbeidsongeschiktheid waarvan de verzekeringen door de werkgever elders afgesloten zijn. Het bepaalde in lid 5 a t/m 5 e is eveneens van toepassing.

2. Aan de werknemer met een vaste consignatietoeslag, die om medische redenen niet meer geconsigneerd kan worden, wordt gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand het inkomen betaald op basis van consignatie.
Daarna ontvangt hij het verschil in consignatietoeslag gedurende een aantal maanden, gelijk aan het aantal dienstjaren gewerkt in consignatie, achtereenvolgens 90, 60 en 30%.
3. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW., de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover niet anders is bepaald.
4.
 - a. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode van maximaal 52 weken het maandinkomen worden doorbetaald.
 - b. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal het maandinkomen in het 1e WAO-jaar worden doorbetaald onder aftrek van zijn WAO-uitkering en eventueel andere uitkeringen die hem toekomen op grond van arbeidsongeschiktheid waarvan de verzekeringen door de werkgever elders afgesloten zijn.
 - c. Indien de volledige arbeidsongeschiktheid daarna nog voortduurt ontvangt de volledige arbeidsongeschikte werknemer gedurende één jaar 85% van zijn maandinkomen onder aftrek van zijn WAO-uitkering en eventueel andere uitkeringen die hem toekomen op grond van arbeidsongeschiktheid waarvan de verzekeringen door de werkgever elders afgesloten zijn. Bovenbedoeld maandinkomen wordt aangepast aan de algemene loonontwikkeling bij de werkgever.
 - d. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die in passende arbeid is tewerk gesteld, een aanvulling verstrekken tot het dan geldende maandinkomen en de uitkering krachtens WAO tot 100% van het maandinkomen. Deze aanvulling wordt aangepast aan de algemene loonontwikkeling bij de werkgever.
 - e. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling verstrekken tot

maximaal 100%. De aanvullingsperiode bedraagt in dit geval maximaal 2 jaar gerekend vanaf het tijdstip van de aanvang van de arbeidsongeschiktheid.

- f. De werknemer waarvan de WAO-uitkering, na 01-03-1995, geheel komt te vervallen, krijgt een inkomensgarantie van 85% van zijn oude maandinkomen. Bestaande gevallen van voor 01-03-1995 blijven ongemoeid. Een en ander geldt voor zover er zich voor de werkgever als gevolg van de wijzigingen in de wetgeving geen buitengewone lastenverhogingen voordoen. In dat geval zullen partijen nader overleg voeren.
- g. In geval van volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer die bij aanvang van volledige arbeidsongeschiktheid 30 of meer dienstjaren heeft danwel twee jaren na aanvang van de arbeidsongeschiktheid 55 jaar of ouder is en op grond van artikel 36 lid 2 a tot en met c, doorbetaald wordt tot 3 jaren na aanvang van volledige arbeidsongeschiktheid, met ingang van het vierde jaar van volledige arbeidsongeschiktheid 80% (75% indien werknemer na 1 maart 2001 arbeidsongeschikt is geworden) van zijn laatst genoten maandinkomen, onder aftrek van zijn WAO-uitkering en eventueel andere uitkeringen die hem toekomen op grond van arbeidsongeschiktheid waarvan de verzekeringen door de werkgever elders afgesloten zijn.

5. Reparatie WAO-hiaat

Om de nadelige gevolgen, als gevolg van de wijziging van de WAO, op te heffen, is een verplichte verzekering afgesloten voor rekening van werknemer. De regeling hieromtrent is opgenomen in bijlage V.

Doel

Het doel van de reparatie is om vanaf 25 januari 1994 in een aanvulling te voorzien tot 70% van het WAO-dagloon bij volledige arbeidsongeschiktheid.

Ingang

Deze collectief verplichte verzekering is ingegaan op 25 januari 1993.

Indexering uitkeringen

Uitkeringen worden jaarlijks met 2,5% geïndexeerd.

6. Aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

Ten behoeve van de werknemer met een inkomen boven het WAO-dagloon wordt door de werkgever een aanvullende verzekering gesloten zodanig dat betrokkene bij volledige arbeidsongeschiktheid een uitkering ontvangt van 80% van het verschil tussen het oude bruto-inkomen verminderd met het maximale WAO-dagloon. De helft van de verschuldigde premie is voor rekening van de werknemer.

- 7. Indien een werknemer die langer dan 5 jaren in ploegdienst heeft gewerkt en 55 jaar of ouder is, om medische redenen, vastgesteld door de verzekeringsgeneeskundige van het UWV, naar de dagdienst of een lager betaalde ploegdienst wordt overgeplaatst, vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats. Hierbij zal echter wel verrekening plaatsvinden met uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetten en aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

8. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid en oudere werknemers

Ingeval van volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer die twee jaren na aanvang van volledige arbeidsongeschiktheid 55 jaar of ouder is, 15 of meer dienstjaren heeft, en op grond van lid 5c doorbetaald wordt tot drie jaren na aanvang van volledige arbeidsongeschiktheid, met ingang van het vierde jaar van volledige arbeidsongeschiktheid 80% (75% indien werknemer na 1 maart 2001 arbeidsongeschikt is geworden) van zijn laatst genoten maandinkomen, verminderd met het bedrag van de geldende vergoeding of uitkering die hem eventueel toekomt krachtens enige wettelijke regeling op grond van arbeidsongeschiktheid en met de som van de wettelijke verplichte inhoudingen. Deze betaling vindt plaats tot de datum van pensionering ingevolge artikel 10 lid 1 sub b, echter uitsluitend zolang de volledige arbeidsongeschiktheid blijft voortbestaan. Bovenbedoeld bruto inkomen wordt aangepast aan de algemene loonontwikkeling bij de werkgever.

Bijlage VII

Boek 7 Burgerlijk Wetboek

Art 652 (zie CAO artikel 9: Aanneming en duur van de dienstbetrekking)

- 1) Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
- 2) De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
- 3) Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
- 4) Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a) een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - b) twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
- 5) Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
- 6) Van de leden 4, onder a, en 5, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
- 7) Elk beding waarbij de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is dan wel op langer dan twee maanden wordt gesteld, alsmede elk beding waarbij door het aangaan van een nieuwe proeftijd de gezamenlijke proeftijden langer dan twee maanden worden, is nietig.

Art 676 (zie CAO artikel 9: Aanneming en duur van de dienstbetrekking)

- 1) Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.
- 2) Bij een zodanige opzegging zijn de artikelen 681 en 682 niet van toepassing

Art 667 (zie CAO artikel 10: Einde van de dienstbetrekking)

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

- 7) Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het in het huwelijk treden van de werknemer of wegens het aangaan van een geregistreerd partnerschap door de werknemer, is nietig.
- 8) Een beding, krachtens hetwelk de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werkneemster, is nietig.

Art 668a (zie CAO artikel 10: Einde van de dienstbetrekking)

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

Art 670 (zie CAO artikel 10: Einde van de dienstbetrekking bij arbeidsongeschiktheid)

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

Art 678 (zie CAO artikel 10: Einde van de dienstbetrekking)

- 1) Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2) Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a) wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;

- b) wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c) wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d) wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e) wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f) wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g) wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h) wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i) wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j) wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k) wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l) wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
- 3) Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Art 679 (zie CAO artikel 10: Einde van de dienstbetrekking)

- 1) Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
- 2) Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
- a) wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b) wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - c) wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d) wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e) wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f) wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g) wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h) wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i) wanneer de voortdoring van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of

- goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j) wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
- 3) Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Arbeidstijdenwet (zie CAO artikel 20: overwerk)

§ 5.2. Arbeids- en rusttijden

Dagelijkse onafgebroken rusttijd

Artikel 5:3

- 1) De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 12 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, waarin zijn begrepen de uren tussen 23.00 uur en 06.00 uur.
- 2) De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren in elke aaneengesloten periode van 24 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren, indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich brengen.
- 3) De in het eerste of tweede lid bedoelde periode vangt aan op het eerste tijdstip van de dag, waarop de werknemer arbeid verricht.

Pauzeregeling

Artikel 5:4

- 1) De werkgever organiseert de arbeid van een jeugdige werknemer zodanig dat, indien hij meer dan 4,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt ten minste 30 minuten, die zonedig kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
- 2) De werkgever organiseert de arbeid van een werknemer van 18 jaar of ouder zodanig, dat indien hij:
 - a) meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten;
 - b) meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 45 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
- 3) Bij collectieve regeling kan van het tweede lid worden afgeweken. Daarbij wordt in acht genomen dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert, dat indien de werknemer meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 15 minuten. Elk beding, waarbij op een andere wijze dan in dit lid is bepaald, wordt afgeweken van het tweede lid, is nietig.

Wekelijkse onafgebroken rusttijd

Artikel 5:5

- 1) De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de jeugdige werknemer een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 36 uren in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren.
- 2) De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer van 18 jaar of ouder een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste:
 - a) 36 uren in elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren, of
 - b) 72 uren in elke aaneengesloten periode van 14 maal 24 uren, welke rusttijd kan worden gesplitst in onafgebroken rustperioden van elk ten minste 32 uren.

- 3) De in het eerste of tweede lid bedoelde periode vangt aan op het eerste tijdstip van e dag, waarop de werknemer arbeid verricht.