



## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Trespa International B.V. en Facilities Wetering B.V.  
1 april 2010 t/m 31 maart 2012

Artikel	Bladzijde
A. Arbeidsvoorwaarden .....	4
Artikel 1 Definities .....	4
Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werknemer .....	5
Artikel 3 Vakbondswerkzaamheden en vakbondscontributie betaling .....	6
Artikel 4 Aanneame en ontslag .....	7
Artikel 5 Dienstrooster en arbeidsduur .....	9
Artikel 6 Functiegroepen en salarisschalen .....	10
Artikel 7 Toepassing van salarisschalen .....	12
Artikel 8 Bijzondere beloningen .....	15
Artikel 9 Zon- en feestdagen .....	20
Artikel 10 Extra vrije dagen voor medewerkers in de dag-, twee- en drieploegendienst .....	21
Artikel 11 Verzuim met behoud van salaris .....	21
Artikel 12 Vakantie .....	23
Artikel 13 Vakantietoeslag .....	27
Artikel 14 Uitkering 13e maandsalaris .....	28
Artikel 15 Winstdelingsregeling .....	28
Artikel 16 Bijstand werknemers .....	29
Artikel 17 Seksuele intimidatie, agressie en geweld .....	30
Artikel 18 Verzekering tegen ziektekosten .....	30
Artikel 19 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid .....	30
Artikel 20 Vorming en opleiding .....	31
Artikel 21 Faciliteiten voor oudere werknemers (geldig tot en met 31 december 2010) .....	32
Artikel 22 Spaarregeling .....	35
Artikel 23 Pensioenregeling .....	35
Artikel 24 Uitkering bij overlijden .....	36
Artikel 25 Ouderschapsverlof .....	36
Artikel 26 Persoonlijk budget (geldig vanaf 1 januari 2011) .....	37
Bijlage A.I Functielijst .....	39
Bijlage A.II Salarisschalen .....	40
Bijlage A.III Verlofspaarregeling .....	42
Bijlage A.IV Teksten van de in de CAO genoemde wetsartikelen uit het Burgerlijk Wetboek .....	45
B. Afspraken tussen partijen .....	53
Artikel 1 Algemene verplichtingen van de werkgever; werkgeversbijdrage .....	53
Artikel 2 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen .....	54
Artikel 3 Kwaliteit van de arbeid .....	54
Artikel 4 Bescherming werknemers .....	54
Artikel 5 Tussentijdse wijzigingen .....	55
Artikel 6 Behoud en verbetering werkgelegenheid .....	55
Artikel 7 Contractsduur en opzegging .....	56
Bijlage B.I Bondswerk binnen het bedrijf .....	56
Bijlage B.II Werkgelegenheidsbeleid .....	59
Bijlage B.III Milieuzaken .....	61
Bijlage B.IV Protocol .....	62
Trefwoordenlijst .....	64



## **Collectieve Arbeidsovereenkomst**

Tussen

Trespa International B.V. en Facilities Wetering B.V. te Weert  
als partijen ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht,  
als partij ter andere zijde

zijn voor de periode van 1 april 2010 tot en met 31 maart 2012 de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Daar waar in de tekst "Trespa" staat wordt bedoeld: "Trespa International B.V. en Facilities Wetering B.V."

© 2010 CAO-partijen en de AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden vervaelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Haarlem.

## A. Arbeidsvoorwaarden

### Artikel 1 Definities

- A. *werkgever*: de partij ter ene zijde;
- B. *vakvereniging*: elk der partijen ter andere zijde;
- C. *werknemer*: elke mannelijke en vrouwelijke werknemer in loondienst van de werkgever, waarvan de functie is resp. wordt opgenomen in de desbetreffende bijlage I van deel A van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst en op TrespableView. Indien de bedongen arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst minder bedraagt dan de arbeidsduur van de voltijd werknemer, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld;
- D. *maand*: een kalendermaand;
- E. *week*: een periode van 7 etmalen te beginnen volgens de in artikel 5 vermelde dienstroosters;
- F. *dienstrooster*: een arbeidsregeling welke aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, beëindigt en eventueel onderbreekt;
- G. *maandsalaris*: het salarisbedrag als bedoeld in de desbetreffende bijlage II van deel A van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst. Het meest actuele salarisoverzicht is terug te vinden op TrespableView;
- H. *maandinkomen*: het maandsalaris vermeerderd met een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in lid 8.2 en met een eventuele toeslag als bedoeld in lid 7.4.3;
- I. *ondernemingsraad*: Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- J. *partner*:
  - 1. de persoon die gehuwd is met een (gewezen) werknemer;
  - 2. de persoon die een geregistreerd partnerschap / samenlevingsovereenkomst is aangegaan met een (gewezen) werknemer;
  - 3. de ongehuwde persoon die geen bloed- of aanverwant in de rechte lijn van de werknemer is, waarmee de werknemer een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd en nog voert.Waarbij:

Gezamenlijke huishouding: de gezamenlijke huishouding moet blijken uit een samenlevingsovereenkomst. Deze dient aan de volgende eisen te voldoen: de samenlevingsovereenkomst dient voor een notaris verleden te zijn en het volgende dient vermeld te zijn:

  - a. de naam, de geboortedatum en de burgerlijke staat van de werknemer en zijn partner
  - b. de aanvangsdatum van de gezamenlijke huishouding (eventueel met vermelding van het adres);
  - c. enige vermogensrechtelijke bepalingen (bijvoorbeeld een regeling met betrekking tot de verdeling van de kosten van de huishouding). Indien de deelnemer om privacy redenen geen inzicht wenst te geven in de samenlevingsovereenkomst, dan dient de deelnemer de notaris te verzoeken om, naast de samenlevingsovereenkomst, een verklaring op te stellen, waarin de gegevens onder a tot en met c zijn vermeld en waarin staat dat in de samenlevingsovereenkomst enige vermogensrechtelijke bepalingen zijn opgenomen.Geregistreerd partnerschap:
  - 1. een partnerschap dat voldoet aan de eisen die gesteld zijn in de begripsomschrijving "partner";
  - 2. een partnerschap dat voldoet aan de eisen die geteld zijn in de begripsomschrijving "gezamenlijke huishouding".
- K. *werkweek*: periode van 7 achtereenvolgende kalenderdagen, waarin per rooster (dagdienst, 5-, 3- en 2-ploegendienst) formeel het gemiddeld aantal uren en werkdagen is vastgesteld.

## **Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werknemer**

### 2.1

De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.

### 2.2

De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

### 2.3

De werknemer is gehouden voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft de bepalingen van het voor hem geldende rooster in acht te nemen. In artikel 5 wordt hierop verder ingegaan.

### 2.4

De werknemer is gehouden ook buiten de in zijn rooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen. Informatie over de Arbeidstijdenwet is terug te vinden op TrespaView.

### 2.5

De werknemer is medeverantwoordelijk voor veiligheid,, hygiëne, orde en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

### 2.6

De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsvoorschriften. Deze zijn te vinden in de Personeelsgids onder 'F Reglementen'. De personeelsgids is tevens terug te vinden op TrespaView.

### 2.7

Er is een verbod tot het verrichten van nevenwerkzaamheden, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden, tenzij de werkgever hiermee uitdrukkelijk (schriftelijk) instemt. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op een bovenwettelijke uitkering c.q. aanvulling als bedoeld in artikel 19. De werkgever is bevoegd een medewerker die dit verbod overtreedt, gedurende twee dagen zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. Bovenstaande betekent dat medewerker bij voornemens tot nevenwerkzaamheden, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden, vooraf schriftelijke toestemming vraagt aan werkgever.

### 2.8

De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals b.v. omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na de beëindiging van de dienstbetrekking.

### 2.9

De werknemer is gehouden, wanneer de werkgever zulks noodzakelijk acht voor de uitoefening van de functie, zich te laten keuren door een arts van de Arbo-dienst. De werknemer heeft het recht door deze arts op de hoogte te worden gesteld van zijn gezondheidstoestand, resp. kan van deze arts verlangen dat zijn huisarts over het resultaat van deze keuring wordt geïnformeerd.

Een aanstellingskeuring is alleen dan toegestaan, wanneer het vervullen van de functie bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid. Denk hierbij vooral aan bijzondere veiligheids- of gezondheidsrisico's die het werk met zich meebrengt voor de medewerker zelf of voor anderen.

## 2.10

De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij van toepassing worden verklaard deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, de bedrijfsvoorschriften alsmede de pensioenovereenkomst waarin is vastgelegd hetgeen is overeengekomen ten aanzien van pensioen. Deze pensioenovereenkomst is vastgelegd in het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds Trespaspa, dat als bijlage is toegevoegd aan deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 3 Vakbondswerkzaamheden en vakbondscontributie betaling**

*Fiscaal vriendelijk betalen van de vakbondscontributie:*

*Trespaspa zal voor vakbondsleden eenmaal per jaar in de betreffende CAO-periode een fiscale verrekening nastreven van hun vakbondscontributie.*

*Vakbondsleden tonen hiertoe het betalingsbewijs van hun jaarcontributie. De fiscale verrekening wordt toegepast op het salaris van de maand november of kan in de maand november verrekend worden met nog openstaande verlofdagen.*

### 3.1

Indien de werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke of districtsvergadering van één van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging en met inachtneming van de bepalingen van dit artikel verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten.

### 3.2

Indien een werknemer een door de vakverenigingen georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst bij te wonen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakverenigingen overwegen en met die vakverenigingen overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien het verzuim wordt toegekend, zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald.

### 3.3

Voorts wordt, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar het oordeel van de werkgever toelaten, buitengewoon verlof verleend aan de werknemer die als kaderlid aanwezig is bij CAO-onderhandelingen en daarmee samenhangende besprekingen. Het gaat in dit geval om verlof met behoud van loon.

### 3.4

Het periodiek overleg tussen vakverenigingen enerzijds en werkgever anderzijds kan worden bijgewoond door één kaderlid van iedere vakvereniging.

### 3.5

Het verlof met behoud van salaris zoals bedoeld in de leden 3.1 tot en met 3.4 wordt gegeven gedurende de vergader- c.q. cursustijd alsmede gedurende de eventueel voorafgaande/volgende nachtdienst of volgende middagdienst.

## 3.6

De vakverenigingen zullen er vanuit hun eigen verantwoordelijkheid naar streven om een concentratie aan de onder de leden 3.1 tot en met 3.4 genoemde vormen van verlof bij één of enkele personen te vermijden.

## 3.7

Rechten en plichten van partijen, alsmede van werknemers, die lid zijn van de vakvereniging, zijn geregeld in een protocol handelend over het bondswerk binnen het bedrijf. Dit protocol is als bijlage I van deel B toegevoegd aan deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

## Artikel 4 Aanname en ontslag

### 4.1

Bij het aangaan van een dienstbetrekking geldt wederzijds een schriftelijk vast te leggen proeftijd met een tijdsduur van 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer een andere regeling wordt getroffen. In afwijking van de CAO kan enkel een kortere of geen proeftijd overeengekomen worden.

### 4.2

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 2 van het Burgerlijk Wetboek geldt ten aanzien van de periodes waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij de werkgever, als uitzendkracht bij de werkgever heeft gewerkt, dat deze als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt, indien en voor zover die periode uitsluitend onderbroken is als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht en een daarmee samenhangende beëindiging van de arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau, met dien verstande dat de tijdstermijn van artikel 668a van het Burgerlijk Wetboek (zijnde 3 jaar) niet overschreden wordt c.q. doortelt.

### 4.3

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
- d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

### 4.4

Het dienstverband eindigt wederzijds en onmiddellijk in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden (bijvoorbeeld: verduistering, diefstal, mishandeling, etc.: terug te vinden in 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek), en bij het eindigen van het contract tijdens of bij het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 4.1. In overige gevallen neemt de dienstbetrekking een einde:

Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

#### 4.4.1

Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst daarvoor een andere dag is aangewezen.

De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een dienstbetrekking die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar: twee maanden;

- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar: drie maanden;
- d. vijftien jaar of langer: vier maanden.

Wanneer er een ontslagvergunning is verkregen, mag de opzegtermijn van de werkgever met een maand worden verkort.

Bovenstaande met dien verstande dat de opzegging alleen tegen het einde van de maand kan geschieden.

#### 4.4.2

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand. Bij een dienstverband van vijftien jaar of langer bedraagt de in acht te nemen opzegtermijn voor werknemer twee maanden. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

#### 4.4.3

Zonder opzegging bij het bereiken van de voor de werknemer ingevolge de in de onderneming van de werkgever geldende pensioenregeling vastgestelde pensioendatum.

*Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:*

#### 4.4.4

Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7:668 1e lid van het Burgerlijk Wetboek. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer, één maand voordat deze dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.

*Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:*

#### 4.4.5

Bij het einde van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.

*Voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:*

#### 4.4.6

Door opzegging door de werkgever of werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag der maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband een week tegen elke dag der maand bedraagt.

#### 4.5

Het bepaalde artikel 7:670 eerste lid van het Burgerlijk Wetboek (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in lid 4.3, sub b, c en d van dit artikel niet van toepassing.

#### 4.6

In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zal door hem als regel voorrang worden gegeven aan die sollicitanten die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, terwijl niet meer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen hun aanstelling niet verzet.

#### 4.7

Aan de werknemer, die voor een periode van maximaal twee jaren aansluitend aan de geboorte, ontslag neemt voor de verzorging van zijn kind, zal - indien het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet - na deze periode een functie worden aangeboden, zo mogelijk gelijkwaardig. De werknemer dient op het moment van ontslag de wens tot terugkeer uit te spreken. De werknemer moet tevens bereid zijn gedurende de periode van afwezigheid een door de werkgever vast te stellen opleiding te volgen teneinde de noodzakelijke kennis op peil te houden. Indien de werknemer het dienstverband niet wenst te vernieuwen, dient hij 50% van de opleidingskosten te vergoeden.



## Artikel 5 Dienstrooster en arbeidsduur

### 5.1

Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

#### 5.1.1

Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week. Een dag in een dagdienstrooster omvat een periode van 24 aaneengesloten uren aanvangende om 07.00 uur.

#### 5.1.2

Een tweeploegendienstrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

#### 5.1.3

Een drieploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

#### 5.1.4

Een vijfploegendienstrooster dat een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week. Daarbij kunnen per werknemer maximaal 6 extra (oproep)diensten verplicht worden ingeroosterd in de periode van juni tot en met september. De extra uren c.q. extra diensten bedoeld in dit artikel, worden beloond volgens lid 8.4. De werknemer in vijfploegendienst kan per kalenderjaar maximaal 3 roosterdiensten vrijaf opnemen tegen inlevering van 5% van het maandinkomen per opgenomen roosterdienst, te verrekenen met de uit te betalen feestdagtoeslag.

### 5.2

Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in de leden 5.1.1 tot en met 5.1.4 bedoelde weken.

#### 5.3.1

In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste vijf werkdagen van de week tussen 07.00 uur en 18.00 uur.

Voor dagdienst geldt dat pauzetijd (30 minuten) in eigen tijd is.

#### 5.3.2

In tweeploegendienst wordt op de eerste 5 resp. 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten resp. een ochtenddienst en een middagdienst is.

Voor tweeploegendienst geldt dat pauzetijd (30 minuten) in werktijd is.

#### 5.3.3

In drieploegendienst wordt op de eerste 5 resp. 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten resp. een ochtenddienst, een middagdienst en een nachtdienst is. De werktijd voor werknemers in de drieploegendienst wordt vastgesteld op zodanige wijze dat tussen het einde en het begin van de wekelijkse werktijd een ononderbroken rustpauze van tenminste 36 uur wordt vastgesteld.

Voor drieploegendienst geldt dat pauzetijd (30 minuten) in werktijd is.

#### 5.3.4

In vijfploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtendienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen. Voor het vaststellen van het dienstrooster en de arbeidsduur van de extra diensten als bedoeld in artikel 5.1.4. zal van de Arbeidstijdenwet van toepassing zijn. Zie TrespaView voor meer informatie. Voor vijfploegendienst geldt dat pauzetime (30 minuten) in werktijd is.

#### 5.4

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin overplaatsing plaatsvond.

#### 5.5.1

Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.

#### 5.5.2

Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

## **Artikel 6 Functiegroepen en salarisschalen**

#### 6.1

De functies van de werknemers zijn of worden met behulp van de ORBA-systematiek normatief ingedeeld in functiegroepen. De indeling van de functies wordt vastgelegd in een lijst die onderdeel uitmaakt van deze CAO. De indeling van deze functies is tevens terug te vinden op TrespaView.

#### 6.2

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaar. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in lid 20.2. De indeling van deze functies is terug te vinden op TrespaView.

#### 6.3

Werknemers, wier persoonlijke functieinhoud overeenstemt met de door hun te vervullen functie, worden in de bij die functie behorende salarisschaal geplaatst.

#### 6.4.1

Werknemers, wier persoonlijke functie-inhoud op grond van een functionele beoordeling niet overeenstemt met de door hun te vervullen functie, kunnen in de naastlagere c.q. naasthogere salarisschaal worden geplaatst.

#### 6.4.2

Indien op grond van een functionele beoordeling de inschaling in de naastlagere schaal langer dan één jaar duurt, zal de persoonlijke functie-inhoud omgezet worden in een nieuwe functie, waarvan de indeling plaatsvindt door de evaluatiecommissie van Trespa International B.V. De termijn van één jaar gaat in op de datum van indiensttreding c.q. op de datum van dagtekening van het besluit van de evaluatiecommissie.

## 6.5

Trespa omschrijft functies binnen de organisatie en deelt deze in met behulp van een functiewaarderingsstelsel.

De CAO-functies worden omschreven en ingedeeld met de ORBA-methode. Bij ORBA is AAVN de systeemhouder. Deze waardeert de afzonderlijke functies die vervolgens ter beoordeling voorgelegd worden aan de Indelingscommissie. De Indelingscommissie adviseert de Directie omtrent de definitieve indeling. Werknemer ontvangt een schriftelijk indelingsbesluit. Indien werknemer het hier niet mee eens is, kan er binnen 30 dagen bezwaar worden aangetekend via de klachtencommissie. Zie artikel 6.10.

## 6.6

De werknemer, die in opdracht van de werkgever tijdelijk een werknemer vervangt wiens functie is ingedeeld in een hogere functiegroep, blijft ingedeeld in zijn salarisschaal. De extra beloning geschiedt volgens het bepaalde in lid 7.5.

## 6.7

Indeling van een werknemer in een hogere functieschaal wordt vastgesteld door de afdelingsmanager.

### 6.8.1

Indien de werknemer op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, dan wordt de eventuele nieuwe persoonlijke indeling geëffectueerd in overleg met de afdelingsmanager.

### 6.8.2

Indeling in lagere functie wegens onbekwaamheid wordt altijd helder aan werknemer toegelicht door de afdelingsmanager, inclusief de geleverde inspanning om deze onbekwaamheid te voorkomen. Werknemer behoudt bij ingang van de lagere indeling nog 6 maanden het oorspronkelijke salaris. Verzet tegen een lagere indeling kan door middel van een bezwaar worden ingediend bij de klachtencommissie. Zie artikel 6.10

### 6.8.3

Indien de werknemer in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld als gevolg van een herwaardering van de functie in het kader van het reguliere onderhoud van de functieclassificatie, dan behoudt de werknemer de lopende maand en de 6 daarop volgende maanden zijn oorspronkelijke maandsalaris, e.e.a.. gerekend vanaf de datum van het besluit van de Directie. De nieuwe persoonlijke indeling wordt geëffectueerd met ingang van de eerste van de daaropvolgende maand, onverminderd het bepaalde in lid 7.4.3

Hetzelfde geldt indien indeling in een lagere salarisschaal het gevolg is van een functionele beoordeling: wijziging van de functie-inhoud n.a.v. een bedrijfsomstandigheid.

Hetzelfde geldt eveneens indien indeling in een lagere salarisschaal het gevolg is van plaatsing in een lager ingedeelde functie als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.

## 6.9

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisschaal die op hem van toepassing is, van zijn maandsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

## 6.10

De werknemer die zich niet kan verenigen met het indelingsbesluit van de evaluatiecommissie, kan een beroep instellen bij de klachtencommissie. Taak, samenstelling en werkwijze van deze commissie zijn neergelegd in een reglement. Dit is terug te vinden in de Personeelsgids, welke ook terug te vinden is op TrespaView.

## 6.11

De eventuele herziening van het salaris als gevolg van een uitspraak van de functie-evaluatiecommissie c.q. een uitspraak van de klachtencommissie c.q. een externe beroepsprocedure, werkt terug tot de eerste van de maand, volgend op de datum van de aanvraag bij de Indelingscommissie, tenzij op grond van de leden 6.8.2 en 6.8.3 een andere datum geldt dan wel bijzondere omstandigheden een eerdere datum rechtvaardigen.

## **Artikel 7 Toepassing van salarisschalen**

### 7.1.1

De maandsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld.

### 7.1.2

Tussentijdse herzieningen vinden plaats bij de indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in de leden 6.7, 6.8 en 6.11.

### 7.1.3

Alleen indien indiensttreding of tussentijdse herziening vóór 1 juli plaatsvindt, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend met 1 worden verhoogd. Indien de werknemer de desbetreffende minimumleeftijd van de functiejaarschaal voor 1 juli bereikt, wordt hem de verhoging tot 1 functiejaar per 1 januari daaropvolgend toegekend.

### 7.2.1

De werknemer, die nog niet de in zijn salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt (leeftijdschaal) en wel ingaande de maand volgende op de verjaardag van de werknemer. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in artikel 20.

### 7.2.2

De werknemer die de in zijn salarisschaal voorkomende maximum leeftijd heeft overschreden, ontvangt het maandsalaris horende bij nul functiejaren van de salarisschaal waarin de betreffende werknemer is ingeschaald. Dit ingaande de maand volgend op de maand van de overschrijding van de maximumleeftijd van de salarisschaal van de werknemer.

### 7.3.1

Indien een werknemer in de hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 7.4.1 bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.

### 7.3.2

Indien een werknemer om hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld de leden 6.8.1 en 6.8.2 in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend als in verband met de in lid 7.4.2 genoemde salarisverlaging nodig zijn.

### 7.3.3

Indien een nieuwe werknemer elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft gekregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functiejaren worden toegekend.

### 7.3.4

Met ingang van 2010 wordt een pilot gestart voor invoering van een beoordelingssystematiek op basis van een 5 punts-schaal. Deze pilot zal betrekking hebben op werknemers op de afdelingen CSD en

Decor, alsmede op de shiftleaders binnen de productieafdelingen.

In 2011 zal deze pilot uitgebreid worden naar alle werknemers.

Zolang er sprake is van een pilot-fase zal de beoordeling geen gevolgen hebben voor de beloning van de individuele werknemer.

#### **Uitgangspunten voor de beoordelingssystematiek zijn:**

1. Beoordeling vindt plaats op basis van een 5 puntsschaal waarbij de verwoording van de afzonderlijke beoordelingen nog voor definitieve vaststelling in het project bepaald zal worden;
2. De beoordelingscyclus bestaat uit de volgende gesprekken:
  - januari-februari: stellen van nieuwe doelstellingen met de medewerkers
  - juni – september: functioneringsgesprekken met medewerkers
  - begin november: calibratiegesprek tussen leidinggevenden met naasthoger leidinggevende en P&O
  - november - december: beoordelingsgesprek
3. Onderlinge vergelijkbaarheid wordt door middel van calibratie-sessies vergeleken voorafgaand aan de beoordeling met medewerkers. Hierbij wordt ook de toets voor de geforceerde verdeling gedaan;
4. Geforceerde verdeling van de beoordelingen voor de totale populatie.
5. Beloning wordt gekoppeld aan beoordeling

#### **Geforceerde verdeling:**

De verdeling van beoordelingen en de daaraan gekoppelde beloningscomponent dient voor de totale populatie van CAO medewerkers binnen de volgende bandbreedte plaats te vinden:

- Beoordeling A (excellent) (2-6%)
- Beoordeling B (goed) (24-28%)
- Beoordeling C (naar behoren) (55-65%)
- Beoordeling D (bijna voldoende) (10-15%)
- Beoordeling E (onvoldoende) (1-3%)

In de geforceerde verdeling kan het aantal medewerkers die beoordeling A en beoordeling B krijgen niet minder dan 26% en niet meer dan 30% van de totale populatie zijn.

Aanvullend geldt dat het aantal medewerkers die beoordeling D of E krijgen niet minder kan zijn dan 11% en niet meer dan 15% van de totale populatie.

Op niveau van kleine groepen (afdelingen) kan afgeweken worden van deze verdeling zolang de verdeling van de totale groep (populatie CAO-medewerkers) binnen de bandbreedte ligt.

#### **Calibratie:**

Ter verbetering van de onderlinge vergelijkbaarheid van de beoordelingen tussen leidinggevenden zal op niveau van de naast hogere leidinggevende door middel van calibratie-bespreking de beoordeling voorafgaande aan de beoordelingsbespreking met de medewerkers plaatsvinden. In deze calibratie geven de direct leidinggevenden uitleg aan hun directe collega leidinggevende(n) en hun naasthogere leidinggevende hoe zij tot de beoordeling van hun medewerkers zijn gekomen.

#### **Beloning gekoppeld aan beoordeling:**

In 2012 zal, wanneer de pilots daar voldoende aanleiding toe geven, aan de beoordelingssystematiek een beloningscomponent toegevoegd worden, en wel volgens het navolgende schema:

Beoordeling	Groei
A: Excellent	2 functie jaren
B: Goed	1,5 functie jaar
C: Naar behoren	1 functie jaar
D: Bijna voldoende	0,5 functie jaar
E: Onvoldoende	0 functie jaren

### 7.3.5 (geldig vanaf 1 januari 2012)

De werknemer die het maximaal aantal functie jaren bereikt heeft, en als gevolg daarvan niet meer door kan groeien binnen de schaal, heeft in geval van een A of B-beoordeling recht op een eenmalige uitkering van 2% respectievelijk 1% van: 12 maal het maandinkomen plus 13<sup>e</sup> maand en vakantiegeld.

### 7.4.1

Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die beloond wordt ingevolge de functie jaren schaal, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal.

### 7.4.2

Bij indeling van een werknemer, die beloond wordt ingevolge de functie jaren schaal en door eigen toedoen moet worden ingedeeld in een lagere salarisschaal bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen. Of zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

### 7.4.3

Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in lid 6.8.3 bedoelde omstandigheden van een werknemer die beloond wordt ingevolge de functie jaren schaal, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt (dit met in acht name van de wachttijd van 6 maanden).

Voor situaties zoals vermeld in artikel 6.8.3, waarbij het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullend bedrag als persoonlijke toeslag. Deze toeslag - welke geen deel uitmaakt van het maandsalaris - stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal, wordt dit bedrag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

De persoonlijke toeslag wordt voorts verminderd ter gelegenheid van verhogingen van het maandsalaris, welke het gevolg zijn van verhogingen van de salarisschalen. De vermindering bedraagt een vijfde deel van het bedrag der persoonlijke toeslag met een maximum van 1% van het desbetreffende maandsalaris bij 0 functie jaren.

Voor wat betreft de persoonlijke toeslag van werknemers van 60 jaar en ouder, zij verwezen naar lid 21.4

### 7.5

De werknemer, die in opdracht van de werkgever tijdelijk een hoger ingedeelde functie volledig waarneemt, ontvangt daarvoor indien de waarneming tenminste 5 werkdagen achtereen heeft geduurd, een toeslag op zijn maandsalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst 0,25% van zijn maandsalaris indien er sprake is van een waargenomen functie die 1 groep hoger is ingedeeld dan de eigen functie, resp. 0,5% van zijn maandsalaris als de waargenomen functie 2 of meer groepen hoger

is ingedeeld. Deze toeslag wordt alsdan verstrekt met terugwerkende kracht vanaf de eerste dag van vervanging. De vervangingstoelage wordt niet toegekend aan de werknemer, voor wie bij de indeling van zijn functie in de salarisgroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

## 7.6

Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig (ongeoorloofd) verzuim of wegens indiensttreding of ontslag (gedurende de maand), wordt het maandsalaris met een evenredig deel verminderd.

## 7.7

De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 27ste dag van elke maand beschikbaar gesteld op een door de werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.

## Artikel 8 Bijzondere beloningen

### *Algemeen*

#### 8.1

De maandsalarissen, bedoeld in de artikelen 6 en 7 worden geacht een beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

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

De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 9.

### *Werken in ploegen*

#### 8.2

Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

##### 8.2.1 (geldig tot en met 31 mei 2010)

Deze toeslag bedraagt per maand voor de

- vijfploegendienst 28,5% van het maandsalaris
- drieploegendienst 17,3% van het maandsalaris
- tweeploegendienst 11% van het maandsalaris  
(met nachtarbeid van vrijdag op zaterdag);
- tweeploegendienst 10% van het maandsalaris  
(zonder nachtarbeid van vrijdag op zaterdag).

##### 8.2.1 (geldig vanaf 1 juni 2010)

Deze toeslag bedraagt per maand voor de

- vijfploegendienst 28,5% van het maandsalaris
- drieploegendienst 21,4% van het maandsalaris
- tweeploegendienst 11% van het maandsalaris  
(met nachtarbeid van vrijdag op zaterdag);
- tweeploegendienst 10% van het maandsalaris  
(zonder nachtarbeid van vrijdag op zaterdag).

## Klokurenmatrix

Met ingang van 1 juni 2010 wordt een pilot opgestart – binnen de afdeling Decor; voor alle nieuwe aanvragen om in deeltijd te gaan werken; of wanneer een werknemer een parttime dienstverband aangaat met Trespa – voor het gebruik van de klokurenmatrix, waarna per 1 januari 2011 de klokurenmatrix bedrijfsbreed ingevoerd zal worden. (Voor alle duidelijkheid: Deze klokurenmatrix is niet bedoeld voor betaling per gewerkte dienst. Medewerkers werken in roosters zoals hiervoor aangegeven.)

De klokurenmatrix kent voor de uren van elke dag van de week een inconveniëntie toeslag toe. Wanneer een werknemer een parttime dienstverband aangaat met Trespa, besluit in overleg met de werkgever in deeltijd te gaan werken en/ of niet gedurende de hele maand arbeid in ploegendienst verricht, zoals bedoeld in lid 8.2.2, zal met ingang van 1 januari 2011 de klokurenmatrix gebruikt worden voor het berekenen van de inconveniëntie toeslag in de nieuwe, parttime situatie. Ook de reeds bestaande parttime afspraken zullen dan in lijn met de klokurenmatrix worden omgezet.

De percentages, zoals schematisch weergegeven, betreffen toeslagen over het voor werknemer op dat moment geldende uursalaris. Waarbij voor het uursalaris geldt: het voltijd maandsalaris gedeeld door :

- Voor CAO-medewerkers in 5-ploegendienst wordt dit bedrag gedeeld door 145,6;
- Voor CAO-medewerkers in alle andere roosters wordt dit bedrag gedeeld door 162,67.

<i>Klokurenmatrix</i>							
	maandag	dinsdag	Woensdag	donderdag	vrijdag	zaterdag	zondag
00.00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	40%
01.00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	40%
02.00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	40%
03.00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	40%
04.00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	40%
05.00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	40%
06.00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	40%
07.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
08.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
09.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
10.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
11.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
12.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
13.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
14.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
15.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
16.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
17.00	0%	0%	0%	0%	0%	32%	65%
18.00	32%	32%	32%	32%	32%	40%	65%
19.00	32%	32%	32%	32%	32%	40%	65%
20:00	32%	32%	32%	32%	32%	40%	65%
21.00	32%	32%	32%	32%	32%	40%	65%
22:00	32%	32%	32%	32%	32%	40%	65%
23.00	32%	32%	32%	32%	32%	40%	65%



## 8.2.2

Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de in lid 8.2 bedoelde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht. Met ingang van 1 januari 2011 zal voor het berekenen van deze nieuwe toeslag bij afwijkend rooster de klokurenmatrix worden benut.

## 8.2.3

De werknemer in dagdienst, die moet invallen in ploegendienst gedurende 10 of minder diensten, wordt beloond volgens de bepalingen in lid 8.5 van dit artikel. Indien dit invallen in een maand 11 of meer diensten duurt, geschiedt de beloning van meet af aan volgens de bepalingen in lid 8.2.1 en lid 8.2.2.

## 8.2.4

De werknemer, die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met lagere ploegentoeslag beloond rooster of naar de dagdienst ontvangt:

### 8.2.4.1

Indien hij korter dan een half jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand;

### 8.2.4.2

Indien hij een half jaar of langer, maar niet langer dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand;

### 8.2.4.3

Indien hij langer dan 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende de daarop volgende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 1 maand 40% en 1 maand 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag.

### 8.2.4.4

Indien hij langer dan 5 jaar maar niet langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden, plus gedurende 5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag. De werknemer van 58 jaar of ouder wordt voor de toepassing van dit artikel verwezen naar lid 21.5.

### 8.2.4.5

Indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 3 maanden, plus gedurende 7 maanden 80%, 7 maanden 60%, 5 maanden 40% en 5 maanden 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag. De werknemer van 58 jaar of ouder wordt voor de toepassing van dit artikel verwezen naar lid 21.5.

### 8.2.4.6

Onder eigen toedoen wordt niet verstaan plaatsing in een hogere functiegroep ten gevolge van promotie. Onder eigen toedoen wordt verstaan: bewuste nalatigheid van functioneren en/of, op eigen initiatief, sollicitatie en aanstelling in een andere functie met een lager functieniveau.

## *Consignatie*

### 8.3

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

- op maandag tot en met vrijdag 0,75% van het maandsalaris;
- op zaterdag en zondag 2,00% van het maandsalaris;
- op feestdagen 2,50% van het maandsalaris.

## *Beloning bij overschrijding van het dienstrooster: overwerk en meerwerk*

### 8.4

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de overeengekomen dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden (overwerk), geldt de volgende regeling: (dit geldt niet voor overwerk als gevolg van het verrichten van consignatiedienst)

#### 8.4.1

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de dagelijkse arbeidsduur, ontstaan door het uitoefenen van de eigen werkzaamheden, door vervanging als bedoeld in lid 6.6 danwel door het uitoefenen van OR-werkzaamheden, zullen, tot een maximum van 64 uur per jaar, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd.

#### 8.4.2

Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen (overwerk) bedraagt de volgende percentages van het maandsalaris:

1. uren op maandag tot en met vrijdag	0,92%
2. uren op zaterdag	1,05%
3. uren op zondag	1,22%
4. uren op feestdagen, waarin begrepen het doorbetaalde salaris op maandag t/m vrijdag	1,83%
5. uren op roostervrije dagen van personeel in de vijfploegendienst;	
a. op maandag tot en met vrijdag	1,22%
b. op zaterdagen	1,53%
c. op zondagen	1,83%
d. op feestdagen	2,44%

De hierboven bedoelde beloning wordt uitbetaald tegelijk met de salarisbetaling voor zover niet een deel daarvan in compenserende vrije tijd wordt genoten of door de werknemer wordt bestemd ten behoeve van zijn pensioenregeling.

Het verrichten van arbeid op uren voorafgaand en/ of aansluitend aan de eigen dienst wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1) tot en met 4). Opgenomen dan wel in het kader van de Verlofspaarregeling gespaarde vrije tijd als bedoeld onder lid 8.4.1 wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

- voor uren opgenomen op maandag tot en met vrijdag 0,61%
- voor uren opgenomen op zaterdagen 0,92%
- voor uren opgenomen op zondagen 1,22%

#### 8.4.3

Van overwerk is voor een deeltijdwerker eerst sprake, indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft én wanneer de gemiddelde arbeidsduur per dag, dienst of week van een werknemer met een voltijd dienstbetrekking wordt overschreden. Indien een deeltijdwerknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft die niet als overwerk worden aangemerkt (meeruren), kunnen deze uren worden gecompenseerd in evenveel

vrije tijd, in overleg met de werkgever op te nemen. Indien meer uren niet worden gecompenseerd in vrije tijd dan worden deze uren beloond met 127% van het uurloon (0,78% van het maandsalaris).

*Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster: verschoven uren*

## 8.5

Indien de werknemer in ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen, waarop de wisseling van de ploegen plaatsvindt, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden (verschoven uren), wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven. De toeslag wordt eveneens verstrekt aan de werknemer in de dagdienst die, in opdracht van de werkgever, arbeid verricht op tijden gelegen vóór 07.00 uur 's ochtends en ná 18.00 uur 's avonds, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.

Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het maandsalaris.

De werknemer in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst wordt naar een andere ploeg binnen het geldende ploegendienstrooster, ontvangt daarvoor in afwijking van het hiervoor bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,74% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

*Recht op verzuim bij afwijkingen van het dienstrooster*

## 8.6.1

De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren vallende tussen 23.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende werkdag, ontvangt voor deze uren de beloning als geregeld in dit artikel. Als het overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 05.00 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op slaapuren.

## 8.6.2 (geldig tot en met 31 augustus 2010)

Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk binnen hetzelfde etmaal hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend. De tijd waarin het opnemen van de slaapuren begint, ligt bij het begintijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend op het overwerk. De zogeheten slaapuren zijn namelijk duidelijk bedoeld voor rust direct na het overwerk. Slaapuren die niet direct worden benut, komen aan het einde van het etmaal te vervallen.

## 8.6.2 (geldig vanaf 1 september 2010)

Indien de slaapuren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk binnen hetzelfde etmaal hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend. Werknemer hoeft niet eerder dan acht uur na het beëindigen van het overwerk door oproep tijdens consignatie en reistijd met zijn normale werk te beginnen, binnen het tijdvak van 23.00 uur van de voorgaande dag tot 17.00 uur. Deze niet gewerkte uren worden als slaapuren beschouwd. Uren binnen de op die dag geldende normtijd voor werknemer, welke door benutting van slaapuren niet kunnen worden gewerkt, worden betaald volgens het naar rato geldende maandinkomen.

Er wordt bij de reistijd uitgegaan van een gemiddelde rijtijd van 30 minuten enkele reis.

De zogeheten slaapuren zijn duidelijk bedoeld voor rust direct na het overwerk.

## *Tijdelijke wijziging van ploegendienst naar dagdienst*

### 8.7

Bij een tijdelijke wijziging van een ploegendienstrooster naar een dagdienstrooster zijn de volgende bepalingen van toepassing:

- arbeidsduur 40 uur per week conform dagdienst-rooster;
- weekend en feestdagen vrij;
- behoud ploegentoeslag;
- recht op ERV naar rato;
- vervallen eventuele waarnemingstoeslagen bij ploegenoverdracht;
- verlof op algemeen erkende feestdagen gelijk aan dagdienst;
- bij een wijziging van een ploegendienstrooster in een dagdienstrooster in het kader van een tijdelijke benoeming door de werkgever, blijven de functiespecifieke arbeidsvoorwaarden van toepassing.

## *Vergoeding voor extra reis*

### 8.8

De werknemer, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt daarvoor per opkomst een vergoeding over het maandsalaris.

Deze vergoeding bedraagt op:

- |                              |       |
|------------------------------|-------|
| ▪ maandag tot en met vrijdag | 1,00% |
| ▪ zaterdag                   | 1,50% |
| ▪ zon- en feestdagen         | 2,00% |

Deze vergoeding is niet van toepassing indien de werknemer de werkzaamheden op eigen verzoek tijdelijk onderbreekt voor het gebruiken van een maaltijd thuis.

## *Cash awards*

### 8.9

De werknemer of de groep van werknemers, die naar het oordeel van de werkgever een bijzondere verrichting hebben gedaan, kunnen hiervoor een incidentele beloning ontvangen. Deze beloning wordt (bij voorkeur) verstrekt binnen een maand na deze bijzondere verrichting.

## **Artikel 9 Zon- en feestdagen**

### 9.1

Onder feestdagen worden in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, Koninginnedag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en 5 mei in het lustrumjaar. Een lustrumjaar is eenmaal per vijf jaar. Het eerstvolgende lustrumjaar van bevrijdingsdag (5 mei) is in 2015.

### 9.2

Voor de toepassing van dit artikel en de artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, aanvangende op de voorafgaande dag om 23.00 uur.

### 9.3

Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in vijfploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Indien op een niet op zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

Voor zover op feestdagen door de vijfploegendienst niet wordt gewerkt, geldt dit niet voor wachttechnici en bewakingsbeambten.

## 9.4

De werknemer in de vijfploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 1,22% van zijn maandsalaris per op de feestdag gewerkt uur.

## **Artikel 10 Extra vrije dagen voor medewerkers in de dag-, twee- en drieploegendienst**

### 10.1

De werknemer in dag-, twee- en drieploegendienst heeft per kalenderjaar recht op 17 extra roostervrije dagen. Deze arbeidsduur verkortende rechten zullen in de vorm van extra roostervrije dagen door de individuele werknemer in overleg met de werkgever worden opgenomen, met behoud van de geldende bedrijfstijd.

Indien de medewerker slechts een gedeelte van het jaar in dienst is, ontvangt hij de vakantie- en extra roostervrije dagen naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband duurt in het betreffende kalenderjaar.

### 10.2

Het recht op extra roostervrije dagen wordt verminderd met een halve dag voor elke veertien kalenderdagen, die een werknemer in het voorafgaande jaar wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken. De vermindering zal plaatsvinden over een maximale periode van 12 weken (maximaal 3 dagen).

Bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt alleen opbouw van extra roostervrije dagen plaats over de laatste zes maanden van ziekte.

Indien de medewerker parttime werkt, worden de extra roostervrije dagen rechten vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

### 10.3

Indien op verzoek van het bedrijf toch wordt gewerkt op de extra roostervrije dagen als bedoeld in lid 10.1, dan zullen de op die dagen gewerkte eerste acht uren uitsluitend enkelvoudig in vrije tijd worden gecompenseerd.

### 10.4

De werknemer in dag-, twee- en drieploegendienst kan tegen inlevering van 5% van het maandinkomen per kalenderjaar 1 extra roostervrije dag opnemen.

## **Artikel 11 Verzuim met behoud van salaris**

### 11.1

In afwijking en met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet Arbeid en Zorg bepaalde geldt het volgende:

#### 11.1.1

In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer geldt het in artikel 19 bepaalde.

## 11.1.2.1

In de volgende gevallen, waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijze niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hierover voor de resp. bij elk deze gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. de plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie bij overlijden en begrafenis c.q. crematie van de partner of van een kind of pleegkind. In overige omstandigheden geldt de Wet Arbeid & Zorg.
- b. gedurende 2 dagen wegens overlijden en/of begrafenis c.q. crematie van de ouders of ouders van de partner, broer of zuster van de werknemer. In overige omstandigheden geldt de Wet Arbeid & Zorg.
- c. gedurende 1 dag bij overlijden of begrafenis c.q. crematie van partner van kind, broer of zus van de partner van de werknemer of diens partner, partner van broer of zus van werknemer, grootmoeder, grootvader, kleinkind van de werknemer. In overige omstandigheden geldt de Wet Arbeid & Zorg. Indien de werknemer ten tijde van een van deze gebeurtenissen werkzaam is in de nachtdienst, heeft hij in afwijking van het hierboven gestelde aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de nachtdienst onmiddellijk voorafgaande en onmiddellijk volgende op genoemde gebeurtenis.
- d. gedurende de bevalling van de partner en twee dagen binnen een periode van vier weken, nadat het kind op hetzelfde adres verblijft als de moeder;
- e. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
- f. gedurende de voor het noodzakelijke bezoek aan dokter, tandarts of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik of bezoeken langer dan 2 ½ uur per bezoek, bij een bezoek aan een specialist geldt een maximum van 4 uren, vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats. Gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
- g. gedurende een halve dag bij aangifte van voorgenomen huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- h. gedurende 2 dagen bij huwelijk en/ of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- i. gedurende 1 dag bij huwelijk en/ of geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, vader, moeder, ouders van de partner, broer, zuster, broer of zus van de partner van de werknemer en kleinkind van de werknemer. Indien de werknemer ten tijde van een van deze gebeurtenissen werkzaam is in de nachtdienst heeft hij, in afwijking van het hierboven gestelde aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de nachtdienst onmiddellijk voorafgaande aan en onmiddellijk volgend op genoemde gebeurtenis;
- j. gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk en/ of geregistreerd partnerschap van de werknemer, alsmede gedurende 1 dag bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk en/ of geregistreerd partnerschap van diens ouders of ouders van de partner. Indien de werknemer ten tijde van deze gebeurtenissen werkzaam is in de nachtdienst, heeft hij, in afwijking van het hierboven gestelde aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de nachtdienst onmiddellijk voorafgaande aan en onmiddellijk volgend op genoemde gebeurtenis;
- k. gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
- l. gedurende 1 dag bij verhuizing van een werknemer die een zelfstandig huishouden voert.

## 11.1.2.2

In individuele gevallen kunnen aan de werknemer, die niet voldoet aan de voorwaarden genoemd onder lid 11.1.2.1a, doch wel belast is met het regelen van de begrafenis c.q. crematie, de rechten genoemd onder lid 11.1.2.1a worden toegekend. Uiteraard voor zover de overeengekomen arbeid noodzakelijkerwijze niet kan worden verricht.

## 11.1.2.3

Onverlet de mogelijkheid van het wettelijk zorgverlof kan de werkgever in alle andere bijzondere gevallen, wanneer hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.

## 11.1.3

Lid 11.1.2.1a t/m d, i, j, l zal zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Zie J bij artikel A Definities voor verdere definiëring.

## 11.1.4

De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen door te betalen in de navolgende gevallen:

### 11.1.4.1

Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsvoorschriften.

### 11.1.4.2

De invoering van een verkorte werkweek (een zg nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.

Een termijn van een week is voor dit voorafgaand overleg voldoende.

### 11.1.4.3

De verlenging van een vergunning voor verkorte werkweek (een zg. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven in lid 11.1.4.2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - d.w.z. tenminste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In alle gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen, tenzij de partijen een afwijkende regeling treffen.

## **Artikel 12 Vakantie**

### 12.1

Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar

### *Duur der vakantie*

12.2 (geldig tot en met 31 december 2010)

Trespa kent per jaar aan de medewerkers het volgende aantal vakantiedagen toe:



- |   |      |
|---|------|
| ▪ aan de medewerkers in vijfploegendienst | 23,5 |
| ▪ aan de medewerkers in drieploegendienst | 25   |
| ▪ aan de medewerkers in tweeploegendienst | 25   |
| ▪ aan de medewerkers in dagdienst         | 25   |

Trespa kent medewerkers vanaf een bepaalde leeftijd boven het genoemde aantal basisvakantiedagen extra vakantiedagen per jaar toe:

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| ▪ aan de medewerkers van 40 jaar of ouder | 1 dag c.q. dienst     |
| ▪ aan de medewerkers van 45 jaar of ouder | 2 dagen c.q. diensten |
| ▪ aan de medewerkers van 50 jaar of ouder | 3 dagen c.q. diensten |
| ▪ aan de medewerkers van 55 jaar of ouder | 4 dagen c.q. diensten |

Als peildatum voor de vaststelling van de leeftijd bij het toekennen van extra vakantiedagen geldt 1 januari van het betreffende kalenderjaar.

Indien de medewerker parttime werkt, worden de vakantierechten vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

Aansluitend aan de periode genoemd in 10.2 zal gedurende een periode van maximaal 14 weken een afbouw van bovenwettelijke vakantierechten, toegekend voor dat jaar, plaatsvinden van een halve dag voor elke veertien kalenderdagen ziekte.

## 12.2 (geldig vanaf 1 januari 2011)

Trespa kent per jaar aan de medewerkers het volgende aantal vakantiedagen toe:

- |   |  |
|---|--|
| ▪ aan de medewerkers in vijfploegendienst | 23,5 ( waarvan 6,7 dagen bovenwettelijk) |
| ▪ aan de medewerkers in drieploegendienst | 25 (waarvan 5 dagen bovenwettelijk)      |
| ▪ aan de medewerkers in tweeploegendienst | 25 (waarvan 5 dagen bovenwettelijk)      |
| ▪ aan de medewerkers in dagdienst         | 25 (waarvan 5 dagen bovenwettelijk)      |

Indien de medewerker parttime werkt, worden de vakantierechten vermenigvuldigd met de deeltijdfactor.

Aansluitend aan de periode genoemd in 10.2 zal gedurende een periode van maximaal 14 weken een afbouw van bovenwettelijke vakantierechten, toegekend voor dat jaar, plaatsvinden van een halve dag voor elke veertien kalenderdagen ziekte.

## 12.3

De werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar in of uit de dienst van de werkgever treedt, heeft in dat kalenderjaar, onverminderd het in lid 12.2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel der vakantie.

## 12.4

Indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, krijgt de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie. Indien het dienstverband ten minste een maand heeft geduurd, geldt het bepaalde in de leden 12.5.1 en 12.5.2.

### 12.5.1

Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 12.3 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest; een en ander mits de dienstbetrekking tenminste 1 maand heeft geduurd.



## 12.5.2

Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband vóór of op de 15e van de maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 12.3 bepaalde geacht die maand helemaal niet in dienst te zijn geweest.

## 12.6

De vakantie wordt als regel gedurende 3 kalenderweken aaneengesloten en voor het overige in de vorm van snipperdagen genoten. De aaneengesloten vakantie mag in individuele gevallen een periode van maximaal 4 weken omvatten, indien en voorzover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

### *Tijdstip der vakantie*

#### 12.7.1

De aaneengesloten vakantie wordt in onderling overleg en aan de hand van een per afdeling op te maken schema voor iedere werknemer afzonderlijk vastgesteld. In de regel zal in de maanden juni, juli en augustus geen toestemming worden gegeven een periode van 4 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. In deze maanden zal genoemde periode derhalve van kortere duur zijn.

#### 12.7.2

Verlofdagen kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer met dien verstande dat de werkgever enkel op basis van gewichtige redenen bevoegd is de keuze van de werknemer te weigeren.

#### 12.7.3

Collectieve verlofdagen worden vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad.

### Niet opgenomen vakantie

#### 12.8

Het saldo verlof dat de medewerker opbouwt gedurende een kalenderjaar, dient op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar tot nul te zijn gereduceerd. Voor de op 31 december van ieder kalenderjaar nog niet opgenomen vakantie-uren zijn de volgende opties mogelijk:

- reguliere opname van vakantiedagen gedurende het kalenderjaar in de periode van 1 januari tot en met 30 april van het daaropvolgende kalenderjaar;
- opname van vakantiedagen op door de werkgever vastgestelde collectieve verlofdagen;
- inleveren van een aantal dagen voor aankoop van een fiets via het fietsenplan;
- storting van een aantal vrije dagen met een maximum van 150 dagen in het verlofsparen. De verlofspaarregeling is terug te vinden in bijlage AIII Verlofspaarregeling.

### *Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden*

#### 12.9

Het aantal dagen vakantie waarop een werknemer recht heeft, wordt naar evenredigheid verminderd zodra de werknemer wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.

Daarbij is er géén recht op voortzetting van de vakantieopbouw indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

#### 12.10.1

Het onder lid 12.9 bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
- het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven, doch niet opgenomen verlof;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van dienstverband;
- wettelijk zwangerschap- en bevallingsverlof en adoptieverlof.

Indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens volledige arbeidsongeschiktheid of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer, worden nog vakantierechten verworven over de laatste zes maanden, waarin geen arbeid wordt verricht.

## 12.10.2

Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder lid 12.10.1 in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

## 12.10.3

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 12.3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

## 12.11

De niet leerplichtige werknemer, die op 1 augustus van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

*Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen, waarop geen arbeid wordt verricht.*

### 12.12.1

Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen in lid 12.10.1 en 12.11 alsmede in lid 11.1.2.1 gelden niet als vakantie.

### 12.12.2

Indien een der in lid 12.12.1 genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, 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 snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van lid 11.1.2.1 niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, waarbij aanspraak bestaat op loondoorbetaling bij ziekte dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte wordt ontvangen.

*Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband*

### 12.13.1

In geval van beëindiging van het dienstverband zal het restant saldo verlof (van het lopende kalenderjaar en/of van het verlofsparen) uitbetaald worden. In principe dient het saldo verlof zoveel mogelijk worden afgebouwd voor de datum van ontslag.

### 12.13.2

Indien de werknemer de hem toegekende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig deel van zijn maandinkomen worden uitbetaald. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze verrekend.

## 12.13.3

Aan het einde van de dienstbetrekking reikt de werkgever de werknemer, op diens verzoek, een verklaring uit waaruit blijkt wat de duur van de vakantie zonder behoud van salaris is welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt. Werknemers, die voor de datum van uitdiensttreding niet het naar rato nog openstaande recht op vakantie hebben opgenomen, en dit dus uitbetaald krijgen, hebben namelijk het recht om de betreffende vakantiedagen als onbetaald verlof bij hun nieuwe werkgever op te nemen.

Op verzoek van de werknemer worden in deze verklaring tevens de vakantierechten opgenomen die in het kader van de Verlofspaarregeling zijn overgeschreven op het spaarsaldo van de werknemer. Dit tenzij deze rechten zouden zijn verjaard indien zij niet op het spaarsaldo zouden zijn overgeschreven.

### *Uitvoeringsbepalingen*

#### 12.14.1

De werknemer, die volgens rooster op zaterdag of zondag moet werken kan in zijn aaneengesloten vakantie van vier weken niet meer dan 4 zaterdagen of 4 zaterdagen en 4 zondagen opnemen. Is de vakantieperiode van kortere duur dan zal het aantal in deze periode op te nemen zaterdagen of zondagen direct afhankelijk zijn van de lengte van deze periode.

De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan vier maal de nacht van zondag op maandag opnemen.

#### 12.14.2

De werkgever kan in overleg met de OR bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor aaneengesloten vakantie en snipperdagen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet indienen.

## **Artikel 13 Vakantietoeslag**

### 13.1

De werkgever kent in de maand mei aan iedere werknemer een vakantietoeslag toe.

### 13.2

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het maandinkomen van de maand mei, c.q. het maandinkomen dat de werknemer volgens rooster verdient zou hebben als hij niet arbeidsongeschikt was geweest, voor elke maand die de werknemer in dienst is geweest in de periode tussen 1 juni van het voorafgaande jaar en 31 mei van het lopende jaar. Voor de vaststelling van het aantal maanden is het bepaalde in de leden 12.4, 12.5.1 en 12.5.2 van toepassing.

### 13.3

Voor de werknemer, die beloond wordt overeenkomstig de indeling in de functiejaarschaal als bedoeld in art. 7.2.2 bedraagt de vakantietoeslag voor een vol jaar tenminste € 1.714,--.

### 13.4

Bij de berekening van de vakantietoeslag wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale zekerheidswetten.

### 13.5

Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zal de vakantietoeslag worden afgerekend bij de laatste salarisbetaling op basis van het laatstgenoten maandinkomen voor zover deze nog niet eerder is geschied.

## Artikel 14 Uitkering 13e maandsalaris

### 14.1

De werknemer die op 31 december een vol kalenderjaar in dienst is geweest zal in de maand november van dat jaar een extra uitkering van 1 maandinkomen over de maand november van dat jaar ontvangen.

### 14.2

De werknemer, die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt, mits het dienstverband langer dan 2 maanden heeft geduurd, een deel van deze extra uitkering, evenredig aan het aantal maanden, dat het dienstverband in dat kalenderjaar heeft geduurd.

### 14.3

Voor de vaststelling van het in lid 14.2 bedoelde aantal maanden, is het bepaalde in de leden 12.5.1 en 12.5.2 van toepassing.

### 14.4

Bij de berekening van de 13<sup>e</sup> maand uitkering wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale zekerheidswetten.

### 14.5

Voor de werknemer die gebruik maakt van de wettelijke ouderschapsverlofregeling wordt de dertiende maanduitkering gebaseerd op het maandinkomen dat de betrokken werknemer in de maand november verdiend zou hebben, wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van het recht op ouderschapsverlof. Wanneer de werknemer direct na het ouderschapsverlof minder uren gaat werken, dan wordt de 13<sup>e</sup> maanduitkering vanaf dat moment berekend over het maandinkomen behorende bij het aantal uren, dat de werknemer na het ouderschapsverlof gaat werken.

## Artikel 15 Winstdelingsregeling

### 15.1

Iedere werknemer ontvangt een winstuitkering uiterlijk in de maand volgend op de vaststelling door de algemene vergadering van aandeelhouders, die gewoonlijk in maart/april plaatsvindt, van de jaarrekening over het afgelopen boekjaar.

### 15.2

De winstuitkering bedraagt maximaal 3,5% van twaalf maal het maandsalaris van de maand december van dat boekjaar, inclusief een eventuele toeslag als bedoeld in lid 7.4.3.

Deze winstdelingsregeling voor het kalenderjaar 2010 (de periode van 1 januari 2010 t/m 31 december 2010) is vastgesteld op basis van twee gezichtspunten, te weten:

- EBIT<sub>1</sub> als ratio van de Netto Sales<sub>2</sub> (40%)
- Aantal meldingen onveilige situaties (60%)

---

1 Definitie EBIT: Earnings Before Interest & Tax = Operationele winst inclusief afschrijving voor aftrek van rente en belasting.

2 Definitie Netto Sales: Verkoop na aftrek van kortingen.

Zie bijgaand overzicht:

Doelstellingen	Waarde	0,22	0,45	0,67	1
EBIT	40%	<b>&gt;=16,2%</b>	<b>&gt;=16,7%</b>	<b>&gt;=17,2%</b>	<b>&gt;=17,7%</b>
Aantal meldingen van onveilige situaties	60%	<b>&gt;=600</b>	<b>&gt;=700</b>	<b>&gt;=800</b>	<b>&gt;=900</b>

Voor de kalender jaren 2011 en 2012 zal de winstdelingsregeling volgens de volgende procedure worden vastgesteld:

- In de maand november van het voorafgaand jaar zal het Management van Trespas aan de Ondernemingsraad van Trespas International B.V. een voorstel voor de doelstellingen van het opvolgend jaar ter advies voorleggen.
- Deze doelstellingen zullen volgens de volgende verdeling en opzet worden voorgesteld:

Doelstellingen	Waarde	0,22	0,45	0,67	1
EBIT	40%				
Bedrijfsdoelstelling	40%				
Afdelingsdoelstelling	20%				

- Doelstellingen worden zoveel mogelijk gelijkgeschakeld met de doelstellingen voor N-CAO medewerkers.
- De Ondernemingsraad geeft haar advies op de doelstellingen voor het einde van het voorafgaand kalenderjaar.

### 15.3

De werknemer die een deel van het boekjaar in dienst is geweest, ontvangt, mits het dienstverband langer dan 2 maanden heeft geduurd, een deel van de winstuitkering, evenredig aan het aantal maanden dat het dienstverband in dat boekjaar heeft geduurd.

### 15.4

Voor de vaststelling van het in lid 15.3 bedoelde aantal maanden is het bepaalde in de leden 12.5.1 en 12.5.2 van toepassing.

### 15.5

Geen recht op een uitkering in het kader van de winstdelingsregeling bestaat in geval van ontslag op staande voet.

## Artikel 16 Bijstand werknemers

De werknemer kan zich laten bijstaan door een districtsbestuurder van één der vakverenigingen wanneer hij met zijn chef of met medewerkers van de personeelsdienst van de betrokken vestiging

een gesprek heeft dat belangrijke gevolgen kan hebben voor de arbeidsrelatie. Bij verhindering kan een districtsbestuurder zich slechts laten vervangen door een collega-districtsbestuurder.

## **Artikel 17 Seksuele intimidatie, agressie en geweld**

De werkgever zal een beleid voeren dat gericht is op bestrijding van seksuele intimidatie op het bedrijf en op bescherming van de werknemers tegen agressie en geweld. Daartoe zal o.m. in overleg met de Ondernemingsraad een mannelijke en een vrouwelijke vertrouwenspersoon worden benoemd.

## **Artikel 18 Verzekering tegen ziektekosten**

In het bedrijf van de werkgever bestaat een regeling inzake collectieve verzekering tegen ziektekosten (zie artikel B7 Personeelsgids).

## **Artikel 19 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid**

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 (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximumdagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken  
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen indien de medewerker voldoende reïntegratie inspanningen verricht.
5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde *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 aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
  - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;

- f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;  
*loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;  
*aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt, heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

## **Artikel 20 Vorming en opleiding**

Voor bepalingen omtrent vorming en opleiding voor zover niet vastgelegd in deze CAO, wordt verwezen naar de Personeelsgids, C Vergoedingen – Studiekosten.

### *Compensatie opleidingstijd in vrije tijd*

#### 20.1.

De werknemer die een opleiding/instructie volgt, direct vereist voor de uitoefening van zijn functie, wordt zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld deze opleiding/instructie tijdens werktijd te volgen. Voor zover dit niet mogelijk is, wordt de tijd besteed aan het volgen van deze opleiding/instructie gecompenseerd in evenveel vrije tijd. Een overwerkvergoeding wordt nooit toegekend in geval van opleiding/instructie buiten werktijd.

Opleiding/instructie niet direct vereist kan indien mogelijk gedeeltelijk ook in werktijd plaatsvinden maar wordt voor inspanningen buiten werktijd niet gecompenseerd.

Een en ander in overleg tussen werknemer en zijn leidinggevende.

Voor het volgen van de procestechnische opleidingen Basisoperator (WEB-niveau 1) die één jaar duurt worden 100 studie-uren ter beschikking gesteld in de minder drukke periode van het jaar, te weten de maanden december t/m maart. Voor het volgen van de procestechnische opleidingen Mechanisch- en Procesoperator-A (WEB-niveau 2) die twee jaar duurt, worden 2 x 100 studie-uren ter beschikking gesteld in de minder drukke periode van het jaar, te weten de maanden december t/m maart.

### *Kwalificatieplichtigen*

#### 20.2.1

De kwalificatieplicht volgt op de volledige leerplicht en geldt voor eenieder die: nog geen 18 jaar is; geen startkwalificatie heeft; de volledige leerplicht heeft afgerond. Deze personen zijn tot hun achttiende verjaardag (of tot het moment dat een startkwalificatie is behaald) kwalificatieplichtig. Als startkwalificatie geldt een van de volgende diploma's: vwo-diploma; havo-diploma; diploma op MBO-2 niveau of hoger. Met combinaties van leren en werken mag voldaan worden aan de kwalificatieplicht (BeroepsOpleidende Leerweg en de BeroepsBegeleidende Leerweg).

## 20.2.2

Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn kwalificatieplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

## 20.2.3

De kwalificatieplichtige werknemer die deelneemt aan een opleiding kan op de dag dat de onderwijsinstelling die hij normaal bezoekt, officieel wegens vakantie gesloten is, werkzaamheden verrichten in de onderneming.

## 20.2.4

Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling moet bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn. Ingeval de werknemer op één van de hier en in lid 20.2.3 bedoelde vakantiedagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen, zonder overwerktoeslag. Eerst indien de voor die dag volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerkregeling in.

### *Arbeidsvoorwaarden leerlingen*

## 20.3

Aan de op te leiden leerlingen zal een leer/arbeidsovereenkomst worden aangeboden voor de duur van de opleiding. Op deze leer/arbeidsovereenkomst is de CAO van toepassing met uitzondering van het bepaalde in lid 4.3. Indeling zal plaatsvinden in tenminste groep 1 van de salarisschaal. Daarnaast is er bij Trespa ook een studiekostenregeling. Vergoeding voor kosten van een opleiding/studie worden gegeven indien de studie aansluit bij de werkzaamheden van de werknemer en past in de loopbaanontwikkeling van de werknemer (zie Personeelsgids voor meer informatie).

## **Artikel 21 Faciliteiten voor oudere werknemers (geldig tot en met 31 december 2010)**

### 21.1 Seniorendagenregeling

De werknemer van de volgende leeftijd kan op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen met behoud van 80% van het per dag herleide salarisinkomen voor elke opgenomen vrije dienst:

bij 57 jaar	3 diensten per kwartaal
bij 58 jaar	6 diensten per kwartaal
bij 59 jaar	9 diensten per kwartaal
bij 60 jaar	10 diensten per kwartaal
bij 61 jaar	11 diensten per kwartaal

De vaststelling van deze tijd geschiedt in overleg met de werkgever. Niet opgenomen vrije tijd vervalt per desbetreffend kwartaal, of afgesproken termijn bij oprekking van de periode (zie hieronder 3.c.). De peildatum voor de hierboven genoemde leeftijden is de eerste dag van het kwartaal.

Door de nieuwe VPL-wetgeving kan de werknemer het moment waarop hij met pensioen gaat zelf bepalen.

Werknemer heeft hierbij de volgende keuze:

1. Hij geeft aan te willen stoppen met werken op 62-jarige leeftijd: bovenstaand schema is onverkort van toepassing.
2. Hij geeft aan te willen stoppen op een moment vóór zijn 62e levensjaar: bovenstaand schema is onverkort van toepassing met dien verstande dat er in geen enkele vorm een recht bestaat op de seniorendagen die hij zou hebben gekregen in de periode tussen pensioenleeftijd en het 62e levensjaar.



3. Hij geeft aan te willen stoppen op een moment ná zijn 62e levensjaar. In dat geval kan de medewerker ervoor kiezen:
- bovenstaand schema toe te passen, waarna, na het 61e levensjaar, geen recht meer bestaat op seniorenverlof;
  - de ingangleeftijden zoals genoemd in bovenstaand schema naar evenredigheid met het tijdstip van latere ingang van het pensioen te verhogen,
  - de periodes van opname, naar evenredigheid van de verlenging van het dienstverband na het 62e levensjaar, te verlengen. Een kwartaal zou dan bijvoorbeeld 4 maanden kunnen worden.

## 21.2

De werknemer, die met pensioen gaat, resp. vrijwillig vervroegd uittreedt, wordt met zijn echtgeno(o)t(e) dan wel zijn partner uit een relatie als omschreven in lid 11.1.3 in de gelegenheid gesteld het jaar voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband op kosten van de werkgever deel te nemen aan een externe voorbereidingscursus. De afwezigheid daartoe kan in totaal ten hoogste 5 dagen duren.

## 21.3

De werknemer in dagdienst, die 55 jaar of ouder is, kan niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken of arbeid te verrichten buiten de uren van het voor hem geldende dienstrooster. Evenmin kan de werknemer in ploegendienst, die 55 jaar of ouder is, verplicht worden arbeid te verrichten buiten de uren van het voor hem geldende dienstrooster.

## 21.4

De persoonlijke toeslag van de werknemer, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt niet meer verminderd ter gelegenheid van een verhoging van het maandsalaris, als omschreven in lid 7.4.3. De werknemer van 60 jaar of ouder, die anders dan door eigen toedoen in een lagere functie wordt geplaatst, behoudt tot zijn pensioengerechtigde leeftijd dan wel tot de datum, waarop hij vrijwillig vervroegd uit dienst treedt, zijn oorspronkelijke maandsalaris onder verrekening van eventuele uitkeringen ingevolge sociale verzekeringen.

## 21.5

De werknemer van 58 jaar of ouder die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster of naar de dagdienst, blijft - indien hij ten tijde van terugplaatsing langer dan vijf jaar in ploegendienst heeft gewerkt - recht houden op 100% van de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag. Onder eigen toedoen wordt niet verstaan plaatsing in een hogere functiegroep ten gevolge van promotie. Is de overplaatsing geïndiceerd op medische gronden, dan geldt bovenstaande voor de werknemer vanaf 55 jaar.

## **Artikel 21 Faciliteiten voor oudere medewerkers; Overgangsregeling (geldig vanaf 1 januari 2011)**

### 21.1

Dit artikel betreft een overgangsregeling in het kader van levensfasebewust employabilitybeleid waarbij de voorwaardelijke seniorendagenregeling omgezet wordt in een onvoorwaardelijk persoonlijk budget voor alle medewerkers (zie artikel 26).

De werknemer die in dienst is op 1 januari 2011 en geboren is vóór 1 januari 1954, behoudt het volledige recht op de seniorendagenregeling:

De werknemer van de volgende leeftijd kan op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen met behoud van 80% van het per dag herleide salarisinkomen voor elke opgenomen vrije dienst:

bij 57 jaar	3 diensten per kwartaal
bij 58 jaar	6 diensten per kwartaal

bij 59 jaar	9 diensten per kwartaal
bij 60 jaar	10 diensten per kwartaal
bij 61 jaar	11 diensten per kwartaal

De werknemer die in dienst is op 1 januari 2011 en geboren is in de periode vanaf 1 januari 1954 tot 1 januari 1956 heeft recht op 80% van de seniorendagenregeling zoals die gold vóór 1 januari 2011: De werknemer van de volgende leeftijd kan op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen met behoud van 80% van het per dag herleide salarisinkomen voor elke opgenomen vrije dienst:

bij 57 jaar	2,4 diensten per kwartaal
bij 58 jaar	4,8 diensten per kwartaal
bij 59 jaar	7,2 diensten per kwartaal
bij 60 jaar	8 diensten per kwartaal
bij 61 jaar	8,8 diensten per kwartaal

De werknemer die in dienst is op 1 januari 2011 en geboren is in de periode vanaf 1 januari 1956 tot 1 januari 1959 heeft recht op 65% van de seniorendagenregeling zoals die gold vóór 1 januari 2011: De werknemer van de volgende leeftijd kan op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen met behoud van 80% van het per dag herleide salarisinkomen voor elke opgenomen vrije dienst:

bij 57 jaar	1,95 diensten per kwartaal
bij 58 jaar	3,9 diensten per kwartaal
bij 59 jaar	5,85 diensten per kwartaal
bij 60 jaar	6,5 diensten per kwartaal
bij 61 jaar	7,15 diensten per kwartaal

De werknemer die in dienst is op 1 januari 2011 en geboren is in de periode vanaf 1 januari 1959 tot 1 januari 1963 heeft recht op 50% van de seniorendagenregeling zoals die gold vóór 1 januari 2011: De werknemer van de volgende leeftijd kan op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen met behoud van 80% van het per dag herleide salarisinkomen voor elke opgenomen vrije dienst:

bij 57 jaar	1,5 diensten per kwartaal
bij 58 jaar	3 diensten per kwartaal
bij 59 jaar	4,5 diensten per kwartaal
bij 60 jaar	5 diensten per kwartaal
bij 61 jaar	5,5 diensten per kwartaal

De vaststelling van deze tijd geschiedt in overleg met de werkgever. Niet opgenomen vrije tijd vervalt per desbetreffend kwartaal, of afgesproken termijn bij oprekking van de periode (zie hieronder 3.c.). De peildatum voor de hiervoor genoemde leeftijden is de eerste dag van het kwartaal.

Door de nieuwe VPL-wetgeving kan de werknemer het moment waarop hij met pensioen gaat zelf bepalen.

Werknemer heeft hierbij de volgende keuze:

1. Hij geeft aan te willen stoppen met werken op 62-jarige leeftijd: bovenstaand schema is onverkort van toepassing.
2. Hij geeft aan te willen stoppen op een moment vóór zijn 62e levensjaar: bovenstaand schema is onverkort van toepassing met dien verstande dat er in geen enkele vorm een recht bestaat op de seniorendagen die hij zou hebben gekregen in de periode tussen pensioenleeftijd en het 62e levensjaar.
3. Hij geeft aan te willen stoppen op een moment ná zijn 62e levensjaar. In dat geval kan de medewerker ervoor kiezen:
  - a. bovenstaand schema toe te passen, waarna, na het 61e levensjaar, geen recht meer bestaat op seniorenverlof;

- b. de ingangsheeftijden zoals genoemd in bovenstaand schema naar evenredigheid met het tijdstip van latere ingang van het pensioen te verhogen,
- c. de periodes van opname, naar evenredigheid van de verlenging van het dienstverband na het 62e levensjaar, te verlengen. Een kwartaal zou dan bijvoorbeeld 4 maanden kunnen worden.

## 21.2

De werknemer, die met pensioen gaat, resp. vrijwillig vervroegd uittreedt, wordt met zijn echtgeno(o)t(e) dan wel zijn partner uit een relatie als omschreven in lid 11.1.3 in de gelegenheid gesteld het jaar voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband op kosten van de werkgever deel te nemen aan een externe voorbereidingscursus. De afwezigheid daartoe kan in totaal ten hoogste 5 dagen duren.

## 21.3

De werknemer in dagdienst, die 55 jaar of ouder is, kan niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken of arbeid te verrichten buiten de uren van het voor hem geldende dienstrooster. Evenmin kan de werknemer in ploegendienst, die 55 jaar of ouder is, verplicht worden arbeid te verrichten buiten de uren van het voor hem geldende dienstrooster.

## 21.4

De persoonlijke toeslag van de werknemer, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt niet meer verminderd ter gelegenheid van een verhoging van het maandsalaris, als omschreven in lid 7.4.3. De werknemer van 60 jaar of ouder, die anders dan door eigen toedoen in een lagere functie wordt geplaatst, behoudt tot zijn pensioengerechtigde leeftijd dan wel tot de datum, waarop hij vrijwillig vervroegd uit dienst treedt, zijn oorspronkelijke maandsalaris onder verrekening van eventuele uitkeringen ingevolge sociale verzekeringen.

## 21.5

De werknemer van 58 jaar of ouder die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een met een lagere ploegentoeslag beloofd rooster of naar de dagdienst, blijft - indien hij ten tijde van terugplaatsing langer dan vijf jaar in ploegendienst heeft gewerkt - recht houden op 100% van de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag. Onder eigen toedoen wordt niet verstaan plaatsing in een hogere functiegroep ten gevolge van promotie. Is de overplaatsing geïndiceerd op medische gronden, dan geldt bovenstaande voor de werknemer vanaf 55 jaar.

## **Artikel 22 Spaarregeling**

In het bedrijf van de werkgever geldt een spaarregeling. De uitvoering is neergelegd in een reglement.

## **Artikel 23 Pensioenregeling**

Wijzigingen in de in artikel 2.10 bedoelde pensioenregeling die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of op de hoogte van de uitkeringen zullen door de werkgever pas vastgesteld worden nadat ter zake overleg is gepleegd met de vakverenigingen. Deze wijzigingen zullen – indien en voor zover zij betrekking hebben op werknemers in de zin van de CAO - pas worden doorgevoerd nadat de vakverenigingen instemming hebben verleend.

## **Artikel 24 Uitkering bij overlijden**

### 24.1

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterend deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet, WIA en de Toeslagenwet.

### 24.2

Onder laatstelijk rechtens toekomend loon wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met de eventuele overwerktoeslag over de laatste 13 weken voorafgaande aan de ziekmelding c.q. het overlijden, plus eventueel naar evenredigheid, de vakantietoeslag en de dertiende maandsuitkering.

### 24.3

Onder de nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten of geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde. Zie J bij artikel A Definities, voor verdere definiëring;
- b. bij ontstentenis van de onder a. bedoelde personen, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
- c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen, diegenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde;
- d. bij ontstentenis van de onder a., b. of c. bedoelde personen kan een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterend deel van de kalendermaand van overlijden aan de persoon die daarvoor op billijkheidsgronden het meest in aanmerking komt.

### 24.4

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de WIA.

## **Artikel 25 Ouderschapsverlof**

### 25.1

In aanvulling op de volledige wettelijke regeling voor ouderschapsverlof is het hierna bepaalde van toepassing.

### 25.2

Voor de werknemer die gebruik maakt van de wettelijke ouderschapsverlofregeling wordt de vakantietoeslag gebaseerd op het maandinkomen dat de betrokken werknemer in de maand mei verdiend zou hebben, wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van het recht op ouderschapsverlof. Wanneer de werknemer direct na afloop van het ouderschapsverlof minder uren gaat werken, dan wordt de vakantietoeslag vanaf dat moment berekend over het maandinkomen behorende bij het aantal uren dat de werknemer na het ouderschapsverlof gaat werken.

### 25.3

Voor de werknemer die gebruik maakt van de wettelijke ouderschapsverlofregeling wordt de dertiende maandsuitkering gebaseerd op het maandinkomen dat de betrokken werknemer in de maand

november verdiend zou hebben, wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van het recht op ouderschapsverlof. Wanneer de werknemer direct na het ouderschapverlof minder uren gaat werken, dan wordt de 13<sup>e</sup> maandsuitkering vanaf dat moment berekend over het maandinkomen behorende bij het aantal uren, dat de werknemer na het ouderschapsverlof gaat werken.

#### 25.4

Het ouderschapsverlof kan desgewenst in 3 periodes worden opgenomen. Een periode van ouderschapsverlof dient minimaal een maand te bedragen.

### **Artikel 26 Persoonlijk budget (geldig vanaf 1 januari 2011)**

#### 26.1

Jaarlijks wordt aan iedere werknemer in het kader van levensfasebewust employabilitybeleid een persoonlijk budget ter beschikking gesteld. Dit budget kan gebruikt worden ten behoeve van een aantal bestedingsdoelen. De individuele werknemer heeft met dit Persoonlijk Budget zelf invloed op de samenstelling van zijn eigen arbeidsvoorwaardenpakket.

#### 26.2

Het jaarlijks beschikbare budget heeft een waarde van drie dagen per jaar en wordt vastgesteld op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Voor werknemers die in dienst komen gedurende het jaar, geldt de datum van indiensttreding als peildatum.

#### 26.3

De werknemer die op 1 januari 2011 in dienst is bij werkgever en geboren is vóór 1 januari 1971 heeft recht op een extra budget ter grootte van de waarde van één dag per jaar.

#### 26.4

Voor de werknemer die niet voltijds werkt en de werknemer die in de loop van het kalenderjaar resp. in- of uit dienst treedt wordt het budget naar rato berekend conform artikel 12,5.1 en 12.5.2. Bij uitdiensttreding vindt indien van toepassing verrekening plaats.

#### 26.5

De waarde van het uurloon ten behoeve van het vaststellen van het jaarlijks beschikbare budget wordt als volgt berekend:

Bruto maandloon vermeerderd met 8% vakantiegeld en 8,33% 13<sup>e</sup> maand op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. Voor CAO-medewerkers in 5-ploegendienst wordt dit bedrag gedeeld door 145,6. Voor CAO-medewerkers in alle andere roosters wordt dit bedrag gedeeld door 162,67

#### 26.6

Het beschikbare persoonlijk budget wordt verhoogd door middel van aanwending van extra bronnen:

- bovenwettelijke vakantiedagen;
- de winstdelingsregeling (optioneel, naar keuze van werknemer);
- maximaal 4 procentpunt van de ploegentoeslag (optioneel, naar keuze van werknemer);
- gewerkte oproepdagen (optioneel, naar keuze van werknemer).

#### 26.7

De werknemer maakt in overleg met werkgever een keuze voor de besteding van het persoonlijk budget.

## *Jaarlijkse keuzemomenten*

De werknemer dient minimaal 1 x per jaar, uiterlijk op 30 april van het betreffende kalenderjaar aan te geven op welke wijze het persoonlijk budget voor het betreffende jaar aangewend zal worden, rekening houdend met de voorwaarden die worden gesteld bij de verschillende bestedingsdoelen. Indien de werknemer in enig jaar géén keuze maakt, zal de werkgever de waarde van het persoonlijk budget uitbetalen, samen met het salaris van december van het betreffende jaar.

## *Tussentijdse wijzigingen*

Indien de werknemer in de loop van het kalenderjaar behoefte heeft aan aanpassing c.q. uitbreiding van (het aantal gekozen) doelen, dan kan daartoe een verzoek worden ingediend bij de Personeelsmanager, die beoordeelt of aan het aanvullende verzoek kan worden voldaan.

## 26.8

De bestedingsdoelen en de bijbehorende voorwaarden van het persoonlijk budget zijn opgenomen in een regeling, die geraadpleegd kan worden op TrespaView. Wijzigingen in het in dit artikel bedoelde persoonlijk budget zullen door de werkgever pas vastgesteld worden nadat ter zake overleg is gepleegd met de vakverenigingen. Deze wijzigingen zullen – indien en voor zover zij betrekking hebben op werknemers in de zin van de CAO - pas worden doorgevoerd nadat de vakverenigingen instemming hebben verleend.

## Bijlage A.I Functielijst

In overeenstemming met lid 6.1. van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst vindt indeling van de functie in functiegroepen plaats. Deze lijst van functiegroepen is tevens terug te vinden op Trespaview.

Groep	PUF	PUS	F&P, HR,TTC,ICT	Facilities and Man.Serv.	Marketing & Sales, CSD	Operations Man.,OP&C, Project Office/SHE/ Training&Education
8 155.5	Planner Teamleader/Finished	Shiftleader Planner	Purchaser non strategic goods & services Employee Consolidation/Account Pension Fund Medew. Finance/Support Medew. Finance Treasure/Credit Management Helpdeskmedewerker B	Secretary CEO Senior Technicus PIV Commandant/Coördinator Security	Operator C Order & Claimprocessing Operator B Sales Support Marketing Interaction Coordinator	Medewerker ontwikkeling A Order Coördinator B Coördinator Qesh Planner W&S Special Request Coördinator
155 7 135.5	Technician E//A Technician mechanical Teamleader/Support Processing Quality Inspector Operator D	Technician mechanical Technician E//A Operator D	Ambtelijk. Secretaris OR Secretaresse Development Assistant B/C Secretaresse/mdw P&O Medewerker bedrijfsadministratie Medewerker Salarisadministratie	Wachttechnicus	Operator B Order & Claimprocessing Afdelingssecretaresse Operator A Sales Support Marketing Assistent Communication Coördinator	Order Coordinator A Export Documentalist Shiftleader W&S
135 6 115.5	Operator C	Operator C Teamleader/Support Processing Senior Colorist	Factuurcontroleur Purchase assistant Helpdeskmedewerker A Development Assistant A Medewerker P&O		Operator A Order & Claimprocessing	
115 5 95.5	Operator/Support Proc. Finished Administrator Operator B	Operator B	Workshop Operator	Gastvrouw/Ass Adm Beveiligingsbeambte		
95 4 75.5	Operator A	Operator B/Support Processing Operator A R&I/Decor		Chauffeur		Operator B W&S
75 3 55.5		Operator A/Support Processing		Postverzorging		Operator A W&S
55 2 35.5						

Bovenstaande functielijst zal geüpdate worden op Trespaview wanneer het project update van functiebeschrijvingen binnen Operations afgerond is.



**Bijlage A.II Salarisschalen**

**Trespa International B.V.**

De salarisschalen worden verhoogd met 1,5% per 1 april 2010 ( terugwerkende kracht) en met 1,5% per 1 april 2011.

CAO-schalen per 1 april 2010										
Schaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeugdschaal	15	734	759	787						
	16	918	948	982						
	17	1099	1140	1179	1231					
	18	1282	1328	1375	1432	1498				
	19	1465	1516	1572	1640	1711	1806	1914	2032	2154
	20	1648	1707	1766	1842	1883	1918	2033	2160	2290
	21	1742	1803	1870	1945	1969	2032	2155	2287	2424
	22					2057	2123	2224	2360	2502
	23						2212	2299	2435	2581
	24							2344	2490	2639
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Functiejaar	0	1832	1895	1963	2048	2142	2260	2393	2541	2693
	1	1869	1937	2002	2090	2191	2307	2444	2599	2755
	2	1901	1971	2042	2130	2234	2358	2499	2654	2813
	3	1940	2009	2079	2171	2285	2411	2556	2711	2874
	4	1975	2048	2119	2213	2331	2460	2610	2769	2935
	5	2014	2088	2160	2250	2381	2514	2662	2827	2997
	6	2049	2126	2198	2294	2428	2561	2714	2884	3057
	7			2235	2332	2475	2613	2770	2944	3121
	8				2375	2525	2663	2824	3002	3182
	9							2880	3061	3245
	10							2937	3122	3309



CAO-schalen per 1 april 2011										
Schaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Jeugdschaal	15	745	770	799						
	16	932	962	997						
	17	1115	1157	1197	1249					
	18	1301	1348	1396	1453	1520				
	19	1487	1539	1596	1665	1737	1833	1943	2062	2186
	20	1673	1733	1792	1870	1911	1947	2063	2192	2324
	21	1768	1830	1898	1974	1999	2062	2187	2321	2460
	22					2088	2155	2257	2395	2539
	23						2245	2333	2472	2620
	24							2379	2527	2679
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Functiejaar	0	1859	1923	1992	2079	2174	2294	2429	2579	2734
	1	1897	1966	2032	2121	2224	2342	2481	2638	2796
	2	1930	2001	2073	2162	2268	2393	2536	2694	2856
	3	1969	2039	2110	2204	2319	2447	2594	2752	2917
	4	2005	2079	2151	2246	2366	2497	2649	2811	2980
	5	2044	2119	2192	2284	2417	2552	2702	2869	3041
	6	2080	2158	2231	2328	2464	2599	2755	2927	3103
	7			2269	2367	2512	2652	2812	2988	3167
	8				2411	2563	2703	2866	3047	3230
	9							2923	3107	3293
	10							2981	3169	3359

## Bijlage A.III Verlofspaarregeling

### 1. Doel van de regeling

De regeling heeft tot doel de medewerkers in staat te stellen vrije tijd waarop zij om diverse redenen aanspraak kunnen maken, over een langere termijn op te sparen en vervolgens te gebruiken op momenten en voor doeleinden die aansluiten bij de eigen behoefte aan (perioden van) vrije tijd. Aan de bestemming van die tijd worden geen belemmeringen gesteld, maar de regeling is met name opgezet voor bestemmingen als zorgverlof, studieverlof, loopbaanonderbreking, perioden van korter werken of eerder stoppen met werken voorafgaand aan het pensioen.

### 2. Spaarbronnen

Voor sparen komen in enig kalenderjaar in aanmerking de onderstaande dagen en/of uren waarop de werknemer ingevolge zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever aanspraak kan maken:

1. Het restant vakantiedagen (VVK).
2. ERV-dagen, voor zover niet collectief of per bedrijfsonderdeel vastgesteld en/of niet wegens ziekte vervallen.
3. Compenserende vrije tijd voor overwerk (VCV).

Sparen is mogelijk tot een totaalsaldo uit lid 1,2 en 3 van ten hoogste 150 dagen (1200 uren). Daarbij dienen werknemer en werkgever afspraken te maken over de besteding van eventueel spaarverlof. In individuele gevallen waar het huidig spaarsaldo hoger is dan de maximale opbouw zullen de bestaande reserveringen en afspraken worden gerespecteerd.

Zie ook de opmerking bij punt 5 van dit artikel.

### 3. Spaarvorm

De gespaarde tijd wordt vastgelegd als een recht evenredige aanspraak op vrije tijd in de toekomst. De aanspraak kan slechts worden verzilverd bij beëindiging van het dienstverband of voor doeleinden waarover met de vakorganisaties overeenstemming is bereikt. Bij verzilvering wordt voor de berekening van de waarde van gespaarde tijd uitgegaan van het maandinkomen op het moment van verzilvering.

### 4. De opname van vakantiedagen en van het tegoed verlofsparen

Trespa International B.V. heeft als werkgever de plicht het welzijn en de gezondheid van de medewerkers te bewaken. In dit kader is voldoende vrije tijd en ontspanning nodig als tegenwicht tegen de dagelijkse fysieke en/of psychische werkdruk.

Medewerkers wordt dan ook dringend geadviseerd hun wettelijke vakantiedagen, zijnde vier maal de bedongen werkweek, gedurende het kalenderjaar op te nemen.

Medewerkers dienen tijdens de eerste twee maanden van een kalenderjaar overleg met hun leidinggevende te plegen met betrekking tot de intentie die de medewerker, behoudens onvoorziene omstandigheden, heeft met het aan hem toegekende verlofsaldo en het verlofspaarsaldo voor dat jaar. Het initiatief voor dit gesprek ligt bij de leidinggevende, die in dialoog met zijn medewerker tot een adequaat plan komt met betrekking tot het inplannen van de verlofdagen. In dit gesprek wordt een plan besproken, waarbij de werknemer aan het einde van het kalenderjaar zijn lopende verlofsaldo heeft teruggebracht tot nul.

Het tijdstip van de vakantie en het aantal verlofdagen stemt de medewerker af met zijn leidinggevende, waarbij een redelijke termijn in acht genomen dient te worden om de vakantie of het verlof aan te vragen.

Bij het toekennen van verlof zal de werkgever c.q. de leidinggevende zoveel mogelijk trachten de werknemers tegemoet te komen. In bijzondere gevallen echter, waarbij het bedrijfsbelang in het geding is, heeft de leidinggevende het recht om het verlof niet toe te kennen.

Bij opname van verlof dient met onderstaande rekening gehouden te worden:

1. Opname van gespaarde vrije tijd gebeurt in goed en tijdig overleg met de werkgever / leidinggevende.
2. Opname is mogelijk in combinatie met het lopende vakantietegoed.
3. Voor opname van een periode van korter dan 8 weken uit het spaarsaldo moet, behoudens uitzonderingsgevallen zoals zorgverlof, twee maanden vooraf overeenstemming bestaan. Voor een periode van 8 weken of langer, dient zes maanden vooraf overeenstemming te bestaan.
4. Afspraken worden vastgelegd op het aanvraagformulier. Dit formulier is beschikbaar via TrespaView. Het door de medewerker en de chef getekende formulier wordt naar de afdeling P&O gestuurd waar een en ander administratief wordt verwerkt.
5. Eenmaal vastgelegd spaarverlof kan worden geannuleerd onder de volgende voorwaarden:
  - Bij een VSP periode van korter dan 8 weken is annuleren mogelijk tot 2 weken voor aanvang.
  - Bij een VSP periode van 8 weken of langer is annuleren mogelijk tot 2 maanden voor aanvang.
  - In bijzondere situaties kan ook later worden geannuleerd. Dit in overleg met en ter beoordeling van de direct leidinggevende.
6. Opname voor betaling van fiscaal vriendelijke en door de werkgever gefaciliteerde toepassingen in de zin van de wetgeving.
7. Het verrichten van enigerlei betaalde arbeid of het als zelfstandige voeren van een (neven)bedrijf tijdens de opname van een verlofperiode is slechts toegestaan met uitdrukkelijke toestemming van de werkgever.

Het verlofspaarsaldo wordt evenals het reguliere jaarlijkse verlofsaldo gedurende de looptijd van het dienstverband niet uitbetaald tenzij voor bovengenoemde fiscaal vriendelijke, door de werkgever gefaciliteerde doelen.

#### 5. Ziek tijdens een periode van opgenomen spaarverlof (VSP)

Tijdens een verlofspaarperiode krijgt de medewerker zijn opgespaarde vakantiedagen uitbetaald. Bij ziekte tijdens de verlofspaarperiode komt hier geen verandering in. Als je tijdens de verlofspaarperiode ziek wordt, loopt het verlof dus gewoon door. Dit is anders dan bij opname van normale vakantiedagen. Vanaf de dag dat je weer zou beginnen met werken, krijg je het loon uitbetaald waarop je recht hebt bij ziekte.

Met andere woorden: tijdens de verlofspaarperiode is de werknemer niet verzekerd voor de WIA of de Ziektewet (ligt vast in de vakantiewetgeving). Als de werknemer tijdens de periode van opgenomen spaarverlof ziek wordt, heeft hij voor de rest van de verlofperiode geen recht op loon van Trespa (het verlof wordt dus niet tussentijds 'opgeschort' wegens ziekte). De medewerker is wel ziekenfondsverzekerd.

Tijdens een verlofspaarperiode krijgt de medewerker zijn opgespaarde vakantiedagen uitbetaald.

Tijdens de verlofspaarperiode moeten de premies voor werknemersverzekeringen (o.a. WIA en Ziektewet) wel worden betaald. De werknemer moet immers verzekerd blijven zodat na afloop van de verlofspaarperiode bij ziekte het loon wordt doorbetaald en aansluitend eventueel recht bestaat op een WIA-uitkering.

Indien een werknemer ziek wordt voorafgaande aan een vastgelegde periode van verlofsparen, vervallen deze dagen niet! Voorwaarde: de bedrijfsarts geeft een advies waaruit blijkt dat het verzuim langdurig is en de medewerker op medische gronden niet met vakantie (VSP-verlof) kan of mag.

Opmerking: doorlopen van het Spaarverlof tijdens ziekte kan op voorwaarde dat het gaat om het bovenwettelijk verlof.

Bovenwettelijk verlof is dat deel van het jaarverlof dat het overschot is van het wettelijk verlof.

Wettelijk verlof is het verlof ter grootte van vier maal de formele arbeidstijd per week.

Voorbeeld: medewerker in vijfploegendienst (formele arbeidsduur per week: 33,6 uren) heeft een wettelijk verlof van  $4 \times 33,6 = 134,4$  uren. Het jaarverlofsaldo voor deze medewerker omvat  $23,5$  (diensten)  $\times 8 = 188$  uren. Bovenwettelijk is dus  $188 - 134,4 = 53,6$  uren.

In de toepassing van dit artikel 5 gedurende de afgelopen jaren is niet altijd duidelijk geregistreerd welk deel naar het spaarverlof is overgeheveld. Vaststelling van wettelijk of bovenwettelijk verlof was daardoor bij verzuimsituaties niet altijd mogelijk.

Daarom is besloten om:

Bij opname van spaarverlof vooraf met medewerkers af te stemmen welke componenten in het spaarverlof zijn opgenomen. Blijkt dat wettelijk verlof dit op te nemen spaarverlof vormt, dan is er voor die verlofdagen geen doorloop tijdens ziekte aan de orde.

## **Bijlage A.IV Teksten van de in de CAO genoemde wetsartikelen uit het Burgerlijk Wetboek**

*Onder deze bijlage worden de actuele teksten van in de CAO genoemde wetsartikelen uit het Burgerlijk Wetboek opgenomen.*

### Artikel 628

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

### Artikel 629

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Het in lid 1 bedoelde recht geldt voor een tijdvak van zes weken voor de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;

- f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;
  - b. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld en met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
  - c. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
  - d. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.
13. Voor de toepassing van lid 2 wordt onder het verrichten van diensten ten behoeve van een huishouden mede verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden.

## Artikel 667

1. Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst, bij de wet of door het gebruik aangegeven.
2. Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:

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

## Artikel 668

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

## Artikel 668a

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
  - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 en lid 6 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
6. Voor werknemers jonger dan 27 jaar wordt in lid 1 onder a en in lid 3 in plaats van «36 maanden» gelezen: 48 maanden en in lid 1 onder b in plaats van «3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten»: 4 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten.



## Artikel 670

1. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid:

a. ten minste twee jaren heeft geduurd, of

b. een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om toestemming als bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen is ontvangen.

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

2. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen. Voorts kan de werkgever de arbeidsovereenkomst van de werknemster niet opzeggen gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1, derde lid, van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.

3. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, omdat hij als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst.

4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met de werknemer die lid is van:

1°. een ondernemingsraad, een centrale ondernemingsraad, een groepsondernemingsraad, een vaste commissie van die raden of van een onderdeelcommissie van de ondernemingsraad, of van een personeelsvertegenwoordiging;

2°. een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

3°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SE als bedoeld in hoofdstuk 1 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen, dan wel die krachtens die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

4°. een bijzondere onderhandelingsgroep, of een SCE-ondernemingsraad of als werknemersvertegenwoordiger lid is van het toezichthoudend of het bestuursorgaan van de SCE als bedoeld in hoofdstuk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die krachtens hoofdstuk 2 van die wet optreedt als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers.

Indien de werkgever aan de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin op die secretaris van overeenkomstige toepassing. Indien de werkgever aan de ondernemingsraad een secretaris heeft toegevoegd, is de eerste volzin van dit lid van overeenkomstige toepassing op die secretaris.

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen



aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

6. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de werknemer die daarvoor verlof heeft, niet opzeggen wegens het bijwonen van vergaderingen als bedoeld in artikel 643. Hetzelfde geldt indien tussen partijen geen overeenstemming over het verlof bestaat zolang de rechter omtrent het verlof niet heeft beschikt.

7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer zijn recht op adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, op kort- en langdurend zorgverlof als bedoeld in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg, dan wel zijn recht op ouderschapsverlof als bedoeld in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg geldend maakt.

8. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet opzeggen wegens de in artikel 662, lid 2, onderdeel a, bedoelde overgang van die onderneming.

9. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer geen instemming verleent aan het werken op zondag als bedoeld in artikel 5:6, tweede lid, tweede zin of vierde lid, tweede zin, van de Arbeidstijdenwet.

10. De termijn van twee jaren, bedoeld in lid 1, onderdeel a, wordt verlengd:

a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgeschreven;

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

c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, of artikel 25, negende lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.

11. Voor de toepassing van lid 4 en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2001/86 van de Raad van de Europese Unie van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 294).

12. Voor de toepassing van het vierde lid en artikel 670a lid 1 wordt tevens onder de SCE-ondernemingsraad verstaan: het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt in een SCE die haar statutaire zetel heeft in een andere lidstaat, en dat is ingesteld krachtens de bepalingen in het nationale recht van die lidstaat ter omzetting van de richtlijn nr. 2003/72/EG van de Raad van de Europese Unie van 22 juli 2003 tot aanvulling van het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (PbEG L 207).

13. Van de leden 1 eerste zin en 3 kan slechts worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.

## Artikel 670a

1. De werkgever kan zonder voorafgaande toestemming van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet opzeggen met een werknemer die:

a. geplaatst is op een kandidatenlijst voor een ondernemingsraad dan wel een personeelsvertegenwoordiging of korter dan twee jaar geleden lid is geweest van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad, van een groepsondernemingsraad of van een commissie van die raden, van een personeelsvertegenwoordiging of van een bijzondere onderhandelingsgroep of een Europese ondernemingsraad, een SE-ondernemingsraad of een SCE-ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Europese ondernemingsraden respectievelijk de hoofdstukken 1 respectievelijk 2 van de Wet rol werknemers bij Europese rechtspersonen dan wel die

korter dan twee jaar geleden krachtens een van die wetten is opgetreden als vertegenwoordiger bij een andere wijze van informatieverstrekking en raadpleging van werknemers;

b. lid is van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, van een centrale ondernemingsraad of van een groepsondernemingsraad;

c. als deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13, eerste en tweede lid, of als deskundige persoon als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet werkzaam is;

d. een functionaris voor de gegevensbescherming als bedoeld in artikel 62 van de Wet bescherming persoonsgegevens werkzaam is.

2. De toestemming van de kantonrechter wordt gevraagd bij verzoekschrift. De kantonrechter verleent de toestemming slechts indien de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat opzegging geen verband houdt met een omstandigheid als bedoeld in lid 1. Van de uitspraak staat geen hoger beroep of beroep in cassatie open.

## Artikel 670b

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.

2. De leden 1 tot en met 9 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming, waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.

3. Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:

a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;

b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;

c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

## Artikel 677

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.

2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.

3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.

4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.

5. Het niet in acht nemen van artikel 670 leden 1 tot en met 9, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadeplichtig.

De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

## Artikel 678

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
- b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
- c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
- d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
- e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
- f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
- g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
- h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zich zelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
- i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
- j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
- k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
- l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.

3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

## Artikel 679

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:

- a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
- b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden 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.

## **B. Afspraken tussen partijen**

### *Artikel 1 Algemene verplichtingen van de werkgever; werkgeversbijdrage*

#### 1.1.1

De werkgever verplicht zich deze Collectieve Arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

#### 1.1.2

De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen ondersteunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze Collectieve Arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 5 en artikel 7 van deel B.

#### 1.1.3

De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement bepaalde.

#### 1.1.4

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze Collectieve Arbeidsovereenkomst en de bedrijfsvoorschriften.

#### 1.1.5

De werkgever verplicht zich op werknemers, die een dienstverband hebben, waarbij een lager aantal uren is overeengekomen dan vermeld in de leden 5.1.1 t/m 5.1.4 van deel A, deze Collectieve Arbeidsovereenkomst toe te passen zo veel mogelijk naar verhouding van het overeengekomen aantal uren.

#### 1.1.6

Daar waar mogelijk, zal de werkgever streven naar een uitbreiding van het aantal deeltijdmedewerk(st)ers.

Indien een verzoek tot korter respectievelijk langer werken in het kader van de Wet Aanpassing Arbeidsduur wordt afgewezen, wordt de Agendacommissie van de Ondernemingsraad in de gelegenheid gesteld de motieven voor deze afwijzing te toetsen.

Indien de Agendacommissie dit wenst, kunnen het verzoek tot korter of langer werken, de motivering van de afwijzing en de conclusie van de Agendacommissie ter finaal besluit worden voorgelegd aan de werkgever. De werkgever zal de medewerkers een afwijzend besluit op een verzoek tot korter of langer werken schriftelijk gemotiveerd meedelen.

Deze interne toetsingsprocedure laat de mogelijkheid onverlet zich tot de burgerlijke rechter te wenden.

#### 1.1.7

De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen onderwerp van overleg in de Ondernemingsraad.

#### 1.1.8

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het Ondernemingsraadsreglement dient de werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, een

bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de Ondernemingsraad. Een en ander onverminderd de verplichtingen die uit hoofde van de Wet op de Ondernemingsraden op de werkgever rusten.

#### 1.1.9

De werkgever zal binnen drie maanden na akkoordverklaring van de Nota van Wijzigingen door de vakverenigingen aan iedere werknemer een exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst verstrekken.

#### Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen

#### 1.2

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de overeenkomst, die respectievelijk zal worden gesloten tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWWN en de vakverenigingen met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

#### *Artikel 2 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen*

#### 2.1

De vakverenigingen verplichten zich deze Collectieve Arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

#### 2.2

De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst door hun leden, voor zover daaronder vallende, te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 5 en artikel 7 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

#### 2.3

De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst en het bedrijfsvoorschriften.

#### *Artikel 3 Kwaliteit van de arbeid*

De werkgever verplicht zich informatie over onderzoeken naar arbeidsomstandigheden die arbeid verzwaren, periodiek met de Ondernemingsraad te bespreken.

#### *Artikel 4 Bescherming werknemers*

#### 4.1

Werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats redelijkerwijze te verwezenlijken.

De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die terzake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever draagt extra zorg voor preventieve periodieke gezondheidstesten voor de medewerkers die daaraan op vrijwillige basis mee kunnen werken.

De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen, dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.

## 4.2

De werknemer moet onverwijld de werkgever informeren als zijn inziens een onveilige situatie zich voordoet. Een onveilige situatie kan bijvoorbeeld optreden, indien:

- de nodige beschermingsmiddelen ontbreken;
- geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden, resp. naleving van deze voorschriften praktisch niet plaatsvindt;
- als gevolg van de werkzaamheden van de werknemer schade aan andere medewerkers wordt toegebracht.

Wanneer de conclusie van een daartoe ingesteld onderzoek is dat de werksituatie van de betrokken werknemer in strijd is met de desbetreffende veiligheidsvoorschriften, dan kan de werknemer, zolang geen maatregelen zijn getroffen ter opheffing van deze strijdigheid, niet worden verplicht in die werksituatie arbeid te blijven verrichten.

## *Artikel 5 Tussentijdse wijzigingen*

### 5.1

Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische aard in Nederland voordoet, dat partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst redelijkerwijze niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.

### 5.2

Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad een wijziging van algemeen-economische aard als in lid 5.1 van dit artikel bedoeld heeft plaats gehad, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, hetwelk partijen zal binden.

### 5.3

Indien over de aan te brengen wijzigingen tussen partijen geen overeenstemming wordt bereikt binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, is (zijn) de partij(en), die de wijzigingen heeft (hebben) voorgesteld, gerechtigd deze Collectieve Arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

## *Artikel 6 Behoud en verbetering werkgelegenheid*

Rekening houdende met de in het Haags Protocol geopende mogelijkheid dat partijen in bedrijfstakken en ondernemingen overleg voeren en desgewenst afspraken maken met betrekking tot behoud en verbetering van werkgelegenheid, komen Trespa International B.V. en de vakverenigingen overeen, dat zij deze mogelijkheid zullen benutten.

De wijze waarop dat zal geschieden is nader geregeld in een protocol dat als bijlage II van deel B deel uitmaakt van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.



## *Artikel 7 Contractsduur en opzegging*

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2010 en eindigt van rechtswege op 31 maart 2012.

Aldus is overeengekomen te Weert:

Partij ter ene zijde

- Trespa International B.V.

Partij ter andere zijde

- FNV Bondgenoten te Utrecht

## **Bijlage B.I Bondswerk binnen het bedrijf**

Uitgangspunten op grond waarvan Trespa International B.V. bereid is aan het bondswerk binnen het bedrijf (hierna te noemen B.B.B.) positieve betekenis toe te kennen, zijn:

- a. Het B.B.B. heeft ten doel om op grond van een zo doelmatig mogelijke organisatie de communicatie met en de informatie aan de leden van bovenbedoelde vakverenigingen te bevorderen en bij te dragen tot een kwalitatief goed functionerende vertegenwoordiging van het personeel in de Ondernemingsraad en andere al of niet wettelijke voorgeschreven commissies, die binnen de bestaande overlegstructuur van Trespa International B.V. werkzaam zijn of zullen zijn.
- b. Daar het B.B.B. een interne organisatorische aangelegenheid is van de vakverenigingen, zal hierdoor geen inbreuk worden gemaakt op het functioneren van de bestaande of toekomstige communicatie- en overlegstructuur van Trespa International B.V., noch op de eigen verantwoordelijkheid van de vakverenigingsleden die in vertegenwoordigende lichamen zitting hebben, noch zal hierdoor de normale voortgang der bedrijfswerkzaamheden worden bemoeilijkt.
- c. Wegens de redenen onder uitgangspunt B. genoemd, onderhoudt de directie van Trespa International B.V. de contacten over het B.B.B. uitsluitend met de besturen van de contracterende vakverenigingen via de gebruikelijke communicatielijnen. Er vindt geen rechtstreeks overleg plaats tussen een of meerdere bestuursleden van een bedrijfsledengroep met een functionaris van Trespa International B.V. behoudens over zuiver huishoudelijke aangelegenheden, die uit de hieronder genoemde faciliteiten voortvloeien.
- d. De activiteiten die een gevolg zijn van de hieronder genoemde faciliteiten zullen zich in de regel afspelen buiten de roostertijd van betrokkenen.
- e. Daar het verlenen van de desbetreffende faciliteiten normale verhoudingen veronderstelt, kunnen deze geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken bij het ontstaan van conflicten of dreigende conflicten, resp. bij het niet in acht nemen van het gestelde onder de desbetreffende uitgangspunten.
- f. De lijst met namen van bestuursleden van de bedrijfsledengroepen is aan de directeur van Trespa International B.V. ter hand gesteld. Hun aantal zal gedurende het komende CAO-jaar geen wijziging ondergaan. Een eventuele vervanging wordt onmiddellijk door de districtsbestuurders aan de directie van Trespa International B.V. gegeven.

*Faciliteiten i.v.m. het bondswerk binnen Trespa International B.V.*

### 1. Algemeen

De in de hierna volgende punten opgesomde faciliteiten hebben een limitatief karakter; slechts uitvoerende maatregelen van huishoudelijke aard kunnen binnen Trespa International B.V. volgens de daar geldende 'huisregels' nader worden vastgesteld.



## 2. Spreekkamer

### 2.1

Trespa International B.V. stelt gedurende twee uur per week aan de voorzitter van de bedrijfsledengroep of diens plaatsvervanger een spreekkamer ter beschikking om contacten te onderhouden met individuele leden van zijn bedrijfsledengroep.

### 2.2

Deze contacten kunnen plaatsvinden tijdens werktijd resp. roostertijd van de voorzitter of diens plaatsvervanger.

## 3. Vergaderkamer

### 3.1

Trespa International B.V. stelt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een vergaderkamer ter beschikking voor onderlinge beraadslaging.

### 3.2

Deze vergadering dient in de regel buiten roostertijd plaats te vinden voor zover dit met de roostertijd van de betrokkenen uitvoerbaar is.

### 3.3

Voor de onder punten 2 en 3 genoemde aan het B.B.B. te besteden tijd geldt de faciliteit genoemd onder punt 9

### 3.4

De vergaderkamer dient tijdig overeenkomstig de desbetreffende 'huisregels' van Trespa International B.V. bij de daartoe bevoegde functionaris te worden aangevraagd.

### 3.5

In de spreekkamer, resp. vergaderkamer of in de naaste omgeving hiervan, wordt per bedrijfsledengroep een afsluitbare bergruimte ter beschikking gesteld.

## 4. Contacten districtsbestuurdervoorzitter resp. lid bedrijfsledengroep

### 4.1

Trespa International B.V. stelt de districtsbestuurder van een vakvereniging in de gelegenheid met de voorzitter, resp. plaatsvervangend voorzitter van zijn bedrijfsledengroep individueel contact te onderhouden. Bij dringende aangelegenheden is dit contact ook mogelijk met een lid van de bedrijfsledengroep.

### 4.2

Dit gesprek dient tijdig van de voren bij de daartoe door Trespa International B.V. aangewezen functionaris te worden aangevraagd.

### *Gebruik van communicatiemiddelen*

## 5. Telefoon

De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan ten behoeve van de uitoefening van zijn functie binnen redelijke grenzen gebruik maken van de bedrijfstelefoon.

## 6. Publicatieborden

### 6.1

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor zakelijke, huishoudelijke mededelingen, waaronder te verstaan convocaties, bestuursmutaties, agenda's en spreekuur gebruik maken van één of meer publicatieborden, afhankelijk van de 'huisregels'.

### 6.2

De aanvraag om van deze borden gebruik te maken en de wijze van verspreiding van de te publiceren mededelingen dienen plaats te vinden volgens de 'huisregels' van Trespa International B.V. die voor alle bedrijfspublicatieborden gelden.

### 6.3

Op genoemde mededelingen moet duidelijk zichtbaar zijn van welke bedrijfsledengroep de publicatie uitgaat.

## 7. Reproductieapparatuur

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen overeenkomstig de desbetreffende 'huisregels' van Trespa International B.V. gebruik maken van de reproductieapparatuur voor stukken die bestemd zijn voor de publicatieborden.

## 8. Informatie

### 8.1

Trespa International B.V. zal aan iedere districtsbestuurder een exemplaar zenden van alle bedrijfsmededelingen die van de zijde van de onderneming op de publicatieborden verschijnen.

### 8.2

Tevens zal Trespa International B.V. een exemplaar van het bedrijfsorgaan (personeelsblad) aan iedere districtsbestuurder toezenden.

## 9. Tijd

### 9.1

Alle tijd, die aan het B.B.B. zal worden besteed, dient volgens de 'huisregels' te worden geregistreerd en binnen redelijke grenzen te blijven.

### 9.2

De beslissing of bepaalde tijd aan het B.B.B. kan worden besteed, dient overeenkomstig het gestelde in uitgangspunt B. te worden getoetst aan de vraag of de bedrijfswerkzaamheden normaal voortgang kunnen vinden.

## 10. Ledenadministratie

Trespa International B.V. is bereid na te gaan op welke wijze zij hoogstens éénmaal per jaar haar medewerking kan verlenen om de ledenadministratie van de vakverenigingen up-to-date te houden. Om het principe te handhaven dat de privacy van de individuele medewerker niet wordt geschaad, zal dit echter niet gebeuren door het toezenden van een lijst met namen en adressen van de betreffende medewerkers.

## 11. Bescherming van bestuursleden van de bedrijfsledengroepen

Trespa International B.V. zal ervoor zorgdragen dat, evenmin als iedere andere Trespa medewerker die een functie bekleedt binnen de interne overlegstructuur benadeeld wordt in zijn positie als werknemer in de onderneming, ook een bestuurslid van een bedrijfsledengroep in de uitoefening van die functie geen benadeling ondervindt in zijn positie als werknemer.

## Bijlage B.II Werkgelegenheidsbeleid

1. De werkgever richt zich in al zijn beleidsvormen op de levensvatbaarheid en de continuïteit van de onderneming op lange termijn. In dit kader stelt de werkgever zich mede ten doel de kwaliteit en de kwantiteit van de werkgelegenheid te handhaven.  
Binnen dit uitgangspunt is het beleid van de werkgever erop gericht de werknemer zoveel als redelijkerwijs in zijn vermogen ligt op langere termijn in zijn werkgelegenheid te bieden.
2. De werkgever zal met de vakorganisaties tweemaal per jaar, in een formatie die van beide zijden voor wat betreft de deelnemers beperkt zal zijn, de algemene ontwikkelingen in de werkgelegenheidssituatie bij Trespa International B.V. bespreken. Belangrijke investeringsplannen kunnen daarbij aan de orde worden gesteld. Tevens worden dan de vakorganisaties schriftelijk geïnformeerd over de ontwikkeling van de werkgelegenheid per vestiging.  
Hieronder wordt verstaan:
  - overzicht van het personeelsbudget;
  - huidig personeelsbestand;
  - te verwachten personeelsbestand;
  - verklaring van afwijkingen;
  - ingeleende arbeidskrachten;
  - overwerk;
  - aantal werknemers in het kader van de Wet REA.

Bij bijzonder belangrijke tussentijdse wijzigingen in de werkgelegenheidssituatie kan een extra bijeenkomst worden ingelast.
3. Voorts zullen de vakorganisaties geïnformeerd worden over de invoering van nieuwe technologieën bij Trespa International B.V. alsmede de eventuele gevolgen hiervan voor de ontwikkeling in de werkgelegenheidssituatie en de arbeidsomstandigheden bij Trespa International B.V.
4. Eveneens kunnen ter sprake komen de problemen die samenhangen met alle vormen van arbeid in ploegdienst.
5. Indien zich bijzondere omstandigheden voordoen, waardoor de werkgever overweegt maatregelen te treffen die een nadelige invloed hebben op de werkgelegenheid, zal hij hier niet toe besluiten dan na diepgaand overleg met de vakverenigingen en de Ondernemingsraad.  
In dit overleg zullen aan de orde komen de aard en de omvang van de noodzakelijk geachte maatregelen en de sociale gevolgen die hieruit voortvloeien voor de werknemers.  
Indien de werkgever besluit na dit overleg met de vakverenigingen en de Ondernemingsraad dat vermindering van het aantal werknemers noodzakelijk is, zal hij trachten dit zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing binnen het bedrijf te laten geschieden.
6. Ter bevordering van bovengenoemde continuïteit zal de werkgever een vacaturebeleid voeren, waarbij voor vacatures in het algemeen eerst in aanmerking komen de werknemers in dienst van de werkgever mits deze voldoen aan de gestelde opleidings- en functie-eisen. Daarna zal worden overgegaan tot externe werving. Indien een werknemer over onvoldoende kennis en ervaring beschikt voor het naar behoren uitvoeren van de desbetreffende functie zal de werkgever zijn medewerking verlenen aan her- en bijscholing, mits de bekwaamheden en de aanleg van de werknemer dit mogelijk maken en de bedrijfsomstandigheden zich hiertegen niet verzetten. Bij externe vervulling zal ter bevordering van de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt de werkgever de desbetreffende vacatures aanmelden bij het CWI en deze na vervulling afmelden.

7. De werkgever zal in zijn aanstellingsbeleid ernaar streven rekening te houden met de belangen van de 'zwakke groeperingen' op de arbeidsmarkt. Mede met het oog hierop zal bij de vacaturemelding aan het desbetreffende CWI worden aangegeven in hoeverre vacatures kunnen worden vervuld door bovengenoemde groeperingen resp. in welke mate deeltijdarbeid mogelijk is.
8. De werkgever draagt onder normale omstandigheden zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.  
Wanneer echter de werkgever genoodzaakt is arbeidskrachten in te lenen in een acute situatie, of in een abnormale situatie waarbij de werkzaamheden plotseling een zodanige omvang hebben aangenomen, dat deze met het bestaande werknemersbestand naar redelijke verwachting overeenkomstig de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering niet tijdig kunnen worden uitgevoerd, zal hij de Ondernemingsraad hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte brengen. Onder 'ingeleende' arbeidskrachten wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen vast dienstverband heeft aangegaan. Aannemingscontracten betreffende bedrijfsvreemde arbeid vallen niet onder deze regel.  
Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad.  
Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:
  - naam en adres van de uitlener(s)
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden
  - de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten
  - het aantal ingeleende arbeidskrachten.

Uitzendkrachten, die gedurende een periode van langer dan een jaar ononderbroken bij de werkgever werkzaam zijn geweest, krijgen vanaf dat moment recht op een verhoging van hun betaling met het percentage van de dertiende maandsuitkering. Bij onderbrekingen van drie maanden of korter worden de gewerkte periodes samengeteld.

Tijdens het overleg tussen partijen over de verlenging van de CAO per 1 mei 1998, is tussen partijen overeengekomen dat voor zogenaamde gedetacheerden zoveel als mogelijk de detacheringsovereenkomst wordt omgezet in een tijdelijke overeenkomst

9. Bij bovengenoemde besprekingen omtrent de werkgelegenheidssituatie kunnen zowel van werkgevers- als van werknemerszijde voorstellen op tafel komen, die afwijken van het geregelde in de bestaande CAO. Indien over deze voorstellen overeenstemming zou worden bereikt, behoeft de uitvoering niet noodzakelijkerwijs te wachten op het tot stand komen van een nieuwe CAO.

Het ligt niet in de bedoeling dat de besprekingen leiden tot onderhandelingssituaties.

10. De rechten en verplichtingen van de Ondernemingsraad en van alle overige overlegorganen van de Ondernemingsraad blijven bij alle bovengenoemde punten onverkort gehandhaafd.



### **Bijlage B.III Milieuzaken**

De werkgever zal eenmaal per jaar een gesprek met de vakverenigingen hebben, waarbij de vakverenigingen worden geïnformeerd over milieuzaken. Dit gesprek zal plaatsvinden in een formatie die van beide zijden voor wat betreft het aantal deelnemers beperkt zal zijn en waaraan van de zijde van de werkgever in ieder geval zal worden deelgenomen door de directie.

## Bijlage B.IV Protocol

Afspraken tussen partijen per 1 april 2010:

### 1. Persoonlijk budget:

Omzetting van alle voorwaardelijke dagen als leeftijdsgedagen, seniorendagen en bijzondere part time regeling N-CAO (personeelsgids, arbeidsvoorwaarden, artikel 18) naar voor iedereen 3 dagen per jaar in persoonlijk budget.

De overgangsmaatregel is geldig voor medewerkers die voor 01-01-2011 in dienst zijn van Trespa International B.V. of Facilities Wetering B.V. en op 01-01-2011 40 jaar of ouder zijn.

Aan deze medewerkers zal structureel 4 dagen per jaar in het persoonlijk budget gegeven worden in plaats van 3 dagen.

Alle medewerkers in dienst vanaf 01-01-2011 vallen onder de nieuwe regeling en kunnen dus géén aanspraak doen op een overgangsregeling. Tevens is voor oudere medewerkers een overgangsregeling opgezet voor seniorendagen met de volgende staffel:

- medewerkers van 57 jaar en ouder: 100% van de oude regeling omtrent seniorendagen
- medewerkers van 55-56 jaar: 80% van de oude regeling
- medewerkers van 52-54 jaar: 65% van de oude regeling
- medewerkers van 48-51 jaar: 50% van de oude regeling

Belang is: omslag van het systeem gebaseerd op voorwaardelijke toezegging (leeftijdsgedagen en seniorendagen) naar jaarlijkse garanties die je breder kunt inzetten: voor medewerkers geeft dit een inkomensverhoging van 0 tot 1,6% afhankelijk van leeftijd en vrijheid voor besteding naar eigen behoefte van 2-8% van het inkomen.

### 2. Doelstelling voor de winstdelingsregeling 2010;

De jaarlijkse vaststelling van de winstdelingsregeling is op dezelfde manier afgesproken als voor N-CAO medewerkers. Dit is ook de reden waarom voor 2010 de EBIT in ratio's wordt afgesproken: EBIT gedeeld door Netto verkoop. Hierdoor kan bij tegenvallende verkoop en daardoor lagere EBIT toch nog de doelstelling gehaald worden. Voor 2010 zijn de volgende doelstellingen voorgesteld:

Doelstellingen	Waarde	0,22	0,45	0,67	1
EBIT	40%	<b>&gt;=16,2%</b>	<b>&gt;=16,7%</b>	<b>&gt;=17,2%</b>	<b>&gt;=17,7%</b>
Aantal meldingen van onveilige situaties	60%	<b>&gt;=600</b>	<b>&gt;=700</b>	<b>&gt;=800</b>	<b>&gt;=900</b>

### 3. Flexibiliteit en klokurenmatrix:

De klokurenmatrix zal op basis van een pilot en na evaluatie volledig worden doorgevoerd waarmee elk uur in de dag en in de week een toegewezen waarde krijgt en afwijkende roosters voor parttimers ook te berekenen zijn. De Klokurenmatrix is zo opgezet dat er voor de ploegentoeslagen voor 2- en 5-ploegendiensten niets wijzigt, maar voor de 3-ploegendienst neemt de ploegentoeslag toe met 4,1% van 17,3 naar 21,4 %. De pilot-regeling zal tot het einde van het kalenderjaar lopen en per 01-06-2010 ingaan.

Dit geeft de mogelijkheid flexibiliteit te garanderen voor die medewerkers die in de toekomst parttime willen werken, ook in ploegen. De ploegentoeslag van 3-ploegen medewerkers wordt verhoogd met 4,1% naar 21,4%. De ploegentoeslag voor 2- en 5-ploegendiensten verandert niet.

#### **4. Beoordelen en belonen:**

Afgesproken is een project voor invoer van een beoordelingssystematiek voor alle CAO medewerkers in te voeren op basis van een 5 punts-schaal en hier vanaf 2012 ook een verschil in beloning aan te gaan koppelen. Het project begint in 2010 met de verdere uitwerking en eerste pilot met CSD en Decor afdeling als ook de Shiftleaders om een eerste ervaring op te doen met de beoordelingssystematiek. Voor 2011 zal een test (pilot) voor alle CAO medewerkers worden opgezet, waarna in 2012 de systematiek volledig ingevoerd kan worden. De invoering zal plaatsvinden onder de verantwoordelijkheid van een projectgroep met vertegenwoordigers van Management, Ondernemingsraad en FNV Bondgenoten.

Belang is: 30% van CAO medewerkers die nog groeien in de schaal kunnen versneld groeien door de schaal en in plaats van 2% nu 3% of 4% salarisverhoging krijgen. De minder goed presterende medewerker (10-15%) krijgt slechts 1% verhoging in de schaal in plaats van 2% of in de extreme gevallen helemaal niets. Voor medewerkers in de top van de schaal die nu geen beloning krijgen voor betere prestaties, kan 30% van de medewerkers een eenmalige uitkering krijgen, ieder jaar, van 1 of 2%.

#### **5. Herziening consignatieregeling:**

In overleg is een nieuwe consignatieregeling overeengekomen die nadrukkelijk het veiligheidsprincipe wat Trespas hoog in het vaandel heeft onderstreept.

De nieuwe afspraken stellen Trespas International BV in staat om in de toekomst een aantrekkelijke werkgever te blijven voor alle medewerkers en toekomstige medewerkers van Trespas, waarbij employability onderdeel is van arbeidsvoorwaardelijke regelingen die marktconform aansluiten. Ook stellen de nieuwe afspraken Trespas International B.V. nog beter in staat om in haar aanname beleid ook de oudere werkzoekende aan te nemen voor Trespas, ook in ploegendienst. Trespas zal het aannamebeleid na 1 jaar evalueren op basis van leeftijd.

## Trefwoordenlijst

<i>Trefwoord</i>	<i>Artikelnummer</i>
Arbeidsongeschiktheid	
- algemeen	10.2, 11.1.1, 13.2
- uitkering bij arbeidsongeschiktheid	19
Beoordelingssystematiek	7.3.4, 7.3.5
Bevalling	11.1.2.1.d
Bijzonder verlof	11.1.2.1
Cash award	8.9
Compenserend verlof	8.4.1, 8.4.2, 10.4, Bijlage A.III
Consignatie	8.3
Contracten	4.2, 4.3, 4.4
Dagdienst	5.1.1, 5.3.1, 8.2.3, 8.5, 8.6.1, 10.1, 12.2, 21.3
13e maand	14
Dienstjubileum	11.1.2.1.k
Doktersbezoek	11.1.2.1.f
ERV-dagen	10.1 t/m 10.3, Bijlage A.III
Extra reis	8.8
Functiegroepen	6, Bijlage A.I
Huwelijk	11.1.2.1.g+h+i
Huwelijksjubileum	11.1.2.1.j
Jeugdige werknemers	20.2.1, e.v.
Klokurenmatrix	8.2.1
Leerlingen	20.3
Ongehuwd samenwonen	11.1.3, 1j
Ongewenste intimiteiten	17



Opzeggingstermijn	4.4, e.v.,
Oudere werknemers	21
Ouderschapsverlof	25
Overlijden	11.1.2.1.a+b+c, 11.1.2.2, 24
Overwerk	8.4, 8.6.1, 8.6.2
Pensioen	23
Persoonlijk budget	26
Ploegendienst	
- algemeen	8.2, e.v, 8.6.2
- 2-ploegendienst	5.1.2, 5.3.2, 8.2.1, 10.1, 10.4, 12.2
- 3-ploegendienst	5.1.3, 5.3.3, 8.2.1, 10.1, 10.4, 12.2
- 5-ploegendienst	5.1.4, 5.3.4, 8.2.1, 9.3, 12.2, 12.14.1
Proeftijd	4.1
Salaris	
- algemeen	7.1.1, 7.1.2, 7.1.3, 7.2.2
- indeling in hogere schaal	7.3.1, 7.4.1
- indeling in lagere schaal	7.3.2, 7.4.2, 7.4.3
- jeugdchalen	7.2.1, 13.3
- persoonlijke toeslag	7.4.3
- schalen	Bijlage All
- uitbetaling	7.7
Schorsing	11.1.4.1
Spaarregeling	22
Terugkeerregeling	4.6, 4.7
Vakantie	
- aanvraag	12.14.2
- duur	12.2 t/m 12.6
- einde dienstverband	12.13.1, 13.5
- minimumtoeslag	13.3
- niet opgenomen	12.8
- verlofdagen	12.6, 12.7.3, Bijlage A.III
- tijdstip	12.7.1, 12.7.2
- toeslag	13.1, 13.2
Vakbondswerkzaamheden	3.1, t/m 3.7, 16
Verhuizing	11.1.2.1.I
Vervangingstoeslag	7.5

Wetsartikelen	Bijlage A.IV
Winstdeling	
- algemeen	15.1
- uitkering	15.2, 15.4, 15.5
Ziektekostenverzekering	18
Zon- en feestdagen	9