

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de

OWASE-BEDRIJVEN

Copyright: © 2017 CAO-partijen en AWWN.

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

Inhoudsopgave

Inhoud

Hoofdstuk 1	Definities	5
Artikel 1.1	Algemeen	5
Artikel 1.2	Werkings sfeer	5
Hoofdstuk 2	Verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 2.1	Algemeen	6
Artikel 2.2	Inschakeling organisatieadviesbureau	6
Artikel 2.3	Inzet uitzendkrachten	6
Artikel 2.4	Sociaal beleid	6
Artikel 2.5	Regelmatig overleg	6
Artikel 2.6	Regeling werkgeversbijdrage	6
Artikel 2.7	Vrijwilligerswerk	7
Hoofdstuk 3	Verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 3.1	Algemeen	8
Artikel 3.2	Geheimhouding	8
Artikel 3.3	Nevenactiviteiten	8
Artikel 3.4	Medische onderzoeken	8
Hoofdstuk 4	Verplichtingen van de vakverenigingen	9
Hoofdstuk 5	Arbeidsovereenkomst	10
Artikel 5.1	Individuele arbeidsovereenkomst	10
Artikel 5.2	Proeftijd	10
Artikel 5.3	Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	10
Artikel 5.4	Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	10
Artikel 5.5	Vakantie bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst	10
Artikel 5.6	Einde arbeidsovereenkomst wegens bereiken AOW-datum of pensionering	10
Hoofdstuk 6	Arbeidstijden	12
Artikel 6.1	Rooster	12
Artikel 6.2	Arbeidstijdverkorting	12
Artikel 6.3	Slaapurenregeling	12
Artikel 6.4	Zon- en feestdagen	13
Hoofdstuk 7	Vakantie en verlof	14
Artikel 7.1	Duur van de vakantie	14
Artikel 7.2	Tijdstip van de vakantie	14
Artikel 7.3	Vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid	15
Artikel 7.4	Bijzonder verlof	15
Artikel 7.5	Niet opgenomen roostervrije dagen	16
Artikel 7.6	Ouderschapsverlof	16
Artikel 7.7	Seniorenregeling	16
Hoofdstuk 8	Beloning en functiewaardering	17
Artikel 8.1	Algemeen	17
Artikel 8.2	Indeling in functiegroepen	17
Artikel 8.3	Salaristabel	17
Artikel 8.4	Toepassing salarisschalen	19
Artikel 8.5	Beroepsprocedure functieclassificatie	19
Artikel 8.6	Tijdstip salarisaanpassing	19
Artikel 8.7	Wijziging van de salarisschaal	19
Artikel 8.8	Vervangingstoelage	21
Artikel 8.9	Schorsing	21
Artikel 8.10	Uitzendkrachten	21
Hoofdstuk 9	Vergoedingen en toeslagen	22
Artikel 9.1	Algemeen	22
Artikel 9.2	Overwerk	22
Artikel 9.3	Toeslag voor het werken in ploegen	23
Artikel 9.4	Beloning voor afwijkingen van het rooster	24
Artikel 9.5	Feestdag	24
Artikel 9.6	Vergoeding voor consignatie en extra opkomst	25

Artikel 9.7	Vakantietoeslag	25
Hoofdstuk 10	Overige voorzieningen en beloningen	26
Artikel 10.1	Scholing	26
Artikel 10.2	Deelname aan fondsen	26
Artikel 10.3	Maatloopbaan	26
Artikel 10.4	Arbeidsdividendregeling	26
Artikel 10.5	Overlijdensuitkering	27
Artikel 10.6	Ziektekostenverzekering	27
Hoofdstuk 11	Arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 11.1	Loondoorbetaling gedurende 1 ^e en 2 ^e ziektejaar	28
Artikel 11.2	Aanvullingsregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 2 ^e ziektejaar	28
Artikel 11.3	Aanvullingsregeling bij volledige arbeidsongeschiktheid na 2 ^e ziektejaar	28
Artikel 11.4	Arbeidsongeschikte werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt	28
Artikel 11.5	Arbeidsongeschiktheid en een schadeplichtige derde partij	28
Artikel 11.6	Wet Verbetering Poortwachter	29
Artikel 11.7	Herplaatsing gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers	29
Hoofdstuk 12	Pensioen	30
Hoofdstuk 13	Organisatiewijziging	31
Artikel 13.1	Algemeen	31
Artikel 13.2	Overleg	31
Artikel 13.3	Verdeling verantwoordelijkheid	31
Artikel 13.4	Regels bij overplaatsing	31
Artikel 13.5	Ontslag werknemers met een vakbondsfunctie	32
Hoofdstuk 14	Duur van de overeenkomst/wijziging van de overeenkomst	33
Bijlage I	Aanvullende afspraken juli 2017 - juni 2018	34

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

de Werkgevers Vereniging OWASE (WVO) (optredend mede namens: Wavin Nederland B.V., Wavin Diensten B.V., Wavin Staf B.V., Wavin B.V., Wavin Overseas B.V., Wavin Technology & Innovation B.V., Wavin Assurantie B.V., Rollepaal B.V., Romit B.V., Future Pipe Industries B.V., Future Pipe B.V., Schoeller Allibert B.V., Schoeller Allibert Services B.V., Smart Carriers Services B.V., Sphere Nederland B.V., Combipac B.V., Stichting BONO, Wadinko N.V., Dion B.V., Dion Vastgoed Support B.V., Dion Salarisbureau B.V., Dion Pensioen Services B.V., Dion Arbo & Milieu B.V. en Sima Kunststoffen B.V.) te Hardenberg

als partij ter ene zijde

en:

CNV Vakmensen te Utrecht
FNV te Utrecht
CGMV vakorganisatie te Zwolle

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende CAO overeengekomen voor de periode van 1 juli 2017 tot en met 30 juni 2018.

Hoofdstuk 1 Definities

Artikel 1.1 Algemeen

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : elk der bedrijven namens wie de contractant ter ene zijde optreedt;
- b. de vakvereniging : elk der partijen ter andere zijde;
- c. de werknemer : iedere natuurlijke persoon, die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire en de scholier. Voor werknemers met een deeltijdovereenkomst zijn de bepalingen in deze CAO pro rata van toepassing, tenzij in het betrokken artikel een andere regeling is vastgelegd;
- d. salaris : het maandsalaris als geregeld in artikel 8.3.2;
- e. maandinkomen : het salaris (indien van toepassing inclusief een persoonlijke toeslag conform artikel 8.7.2), vermeerderd met beloningen voor het werken in ploegendienst, zoals bedoeld in artikel 9.3;
- f. maand : een kalendermaand;
- g. week : 7 dagen;
- h. dag : 24 uur;
- i. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week dat volgens rooster wordt gewerkt;
- j. ORBA : methode van functiewaardering van AWWN;
- k. OR : Ondernemingsraad van de werkgever;
- l. COR : Centrale Ondernemingsraad;
- m. SOR : Samenwerkende Ondernemingsraden;
- n. BW : Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10);
- o. toekomstige dienstjaren : de toekomstige diensttijd bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst vanaf een peildatum tot de AOW-datum;
- p. AOW-datum : de dag dat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. De AOW-gerechtigde leeftijd is afhankelijk van de geboortedatum en gaat in stappen omhoog van 65 jaar naar 67 jaar en is daarna gekoppeld aan de levensverwachting.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

Deze CAO is van toepassing op arbeidsovereenkomsten, gesloten tussen de werkgever en de werknemers in functies, die met ORBA met maximaal 215 punten gewaardeerd zijn.

Hoofdstuk 2 Verplichtingen van de werkgever

Artikel 2.1 Algemeen

De werkgever verplicht zich deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen. De werkgever zal met iedere werknemer een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan. Hierin zal worden verklaard dat deze CAO en het eventueel aanwezige bedrijfsreglement van toepassing is.

De werkgever stelt in principe binnen 2 maanden na overeenstemming de CAO beschikbaar aan iedere werknemer die valt onder deze CAO.

Artikel 2.2 Inschakeling organisatieadviesbureau

De werkgever zal de vakverenigingen en de OR vooraf inlichten wanneer:

- hij een definitieve opdracht verleent aan een organisatieadviesbureau; en
- er aan dit onderzoek voor de werknemers consequenties zijn verbonden.

De werkgever bespreekt met de OR:

- de wijze waarop het onderzoek wordt uitgevoerd; en
- de informatie die hij over het onderzoek aan het personeel verstrekt.

Artikel 2.3 Inzet uitzendkrachten

De werkgever maakt uitsluitend gebruik van uitzendkrachten wanneer werkzaamheden van een dergelijke aard of omvang zijn dat ze met het aanwezige werknemersbestand niet tijdig en op de juiste wijze kunnen worden uitgevoerd.

De werkgever overlegt vooraf met de OR wanneer hij gebruik maakt van uitzendkrachten. Vervolgens zal hij de OR daarover periodiek nader informeren.

Artikel 2.4 Sociaal beleid

- Ontstane vacatures worden eerst binnen de onderneming kenbaar gemaakt. Als er geen geschikte interne kandidaten zijn, wordt er buiten de onderneming geworven;
- Alle relevante, volledige en deeltijdvacatures worden gemeld, c.q. afgemeld bij het lokale UWV WERKbedrijf;
- De onderneming schenkt speciale aandacht aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (ouderen, jongeren en gehandicapten);
- Overwerken wordt tot het uiterste beperkt. De OR wordt in principe vooraf op de hoogte gesteld van overwerk van enige omvang.

De werkgever houdt rekening met de taak en positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering.

Artikel 2.5 Regelmatig overleg

CAO-partijen voeren periodiek overleg, waarbij onder meer de volgende onderwerpen worden besproken:

- algemene gang van zaken ondernemingen;
- ontwikkeling werkgelegenheid;
- scholing/opleidingsbeleid;
- milieubeleid;
- verzuimbeleid/Wet Verbetering Poortwachter;
- deeltijdarbeid;
- aantal uitzendkrachten;
- modernisering van het loongebouw.

Artikel 2.6 Regeling werkgeversbijdrage

AWVN, FNV, CNV Vakmensen en De Unie hebben een overeenkomst gesloten met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. De werkgever conformeert zich hieraan.

De regeling betreffende de werkgeversbijdrage aan CGMV vakorganisatie wordt gecontinueerd. De aanpassing van de hoogte van de bijdrage zal analoog aan de aanpassing van de zgn. AWWN-regeling plaatsvinden.

Artikel 2.7 Vrijwilligerswerk

De OWASE-werkgevers stellen zich positief op ten opzichte van individuele verzoeken om vrijwilligerswerk op enigerlei wijze te ondersteunen.

Hoofdstuk 3 Verplichtingen van de werknemer

Artikel 3.1 Algemeen

De werknemer zal alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid nakomen.

De werknemer zal de belangen van de werkgever als een goed werknemer behartigen. Ook als daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

De werknemer zal alle werkzaamheden die hem door of namens de werkgever worden opgedragen zo goed mogelijk uitvoeren voor zover dit redelijkerwijze van hem kan worden verlangd. Daarbij zal hij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen.

De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever. Hij is verplicht om aanwijzingen die door of namens de werkgever zijn gegeven, na te leven. De werknemer zal zich gedragen naar de bepalingen van de in het bedrijf geldende reglementen.

Artikel 3.2 Geheimhouding

De werknemer moet alle bijzonderheden van de onderneming van de werkgever geheimhouden. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook voor de bijzonderheden van de gelieerde ondernemingen, alsmede alle andere tot het concern van de werkgever behorende of daarmee samenwerkende ondernemingen.

Deze bijzonderheden betreffen machines, uitvindingen, recepten, bereidingswijzen, fabricagemethoden, commerciële gegevens, in de ruimste zin van het woord. Deze verplichting geldt zowel gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst als na beëindiging hiervan.

De werknemer ondertekent een schriftelijk concurrentie- en octrooibeding als dit naar het oordeel van de werkgever voortvloeit uit de werkzaamheden van de werknemer.

Artikel 3.3 Nevenactiviteiten

Het is de werknemer verboden:

- betaalde werkzaamheden te verrichten voor derden;
- direct of indirect zaken te doen voor eigen rekening;
- voor zichzelf een bedrijf uit te oefenen.

De werkgever kan overtreding van dit verbod aanmerken als een dringende reden voor ontslag op staande voet zoals bedoeld in de artikelen 678 en 679 van het BW.

De werkgever kan schriftelijk toestemming verlenen voor nevenactiviteiten.

De werknemer is verplicht de werkgever vooraf schriftelijk te informeren wanneer hij van plan is een verbintenis met de overheid aan te gaan. Als hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst al een dergelijke verbintenis is aangegaan, is hij verplicht dit vooraf schriftelijk te melden.

Artikel 3.4 Medische onderzoeken

De werknemer werkt mee aan medische onderzoeken, als de werkgever dit om redenen van veiligheid en gezondheid wenselijk acht.

Hoofdstuk 4 Verplichtingen van de vakverenigingen

De vakverenigingen verplichten zich deze overeenkomst na te komen. Zij bieden hun leden alle mogelijkheden om dit contract na te leven.

De vakverenigingen zullen geen actie voeren om wijzigingen aan te brengen in deze overeenkomst, tenzij bijzondere economische of sociale omstandigheden hiertoe aanleiding geven. Zij zullen er alles aan doen om een ongestoorde voortzetting van het bedrijf te realiseren. Ook indien de verstoring door derden wordt veroorzaakt.

Hoofdstuk 5 Arbeidsovereenkomst

Artikel 5.1 Individuele arbeidsovereenkomst

De werknemer tekent een individuele arbeidsovereenkomst waarbij hij ook instemt met deze CAO. De werknemer geeft de werkgever alle informatie die de werkgever nodig heeft om haar wettelijke verplichtingen, die verband houden met de arbeidsovereenkomst, na te komen.

Artikel 5.2 Proeftijd

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van maximaal 2 maanden.

De proeftijd is in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.

Er geldt geen proeftijd:

- bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst korter dan een half jaar;
- wanneer de arbeidsovereenkomst direct aansluit op een uitzendperiode van ten minste 2 maanden.

Artikel 5.3 Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Als in de schriftelijke arbeidsovereenkomst niet is aangegeven dat de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, is het een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen. In dat geval gelden de volgende opzegtermijnen bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
- 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;
- 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
- 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden.

Opzegtermijn werknemer:

Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van 1 maand.

Opzegging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats aan het einde van de kalendermaand.

Uitzondering

Voor een werknemer die sinds 1 januari 1999 ononderbroken in dienst is en op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was, gelden andere regels. Hiervoor gelden de opzegtermijnen zoals op 31 december 1998 in deze CAO opgenomen. De opzegtermijnen moeten dan wel langer zijn dan de hierboven genoemde periodes.

Opzegtermijn van de werkgever voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt:

Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt is de opzegtermijn die de werkgever in acht moet nemen beperkt tot 1 maand.

Artikel 5.4 Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd. Dan geldt een opzegtermijn van 1 maand.

De werkgever informeert de werknemer ten minste 1 maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst of hij de arbeidsovereenkomst wil verlengen, beëindigen of omzetten naar een vast dienstverband.

Artikel 5.5 Vakantie bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst kan de werknemer de hem nog toekomstige vakantiedagen opnemen. Doet hij dit niet, dan worden deze dagen uitbetaald.

Blijkt dat de werknemer bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst teveel vakantiedagen heeft opgenomen, dan moet hij het over deze dag(en) doorbetaalde salaris terugbetalen.

Artikel 5.6 Einde arbeidsovereenkomst wegens bereiken AOW-datum of pensionering

De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging op het moment dat de werknemer de AOW-datum bereikt of op de vastgestelde pensioendatum voor zover deze vóór de AOW-datum leeftijd ligt.

Voor werknemers ouder dan de AOW-datum geldt het opzegverbod wegens ziekte uit artikel 670 lid 1 van het BW niet.

Hoofdstuk 6 Arbeidstijden

Artikel 6.1 Rooster

De werknemer moet zich voor wat zijn dienst- en pauzetijden betreft, houden aan het voor hem geldende rooster.

Bij een algemene wijziging van het rooster:

- heeft de OR instemmingsrecht; en
- kan de vakvereniging hierover overleg voeren met de werkgever.

Dienstroosters kunnen in principe 4 weken na instemming van de OR ingaan, tenzij directie en OR anders overeenkomen.

Werknemers die werken in dagdienst en die nog maximaal 15 toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum hebben, kunnen niet verplicht worden om in ploegendienst te gaan werken.

Werkdagen zijn dagen waarop de werknemer volgens rooster moet werken.

Artikel 6.2 Arbeidstijdverkorting

Werknemers in (verlengde) dagdienst, 2- en 3-ploegendienst hebben jaarlijks recht op werktijdverkorting van 12 ATV-dagen van 8 uur.

Tijdens arbeidsongeschiktheid vindt geen opbouw van ATV-dagen plaats. Per kwartaal wordt het werkelijk aantal opgebouwde dagen berekend. Dit wordt naar boven afgerond op een veelvoud van 2 uren (1/4 dag). De werknemer wordt hierover geïnformeerd.

ATV-dagen worden in blokken van 4 of 8 uur ingeroosterd.

De ATV-dagen worden in principe gespreid over het jaar en over alle werkdagen van de week.

Per kalenderjaar worden maximaal 6 dagen collectief ingeroosterd. In kalenderjaren waarin eerste kerstdag op een zaterdag valt, worden maximaal 7 ATV-dagen collectief ingeroosterd. Vaststelling van collectieve ATV-dagen gebeurt in overleg met de OR.

In totaal kunnen 3 ATV-dagen bestemd worden voor uitbetaling. De werknemer dient dit aan te geven voorafgaand aan het kalenderjaar of - in geval van indiensttreding gedurende het kalenderjaar (ATV-dagen naar rato) - bij indiensttreding.

Ingeroosterde maar niet-gebruikte ATV-dagen vervallen. Dit geldt niet wanneer de werknemer op verzoek van de werkgever op een vastgestelde ATV-dag heeft gewerkt. In dat geval zal de werkgever na overleg met betrokkene een vervangende ATV-dag vaststellen.

Ingeroosterde individuele ATV-dagen vervallen wanneer de werknemer meer dan 5 aaneengesloten dagen ziek is.

Dit is ook van toepassing bij collectieve ATV-dagen, tenzij met instemming van de OR anders wordt beslist.

Artikel 6.3 Slaapurenregeling

De werknemer in dagdienst die overwerk moet verrichten tussen 22.00 uur en 04.00 uur, ontvangt voor deze uren, naast de financiële beloning, evenveel uren verzuim met behoud van salaris. Opname van deze uren kan tijdens de normale dienst die binnen 24 uur volgt op het overwerk. Anders vervallen ze.

Artikel 6.4 Zon- en feestdagen

Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:

- nieuwjaarsdag;
- eerste en tweede paasdag;
- Hemelvaartsdag;
- eerste en tweede pinksterdag;
- eerste en tweede kerstdag;
- Koningsdag;
- in de lustrumjaren nationale Bevrijdingsdag (5 mei).

Met uitzondering van de semicontinudienst en 5-ploegendienst wordt als regel op zon- en feestdagen niet gewerkt.

De zon- en feestdagen omvatten een periode van 24 aaneengesloten uren, van 06.00 uur tot 06.00 uur.

Bij collectieve stops voor de 3-ploegendienst loopt een feestdag van 22.00 uur tot 06.00 uur en omvat een periode van 32 aaneengesloten uren.

Werknemers, werkzaam in dagdienst, 2- en 3-ploegendienst, die volgens hun rooster op Koningsdag arbeid moeten verrichten en ook daadwerkelijk werken, ontvangen, indien het bedrijfsbelang dit toelaat, als compensatie 2 dagen vrijaf met behoud van hun maandinkomen.

Hoofdstuk 7 Vakantie en verlof

Artikel 7.1 Duur van de vakantie

Iedere werknemer heeft per kalenderjaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen met behoud van salaris (= diensten).

De werknemer heeft eveneens recht op extra vakantiedagen (bovenwettelijke vakantiedagen). Deze extra vakantiedagen worden bepaald op basis van de toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum, volgens onderstaande tabel:

Toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum gemeten op 1 januari van een kalenderjaar	Extra vakantiedagen (bovenwettelijke vakantiedagen)
Meer dan 25 toekomstige dienstjaren	5
20-25 toekomstige dienstjaren	6
15-20 toekomstige dienstjaren	7
10-15 toekomstige dienstjaren	8
7,5-10 toekomstige dienstjaren	9
5-7,5 toekomstige dienstjaren	10
Minder dan 5 toekomstige dienstjaren	11

Werknemers jonger dan 18 jaar hebben 9 extra vakantiedagen.

Is een werknemer een gedeelte van het kalenderjaar in dienst geweest, dan geldt bovenstaand recht pro rata. Het toegekende vakantierecht wordt dan afgerond op halve dagen.

Werknemers die vóór 1981 in dienst zijn getreden, hebben minimaal recht op 9 dagen bovenwettelijke vakantie.

Werknemers die in het kalenderjaar hun 25- of 40-jarig dienstjubileum vieren, ontvangen eenmalig 1 bovenwettelijke vakantiedag extra.

Artikel 7.2 Tijdstip van de vakantie

De werknemer moet jaarlijks 2 kalenderweken aaneengesloten vakantie opnemen. Deze vakantie moet worden opgenomen in de maanden juni tot en met september. De werknemer mag deze periode zelf bepalen, mits de eisen van het bedrijf zich hiertegen niet verzetten.

Werknemers zijn verplicht hun vakantiedagen op te nemen als de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf gedurende een bepaalde periode stopzet. Dit moet wel met de OR zijn overlegd. De werkgever kan daarnaast in overleg met de OR maximaal 3 dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen.

De vakantiedagen worden in principe opgenomen in het jaar dat ze worden verkregen. Vanaf 1 januari 2012 geldt dat, indien de werknemer niet alle vakantiedagen in een kalenderjaar opneemt, de werkgever voor 1 april van het volgende jaar het initiatief kan nemen om samen met de werknemer een plan van aanpak op te stellen om:

- de vanaf 1 januari 2012 opgebouwde wettelijke vakantiedagen binnen de wettelijke vervalttermijn van 6 maanden na het jaar van opbouw op te nemen;
- de bovenwettelijke vakantiedagen binnen de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar na het jaar van opbouw op te nemen.

De dagen van het saldo uit voorgaande jaren dat de werknemer meeneemt naar 2012 houden een verjaringstermijn van 5 jaar.

Vanaf 1 januari 2012 geldt dat bij opname altijd de dag wordt opgenomen die het eerst komt te vervallen of te verjaren.

De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen wanneer hij wil, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

Als een werknemer bij zijn huidige werkgever onvoldoende vakantiedagen heeft opgebouwd, kan de werkgever bepalen, dat hij:

- in een andere afdeling van de werkgever werkzaamheden moet verrichten; en/of
- teveel genoten vakantiedagen inhaalt.

Artikel 7.3 Vakantiedagen en arbeidsongeschiktheid

Per 1 januari 2012 gelden de volgende bepalingen:

- een arbeidsongeschikte werknemer bouwt vanaf 1 januari 2012 volledig de wettelijke vakantie conform artikel 7.1 op;
- bij volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, ongeval, zwangerschap of bevalling worden nog bovenwettelijke vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden, waarin geen arbeid wordt verricht. Hierbij wordt de duur van de onderbroken perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen;
- een arbeidsongeschikte werknemer dient analoog aan bovenstaande opbouw zijn wettelijke en bovenwettelijke vakantie op te nemen, tenzij dit redelijkerwijs om medische redenen niet van werknemer gevegd kan worden. Dit kan het geval zijn indien de werknemer is vrijgesteld van re-integratieverplichtingen (bijvoorbeeld in geval van langdurige opname in ziekenhuis of verpleegtehuis).

Bij vervangend/passend werk met loonwaarde ten gevolge van arbeidsongeschiktheid gelden dezelfde richtlijnen als bij volledige arbeidsongeschiktheid.

Artikel 7.4 Bijzonder verlof

In sommige gevallen heeft de werknemer recht op betaald verlof. De werknemer moet de werkgever hiervan indien mogelijk minimaal 1 dag tevoren informeren. Hij moet de reden aangeven en desgevraagd bewijsstukken overhandigen.

Dit geldt ook voor deeltijdwerkers voor zover de gebeurtenissen niet buiten werktijd (kunnen) vallen.

Bijzonder verlof geldt:

- vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders (ingeval van uitwonende ouders resp. schoonouders indien men belast is met het regelen van de uitvaart), of van een thuiswonend (pleeg)kind van de werknemer;
- gedurende 1 dag wegens het overlijden en 1 dag bij de begrafenis/crematie van een uitwonend (pleeg)kind, de ouder, schoonouder, schoonzoon of schoondochter, broer of zuster;
- gedurende 1 dag bij het overlijden van een grootouder, grootouder van de echtgeno(o)t(e), kleinkind, zwager of schoonzuster en voor inwonende andere verwanten;
- bij ondertrouw van de werknemer maximaal een ½ dag;
- gedurende 2 dagen bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
- gedurende 1 dag bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een (pleeg)kind, ouder, schoonouder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
- gedurende de bevalling van de echtgenote;
- gedurende 2 dagen ten behoeve van kraamverlof na de bevalling van de echtgenote, een en ander conform artikel 4:2 van de wet arbeid en zorg;
- gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer en bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders of schoonouders, alsmede bij 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van grootouders;
- 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 de vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
- gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor noodzakelijk bezoek aan de dokter en de tandarts en tot maximaal 1 dag voor bezoek aan een specialist, voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gedeerde inkomen zou kunnen doen gelden;
- gedurende 1 dag bij verhuizing, mits de werknemer een zelfstandige huishouding voert, maximaal 1 keer per jaar.

Onder echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de partner met wie de werknemer een samenlevingscontract heeft en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij er tussen hen bloedverwantschap in de rechte lijn bestaat.

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakvereniging(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek moet schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakverenigingen hebben de vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, nader omschreven. Deze lijst is in het bezit van de werkgever.

De werkgever stelt werknemers, die binnen 4 jaar de AOW-datum bereiken op hun verzoek in de gelegenheid met behoud van salaris een zogenaamde 'pensioen-voorbereidingscursus' te volgen. Het aantal dagen dat hiervoor per werknemer maximaal beschikbaar wordt gesteld, bedraagt bij een voltijddienstverband 5.

Onder salaris wordt in dit artikel verstaan, het gedeerde inkomen, overwerk buiten beschouwing gelaten, gerekend over de door de afwezigheid vervallen werkuren van het rooster.

Artikel 7.5 Niet opgenomen roostervrije dagen

Niet opgenomen (extra) roostervrije dagen vervallen. Dit geldt ook wanneer de werknemer door arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dagen op te nemen.

Artikel 7.6 Ouderschapsverlof

Als de werknemer gebruik wil maken van zijn wettelijk recht op ouderschapsverlof, dan moet hij dit ten minste 3 maanden van tevoren schriftelijk aan de werkgever melden. Het verlof wordt in overleg met de werkgever ingeroosterd. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wederzijdse belangen. Als beide partijen de volledige premies betalen, blijft de opbouw van de pensioenrechten gehandhaafd.

Artikel 7.7 Seniorenregeling

Werknemers die binnen 4 dienstjaren de AOW-datum bereiken, kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per kwartaal:

Toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum	Extra vrije tijd per kwartaal
tussen 4 en 3 jaren	8 uur
tussen 3 en 2 jaren	20 uur
tussen 2 en 1 jaar	28 uur
laatste jaar	52 uur

Het aantal toekomstige dienstjaren dat aan het einde van het desbetreffende kwartaal wordt bereikt, is bepalend voor de omvang van de op te nemen vrije tijd.

Uitbetaling over bovenstaande uren wordt gebaseerd op 85% van het maandinkomen.

Eveneens wordt over bovenstaande uren 85% van de vakantietoeslag uitbetaald als bedoeld in artikel 9.7.

De wijze waarop de uren per kwartaal worden opgenomen, worden in onderling overleg tussen de leidinggevende en betrokkene geregeld. Dit ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang.

Hoofdstuk 8 Beloning en functiewaardering

Artikel 8.1 Algemeen

De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De basis voor de functie-indeling is de ORBA-functiewaardering.

Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal. De salarisschaal bestaat uit een leeftijdschaal en een functieschaal (periodieken).

Iedere werknemer krijgt schriftelijk bericht van:

- de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld;
- de salarisschaal, waarin hij is ingedeeld;
- zijn salaris;
- eventueel het aantal periodieken, waarop zijn salaris is gebaseerd.

Artikel 8.2 Indeling in functiegroepen

Groep A	0 - 30	punten ORBA
Groep B	30½ - 50	punten ORBA
Groep C	50½ - 70	punten ORBA
Groep D	70½ - 90	punten ORBA
Groep E	90½ - 110	punten ORBA
Groep F	110½ - 130	punten ORBA
Groep G	130½ - 150	punten ORBA
Groep H	150½ - 170	punten ORBA
Groep I	170½ - 190	punten ORBA
Groep K	190½ - 215	punten ORBA

Groep WML heeft betrekking op werknemers die vallen onder de doelgroep van de Participatiewet,

Artikel 8.3 Salaristabel

Lid 8.3.1 Loonsverhoging

Het schaalsalaris is per 1 juli 2017 verhoogd met 2,0%.

Lid 8.3.2 Salaristabellen

Leeftijdsschaal per 01-07-2017											
Groep	WML*	A	B	C	D	E	F	G	H	I	K
Trede 0											
16 jaar	540,05	558	769	1076	1115						
17 jaar	618,35	660	901	1261	1297	1352					
18 jaar	743,55	781	1094	1507	1539	1604	1666				
19 jaar	860,95	931	1271	1756	1786	1859	1932	2027			
20 jaar	1095,80	1127	1460	2012	2030	2119	2205	2317	2352		
21 jaar	1330,60	1367	1658	2270	2280	2382	2481	2497	2547	2590	
22 jaar	1565,40	1653			2349	2456	2561	2599	2683	2735	2778
23 jaar								2703	2792	2885	2948
24 jaar									2903	3034	3123
25 jaar										3156	3298
26 jaar											3476

*De leeftijdsschaal voor deze groep is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon (en wordt derhalve niet verhoogd met de CAO-loonsverhoging).

Indien deze per 01-01-2018 wijzigt, zal deze leeftijdsschaal overeenkomstig worden aangepast.

Functiejaarschaal per 01-07-2017											
Groep	WML*	A	B	C	D	E	F	G	H	I	K
Trede											
1	1.565,40	1.653	1.658	2.270	2.349	2.456	2.561	2.703	2.903	3.156	3.476
2		1.767	1.782	2.304	2.390	2.504	2.614	2.764	2.972	3.258	3.605
3		1.917	1.949	2.344	2.433	2.549	2.668	2.828	3.046	3.346	3.734
4		2.163	2.212	2.379	2.475	2.600	2.724	2.890	3.115	3.444	3.865
5		2.189	2.241	2.417	2.518	2.648	2.783	2.956	3.191	3.539	3.992
6		2.215	2.281	2.456	2.565	2.696	2.837	3.018	3.264	3.635	4.123
7		2.243	2.319			2.742	2.890	3.078	3.334	3.733	4.250
8			2.360				2.946	3.144	3.411	3.829	4.383
9								3.207	3.481	3.925	4.511
10								3.272	3.552	4.017	4.638
11									3.623	4.111	4.766

*De functiejaarschaal voor deze groep is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon (en wordt derhalve niet verhoogd met de CAO-loonsverhoging)..

Indien deze per 01-01-2018 wijzigt, zal deze functiejaarschaal overeenkomstig worden aangepast.

Artikel 8.4 Toepassing salarisschalen

Werknemers worden in de salarisschaal en functiegroep geplaatst die hoort bij hun kennis en ervaring.

Werknemers kunnen de maximumleeftijd van hun salarisschaal overschreden hebben maar nog niet de kennis en ervaring hebben die nodig is om hun werk op de juiste wijze te vervullen. Dan kunnen ze tijdelijk in een lagere salarisschaal worden ingedeeld.

Voor groep A tot en met F is deze periode maximaal 6 maanden. Voor groep G tot en met K is dit maximaal 12 maanden.

Artikel 8.5 Beroepsprocedure functieclassificatie

Heeft een werknemer bezwaar tegen zijn functie-indeling die is gebaseerd op de functieclassificatie, dan kan hij de volgende beroepsprocedure volgen:

- Hij overlegt eerst met zijn direct leidinggevende.
- Hij dient zijn bezwaren schriftelijk en met argumenten onderbouwd in bij de afdeling personeelszaken.
De afdeling personeelszaken bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar. Leidt dit niet binnen 3 maanden tot een bevredigende oplossing, dan kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten.
- De vakvereniging kan het bezwaar in overleg met de werknemer voorleggen aan de functiedeskundigen van de vakverenigingen.
- Zij nemen het bezwaar in behandeling en stellen met de functiedeskundige van de werkgever een onderzoek in.
- Vervolgens doet de functiedeskundige van de vakvereniging een bindende uitspraak.

Wordt een werknemer in het gelijk gesteld na de bezwaarfase en/of beroepsprocedure, dan wordt hij met terugwerkende kracht in deze hoger ingedeelde functie geplaatst. De terugwerkende kracht geldt vanaf het moment dat de werknemer zijn bezwaarschrift schriftelijk bij personeelszaken heeft ingediend.

Artikel 8.6 Tijdstip salarisaanpassing

Lid 8.6.1 Tijdstip salarisaanpassingen

Werknemers ontvangen het salaris dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van de maand na hun verjaardag. Voor werknemers die de maximumleeftijd van de schaal hebben overschreden, geldt de functieschaal. De werkgever kan het salaris jaarlijks per 1 januari met 1 periodiek verhogen. Dit is mogelijk tot het maximum van de salarisschaal is bereikt.

Bij indiensttreding of promotie na 30 juni vindt de toekenning van de periodiek na maximaal anderhalf jaar plaats.

Lid 8.6.2 Toekenning periodiek

Bij normaal functioneren wordt het salaris per 1 januari verhoogd met 1 periodiek.

Indien een goed functionerings- en beoordelingsbeleid wordt gevoerd kan hiervan worden afgeweken:

- bij onvoldoende functioneren, kan de periodieke verhoging worden onthouden;
- bij uitmuntend functioneren kunnen maximaal 2 periodieken worden toegekend.

Directie en OR bepalen samen wanneer dit functionerings- en beoordelingsbeleid voldoende is ontwikkeld om het in te voeren.

De directie en OR evalueren het beleid na 1 jaar proefdraaien. Is de evaluatie positief, dan wordt de regeling uitgevoerd.

Artikel 8.7 Wijziging van de salarisschaal

Lid 8.7.1 Promotie

Promoveert de werknemer naar een hogere functieschaal, dan wordt ook zijn salaris verhoogd. Deze verhoging bedraagt minimaal de helft van trede 1 van de 2 betrokken salarisschalen. Alleen voor de salarisgroepen A tot en met F geldt dat dit wordt verhoogd tot de eerst voorkomende periodiek in de nieuwe salarisschaal. Dit betekent dat voor de groepen G tot en met K het principe van open inschaling gehanteerd wordt, waarbij de grenzen van de periodieken niet meer van belang zijn.

Lid 8.7.2 Afbouw salaris in geval van onvrijwillige demotie dan wel herwaardering van functie

Doelstelling is om vroegtijdig dreigende demotie bespreekbaar te maken en zoveel mogelijk te voorkomen. Dit zal gebeuren door een integraal HR-beleid te voeren.

De door de vakverenigingen ingebrachte checklist personeelsbeleid zal worden besproken tussen de OR en de WVO-leden.

HR-beleid is een verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de werknemer.

Demotie kan niet altijd worden voorkomen. De werknemer wordt op het moment van demotie ingedeeld in de nieuwe, lagere salarisschaal. Hij krijgt het verschil tussen het oude en nieuwe salaris in de vorm van een persoonlijke toelage (PT) uitbetaald. Deze PT maakt volledig deel uit van het salaris, is pensioengevend en telt mee voor de bepaling van de ploegentoeslag, de arbeidsdividenuitkering en het vakantiegeld.

Werkgever en werknemer zullen gezamenlijk een individueel actieplan overeenkomen (eerste 12 maanden van het afbouwschema in dit artikel). Doel van het actieplan is de werknemer op het oude functieniveau te laten terugkeren door inzet van bijvoorbeeld Mobiflex, training, opleiding en stage.

De PT wordt als volgt afgebouwd:

<i>afbouwregeling PT in mnd en %</i>	<i>Aantal maanden 100% (jaar v.h. actieplan)</i>	<i>Aantal maanden 80%</i>	<i>Aantal maanden 60%</i>	<i>Aantal maanden 40%</i>	<i>Aantal maanden 20%</i>	<i>Totale looptijd in maanden</i>
<i>Categorie</i>						
<i>Korter dan 1 jaar in huidige functie</i>	12					12
<i>Langer dan 1 jaar in huidige functie</i>	12	12	12	12	12	60

Houdt de werknemer zich zonder geldige reden niet aan de afspraken van het individuele actieplan, dan gaat het afbouwen twee keer zo snel. Indien de werkgever zich niet houdt aan de afspraken van het individuele actieplan, dan gaat het afbouwen twee keer zo langzaam.

Een werknemer die bezwaren heeft tegen het actieplan of een geschil heeft met de werkgever over de uitvoering van de gemaakte afspraken, kan gebruik maken van de beroepsprocedure.

Directie en OR bepalen gezamenlijk wanneer het personeelsbeleid voldoende is ontwikkeld om het voorgestelde demotiebeleid in te voeren. De bestuurder stuurt het akkoord naar de vakverenigingen. De OR heeft een bedenktijd van 3 maanden, vanaf het moment dat er een akkoord is. De OR mag de vakverenigingen raadplegen. De OR is de gesprekspartner voor de bestuurder.

Overgangsregeling voor werknemers met nog maximaal 10 toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum:

Op het moment dat het personeelsbeleid akkoord is bevonden en de nieuwe afbouwregeling in werking treedt, wordt eenmalig de groep werknemers gedefinieerd met nog maximaal 10 toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum op het moment van goedkeuring. Indien voor deze groep werknemers na goedkeuring demotie optreedt, hebben zij nog recht op 100% doorbetaling voor de resterende maanden tot 2 jaar nadat het personeelsbeleid is goedgekeurd. Na deze periode treedt het reguliere afbouwschema in werking.

Overgangsregeling bij geen akkoord personeelsbeleid

Zolang de bestuurder en OR geen definitieve overeenstemming hebben bereikt over het personeelsbeleid, wordt bij onvrijwillige demotie de onderstaande regeling toegepast:

- werknemers ontvangen een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag is welvaartsvast (Verhoging conform de CAO-verhoging). De PT maakt volledig deel uit van het salaris, is pensioengevend en telt mee voor de bepaling van de ploegentoeslag, de arbeidsdividenuitkering en het vakantiegeld.

Voor de groep die betrokken is geweest in het functiewaarderings-herstel-project dat eindigde op 1 juli 2008 bij Wavin, wordt de onderstaande regeling toegepast:

- werknemers ontvangen een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag is welvaartsvast (Verhoging conform de CAO-verhoging). De PT maakt volledig deel uit van het salaris, is pensioengevend en telt mee voor de bepaling van de ploegentoeslag, de arbeidsdividuitkering en het vakantiegeld.

Voor werknemers waar voor 1 juli 2008 een regeling mee is getroffen, verandert er niets. De huidige afspraken worden gerespecteerd.

Afbouw van salaris is alleen mogelijk voor hen die na goedkeuring van het HR-beleid in een lager gewaardeerde functie geplaatst worden.

Artikel 8.8 Vervangingstoelage

De werknemer ontvangt een vervangingstoelage als aan de volgende drie voorwaarden is voldaan:

- de werknemer neemt tijdelijk een hogere functie volledig waar;
- de waarneming is niet in de eigen functie opgenomen;
- de werknemer heeft een formele vervangingsopdracht van de werkgever.

De functie van de werknemer blijft dan in de eigen functiegroep en salarisschaal ingedeeld. De vervangingstoelage bedraagt:

- 0,2% van zijn salaris als de waargenomen functie 1 schaal hoger is ingedeeld;
- 0,5% van zijn salaris als de waargenomen functie 2 schalen hoger is ingedeeld. Het salaris, vermeerderd met de toeslag, wordt niet hoger dan het maximum van de schaal behorende bij de te vervangen functie.

De maximumtermijn van vervanging bedraagt 6 maanden tenzij de vervanging het gevolg is van ziekte. Dan kan de termijn in overleg worden verlengd tot maximaal 18 maanden.

Artikel 8.9 Schorsing

De werkgever is niet verplicht het maandinkomen door te betalen bij schorsing van de werknemer.

Artikel 8.10 Uitzendkrachten

De werkgever moet er bij het inhuren van uitzendkrachten zeker van zijn dat het uitzendbureau:

- conform deze CAO de lonen, toeslagen en kostenvergoedingen betaalt;
- de werktijden aanhoudt (het maakt niet uit of de uitzendkrachten vakkrachten zijn);
- hierover (contractueel) afspraken maakt met de werkgever.

Uitzendkrachten die voor de OWASE-bedrijven gaan werken, zullen door de uitzendbureaus geïnformeerd worden over de werktijdenregeling, de inschaling volgens de ORBA-methodiek en de berekening van het uurloon. Werkgever informeert de uitzendbureaus hierover.

Neemt de werkgever een voormalig uitzendkracht in dienst die al eerder als uitzendkracht voor hem heeft gewerkt, en er is sprake is van opvolgend werkgeverschap dan geldt het volgende:

Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 668a, lid 2 BW, als 1 arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijke duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

De werkgever zal een uitzendkracht informeren over de mogelijkheid om via Mobiflex bemiddeld te worden naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Hoofdstuk 9 Vergoedingen en toeslagen

Artikel 9.1 Algemeen

Het schaalsalaris is de beloning voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Langer doorwerken om het dagelijkse werk af te maken, hoort ook bij de normale functievervulling, zolang dit maar incidenteel gebeurt.

Artikel 9.2 Overwerk

Overwerk is werk dat wordt uitgevoerd buiten de in het rooster aangegeven uren. De werknemer is verplicht over te werken, mits de werkgever heeft voldaan aan de bepalingen die in de Arbeidstijdenwet zijn opgenomen.

Werknemers met nog maximaal 10 toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum zijn niet verplicht over te werken.

Lid 9.2.1 Overwerk minder dan 1 uur per dag

Het kan gebeuren dat een werknemer op verzoek van de werkgever extra uren werkt en de arbeidsduur van zijn rooster wordt overschreden. Dan krijgt de werknemer die gemaakte uren in tijd terug. Voorwaarde is wel dat er per dag niet meer dan 9 uur wordt gewerkt. Per week bedraagt het maximum 46 uur.

Voor werknemers werkzaam in de semicontinudienst is van overschrijding van de arbeidsduur volgens rooster sprake als zij op jaarbasis boven het jaarrooster arbeid hebben verricht.

Lid 9.2.2 Vergoeding voor overwerk

Voor werknemers met een functie tot 170½ punten ORBA en die niet in een deeltijdfunctie werken geldt bij een overschrijding van de werktijd van meer dan 1 uur per dag de onderstaande overwerkvergoeding:

	Opbouw van overuren		Opname van tegoeduren
	Toeslag maandsalaris	Vrije tijd per gewerkt overuur	
Door de week (ma 06.00 tot za 06.00 uur)			
Overwerk volledig uitbetalen	0,8%	n.v.t.	1,0 uur
Tijd voor tijd en toeslag in tijd	0%	1,25 uur	
In het weekend (za 06.00 tot ma 06.00)			
Overwerk volledig uitbetalen	1,0%	n.v.t.	op zaterdag 1,5 uur op zondag 2 uur
Tijd voor tijd en toeslag in tijd	0%	1,5 uur	
Op een feestdag			
Overwerk volledig uitbetalen	1,5%	n.v.t.	
Tijd voor tijd en toeslag in tijd	0%	2,0 uur	

Wettelijk voorgeschreven rusttijd die in acht moet worden genomen door overschrijding van de arbeidstijd, aansluitend aan de normale arbeidstijd, wordt tot een maximum van een ½ uur als overwerk betaald.

Overwerk zal indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. Deze uren moeten binnen 90 dagen worden opgenomen.

Lid 9.2.3 Onverwachtse extra gang

De werknemer, die tussen 22.00 en 06.00 uur of op zaterdag of zondag voor direct overwerk wordt opgeroepen, ontvangt naast de geldende beloning voor overwerk een toeslag van 1% van zijn maandsalaris.

Lid 9.2.4 Overwerk door parttimer

De werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst die meer uren werkt dan contractueel afgesproken, maar blijft binnen de bepaling van een fulltime arbeidsovereenkomst, krijgt deze uren niet als overwerk uitbetaald. Deze meeruren worden met een toeslag van 35% van het uursalaris betaald. Dit is als compensatie van vakantie- en ATV-dagen, vakantietoeslag en pensioenopbouw.

Lid 9.2.5 Projectvergoeding

Een werknemer met een functie tussen de 170,5 en 215 ORBA-punten heeft alleen recht op de overwerkvergoeding of de overwerkregeling voor parttimers als het overwerk in het kader van een project is uitgevoerd. Hierbij gelden de volgende uitgangspunten:

- de werkgever beslist of van een project sprake is; en
- de werkgever beslist of een projectvergoeding wordt toegekend;
- projectvergoeding is alleen van toepassing indien gedurende minimaal 3 dagen achtereenvolgende sprake is van overwerk en het minstens 6 overwerkuren zijn;
- deze regeling geldt niet voor incidentele gevallen van overwerk.

Artikel 9.3 Toeslag voor het werken in ploegen

Voor de bepaling van toeslagen voor het werken in ploegen wordt de klokurenmatrix gebruikt.

Toeslagpercentages over basisuurloon

van	tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
23:00	0:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	100,0%	130,0%
22:00	23:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	100,0%	130,0%
21:00	22:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	100,0%	130,0%
20:00	21:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	100,0%	130,0%
19:00	20:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	100,0%	130,0%
18:00	19:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	100,0%	130,0%
17:00	18:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
16:00	17:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
15:00	16:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
14:00	15:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
13:00	14:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
12:00	13:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
11:00	12:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
10:00	11:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
9:00	10:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
8:00	9:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
7:00	8:00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	130,0%
6:00	7:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	130,0%
5:00	6:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	130,0%
4:00	5:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	130,0%
3:00	4:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	130,0%
2:00	3:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	130,0%
1:00	2:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	130,0%
0:00	1:00	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	30,0%	130,0%

starttarief 5%

Het starttarief wordt toegepast op roosters waarin tussen verschillende diensten wordt gewisseld. De begintijd van de vroegste dienst en de eindtijd van de laatste dienst moeten minimaal 12 uur uit elkaar liggen.

Heeft een werknemer een deel van de maand in ploegendienst gewerkt, dan wordt uitsluitend over deze periode ploegentoeslag betaald.

Werknemers uit de dagdienst die moeten invallen in ploegendienst gedurende 10 of minder diensten, ontvangen hiervoor een overwerkvergoeding. Indien dit invallen in 1 maand plaatsvindt en 11 of meer diensten duurt, ontvangen zij ploegentoeslag.

Lid 9.3.2 Afbouw ploegentoeslag

De ploegentoeslag wordt afgebouwd wanneer een werknemer wordt overgeplaatst naar een rooster met geen of een lager percentage ploegentoeslag. De afbouw gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de wisseling van de ploegendienst heeft plaatsgevonden. In het afbouwschema is aangegeven hoe deze afbouw plaatsvindt.

Afbouwschema ploegentoeslagen

% dat resteert	Aantal maanden 100%	Aantal maanden 80%	aantal maanden 60%	Aantal maanden 40%	Aantal maanden 20%	totaal aantal maanden afbouw
oorspronkelijke toeslag categorie						
Korter dan ½ jaar ploegendienst of op eigen verzoek*	0					0
½ jaar of langer en korter dan 3 jaar in ploegendienst	1					1
3 jaar of langer en korter dan 5 jaar in ploegendienst	1	2	2	1	1	7
5 jaar en langer in ploegendienst	1	4	4	3	3	15
Met nog maximaal 10 toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum in ploegendienst	1	8	8	8	8	33
Op medische indicatie én met nog maximaal 10 toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum	geen afbouw					

* = overplaatsing als gevolg van disfunctioneren of op eigen verzoek van een werknemer met nog meer dan 15 toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum.

Artikel 9.4 Beloning voor afwijkingen van het rooster

Lid 9.4.1 Verschoven arbeidstijden

Wordt in opdracht van de werkgever buiten het geldende rooster gewerkt, dan wordt een toeslag op het salaris gegeven. Voorwaarde is dat de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het rooster niet wordt overschreden.

Deze toeslag bedraagt per uur:

- op maandag 06.00 tot en met zaterdag 06.00 uur: 0,30% van het salaris;
- op zaterdag 06.00 uur tot en met maandag 06.00 uur: 0,50% van het salaris;
- op feestdagen: 1,00% van het salaris.

Lid 9.4.2 Overgang van dienst of ploeg

Werknemers in ploegendienst die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor een eenmalige toeslag van 1,5% van het salaris. Deze toeslag bedraagt 1% indien de tussenliggende rust meer dan 8 uur bedraagt.

Artikel 9.4.1. is hier niet van toepassing.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen betaald wanneer de werknemer minimaal 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

Artikel 9.5 Feestdag

Een feestdag vallende binnen het dienstrooster van de werknemer wordt doorbetaald.

Werknemers, werkzaam in de semicontinudienst, die op een feestdag werken, ontvangen per gewerkt uur een toeslag van 1% van het salaris (bij ziekte tijdens een te werken uur wordt deze toeslag eveneens betaald).

Werknemers werkzaam in de 5-ploegendienst ontvangen voor het werken op een feestdag een afzonderlijke toeslag ter grootte van 0,5% van het maandsalaris per gewerkt uur.

Artikel 9.6 Vergoeding voor consignatie en extra opkomst

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per 24 uur:

- op maandag 06.00 tot zaterdag 06.00 uur 1% van hun maandsalaris;
- op zaterdag 06.00 tot maandag 06.00 uur 2% van hun maandsalaris;
- op feestdagen 2,5% van hun maandsalaris.

Werknemers die geconsigneerd zijn, ontvangen per extra opkomst een reiskostenvergoeding van € 0,28 per kilometer. De afstand tussen huis en bedrijf moet wel 3 kilometer of meer bedragen. De afstand wordt gemeten volgens de ANWB afstandstabel. De uitbetaling vindt plaats conform de fiscale regels.

Werknemers die geconsigneerd zijn, ontvangen per oproep minimaal een vergoeding overeenkomend met een uur overwerk.

Artikel 9.7 Vakantietoeslag

De werknemer ontvangt per jaar een vakantietoeslag van 8% van zijn grondslag. Deze grondslag bestaat uit de volgende onderdelen:

- 12 maal het salaris van de maand mei;
- 12 maal een eventuele toeslag conform artikel 8.7.2;
- werkelijk uitbetaalde vervangingstoelagen conform artikel 8.8 over de periode juni tot en met mei voorafgaand aan de uitbetaling;
- werkelijk uitbetaalde ploegentoeslag conform artikel 9.3 over de periode juni tot en met mei voorafgaand aan de uitbetaling.

Voor de werknemer van 22 jaar en ouder bedraagt dit minimaal € 2.321,00 bij de uitbetaling vanaf juli 2017.

De vakantietoeslag wordt berekend pro rata van het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd:

- als het dienstverband op 1 juni nog geen volledig jaar heeft geduurd; of
- als het dienstverband voor deze datum is beëindigd.

Er vindt ook een pro rata uitkering plaats als de werknemer onbetaald verlof heeft opgenomen of een parttime dienstverband heeft of heeft gehad in de periode juni tot en met mei voorafgaand aan de uitbetaling.

Heeft de werknemer een wettelijke arbeidsongeschiktheids- of WW-uitkering, dan wordt het bedrag aan vakantietoeslag dat in deze uitkering is begrepen, in mindering gebracht op de vakantietoeslag die de werkgever moet betalen.

Hoofdstuk 10 Overige voorzieningen en beloningen

Artikel 10.1 Scholing

Het volgen van opleidingen is belangrijk voor de persoonlijke groei van de werknemers. De inzetbaarheid binnen de organisatie verbetert. Ook de continuïteit van de organisatie is erbij gebaat. Daarnaast biedt het de werknemers ook meer kansen op de arbeidsmarkt.

De werkgever is verplicht een opleidingsbeleid te voeren. Dit met als primair doel de inzetbaarheid van de werknemers binnen de eigen organisatie te verbreden.

De werkgever stelt een opleidingsplan op en legt dit ter instemming voor aan de OR. De functioneringsgesprekken vormen de basis voor het opleidingsplan. Tijdens deze functioneringsgesprekken wordt aandacht geschonken aan het de ontwikkeling van de betreffende medewerker.

Artikel 10.2 Deelname aan fondsen

De werknemer is verplicht deel te nemen aan fondsen die ten behoeve van de werknemer zijn ingesteld. Deze verplichting geldt met name ten aanzien van toetreding tot de Stichting Pensioenfonds OWASE.

Artikel 10.3 Maatloopbaan

Loopbaanombuiging in het kader van Maatloopbaan is het aanbieden van een passende functie op een lager functieniveau. Doel hiervan is de capaciteiten van de werknemer en de functie-eisen met elkaar in overeenstemming te brengen. Voor loopbaanombuiging is schriftelijke overeenstemming tussen werkgever en werknemer nodig. De teruggang in functie mag niet meer dan 30% van het oorspronkelijke bruto maandsalaris bedragen.

Om de achteruitgang in salaris bij loopbaanombuiging te compenseren, ontvangt de werknemer een aanvulling op het nieuwe salaris. De aanvulling wordt eenmalig bij aanvang van de nieuwe functie vastgesteld. Het is een percentage van het verschil tussen het oorspronkelijke en nieuwe salaris. De toekomstige dienstjarenafhankelijke aanvullingen bij loopbaanombuiging bedragen:

Toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum	Aanvulling	Toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum	Aanvulling
• 20 jaar	55%	13 jaar	69%
• 19 jaar	57%	12 jaar	71%
• 18 jaar	59%	11 jaar	73%
• 17 jaar	61%	10-8 jaar	75%
• 16 jaar	63%	8-6 jaar	77%
• 15 jaar	65%	6-4 jaar	79%
• 14 jaar	67%	minder dan 4 jaar	82,5%

De aanvulling wordt naar rato aangepast als:

- de werknemer minder gaat werken of geheel stopt met werken;
- de werknemer een hoger betaalde functie krijgt.

De aanvulling wordt geïndexeerd op basis van de OWASE-loonindex en is onderdeel van het pensioengevend salaris.

Artikel 10.4 Arbeidsdividendregeling

Lid 10.4.1 Reglement arbeidsdividendregeling

Per bedrijf wordt een reglement voor de arbeidsdividendregeling opgesteld. Hierin wordt onder meer het volgende vastgelegd:

- de systematiek voor de winstdelingsregeling;
- de parameters voor de bonusregeling;
- de hoogte van de bonusuitkering;
- de omschrijving van de doelgroep.

De OR of personeelsvertegenwoordiging heeft hierover instemmingsrecht.

Lid 10.4.2. Bestanddelen van de arbeidsdividendregeling

De arbeidsdividendregeling kan bestaan uit een bonusregeling en een winstdelingsregeling. De bonusregeling keert uit op grond van behaalde parameters. De uitkering van de winstdelingsregeling is afhankelijk van de behaalde winst van het bedrijf. Per bedrijf kan bepaald worden in hoeverre het arbeidsdividend afhankelijk is van de winst of van de behaalde parameters.

Lid 10.4.3 Hoogte van het arbeidsdividend

De arbeidsdividendregeling moet zo zijn opgezet, dat bij het volledig behalen van de parameters en een 'normale' winst, een totale arbeidsdividenduitkering van minimaal 2% moet zijn van de som van de in het afgelopen kalenderjaar ontvangen maandinkomens en vakantietoeslag.

Bij de uitbetaling van het dividend geldt een minimum. De hoogte hiervan wordt bepaald aan de hand van het minimum in de vakantietoeslag.

Lid 10.4.4. Geschillencommissie

Voor de OWASE-bedrijven wordt een centrale geschillencommissie in het leven geroepen. Deze commissie bestaat onder meer uit leden van de SOR en vertegenwoordigers van de WVO. Deze commissie bemiddelt bij geschillen die ontstaan op decentraal niveau.

Artikel 10.5 Overlijdensuitkering

Bij overlijden van de werknemer ontvangen zijn nabestaanden een overlijdensuitkering op grond van artikel 674 BW. In afwijking hiervan is deze uitkering het maandinkomen plus vakantietoeslag over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de 2 daaropvolgende kalendermaanden. Dit bedrag wordt verminderd met datgene wat de nabestaanden toekomt op grond van de Ziektewetten en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.

Artikel 10.6 Ziektekostenverzekering

Een werknemer die naast een basis ziektekostenverzekering ook een aanvullende ziektekostenverzekering heeft afgesloten, ontvangt een bruto bijdrage van € 15,00 per maand.

Hoofdstuk 11 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 11.1 Loondoorbetaling gedurende 1^e en 2^e ziektejaar

Bij ziekte tot en met 104 weken betaalt de werkgever 100% van het maandinkomen door.

Is de werknemer bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid nog geen 2 maanden ononderbroken in dienst van de werkgever geweest, dan gelden de eerste 2 dagen als wachtdagen. Wachtdagen gelden niet als de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een bedrijfsongeval. Dan wordt over de tweede dag een uitkering van 60% van het inkomen betaald.

Artikel 11.2 Aanvullingsregeling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 2^e ziektejaar

Na het tweede ziektejaar is het inkomen als volgt samengesteld:

- salaris;
- WGA-uitkering;
- uitkering krachtens de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (via het pensioenfonds);
- aanvulling door de werkgever ingeval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Na afloop van de termijn van 104 weken wordt het inkomen éénmalig vastgesteld op 86% van het laatstgenoten bruto maandinkomen vermeerderd met vakantietoeslag.

Uitgaande van wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering en een uitkering krachtens de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (via het pensioenfonds) die tezamen 70% bedragen bij volledige arbeidsongeschiktheid

Medische redenen kunnen er de oorzaak van zijn dat de arbeidsprestatie minder is dan normaal. In dergelijke gevallen vraagt de werkgever dispensatie van het salaris aan bij de Uitvoeringsinstelling.

Artikel 11.3 Aanvullingsregeling bij volledige arbeidsongeschiktheid na 2^e ziektejaar

Is de werknemer na 104 weken volledig arbeidsongeschikt, dan ontvangt hij een aanvulling op de wettelijke uitkering tot 76,5% van het bruto jaarinkomen, vermeerderd met vakantietoeslag. Het bruto jaarinkomen is het inkomen op het moment dat de dienstbetrekking wordt verbroken (einde van het tweede ziektejaar) tot het voor de wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering geldende maximum dagloon.

Genoemd percentage gaat uit van

- een wettelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (uit hoofde van de IVA, of de WGA waarbij de mate van arbeidsongeschiktheid hoger is dan 80%)
- en een uitkering krachtens de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (via het pensioenfonds)

die tezamen 70% bedragen bij volledige arbeidsongeschiktheid.

De aanvullingsbedragen worden aan het eind van het eerste ziektejaar eenmalig vastgesteld en worden aan de index voor ingegane pensioenen aangepast.

Artikel 11.4 Arbeidsongeschikte werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt

Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt zijn de artikelen 11.1 tot en met 11.3 niet van toepassing. In plaats daarvan geldt dat de loondoorbetaling en aanvulling na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd worden uitbetaald gedurende de wettelijke periode van de loondoorbetalingsplicht zoals omschreven in artikel 629 lid 2 BW: de loondoorbetalingsverplichting, re-integratieverplichting en opzegverbod bij ziekte geldt voor een periode van 6 weken.

Deze periode van 6 weken is in de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd (tijdelijk) uitgebreid naar 13 weken. Bij de evaluatie van de wet in 2018 wordt bekeken of- en zo ja wanneer, de tijdelijke uitbreiding eindigt.

Voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt is re-integratie bij een andere werkgever niet aan de orde en is er voor de werkgever geen verplichting om een plan van aanpak op te stellen.

Artikel 11.5 Arbeidsongeschiktheid en een schadeplichtige derde partij

De werknemer verliest het recht op de aanvullingen als hij zijn vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving niet aan de werkgever overdraagt.

Artikel 11.6 Wet Verbetering Poortwachter

Lid 11.6.1 Mobiflex

Voor de re-integratie van OWASE-werknemers wordt gebruik gemaakt van een arbodienstverlener. Aanvullend kan de werknemer gebruik maken van bureau Mobiflex ter bevordering van zijn terugkeer in het arbeidsproces.

Mobiflex informeert de werkgever alleen ná toestemming van de werknemer over de voortgang.

Lid 11.6.2 Passend werk

De werkgever zoekt in eerste instantie passend werk binnen de organisatie. Het aanbod tot passend werk voor zowel een interne als een externe functie wordt schriftelijk gedaan. Hierin staat tevens dat de werknemer recht heeft om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer moet deze second opinion binnen 10 dagen aanvragen.

Weigert een werknemer een aanbod tot passend werk en het UWV geeft hem hierin gelijk, dan moet de werkgever het maandinkomen van de werknemer met terugwerkende kracht tot 100% aanvullen.

Lid 11.6.3 Second opinion

Een werknemer kan én een second opinion aanvragen én het aanbod van de werkgever weigeren. Dan kan de werkgever het loon tot maximaal 70% van het maandinkomen inhouden. Het uitbetaalde loon is nooit hoger dan het voor de werknemer geldende maximum dagloon zoals opgenomen in de Wet financiering sociale verzekeringen.

Lid 11.6.4 Interne herplaatsing

Wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces en 13 weken heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude hetzij in een aangepaste of een nieuwe functie, dan is sprake van een geslaagde interne herplaatsing. Is een van de partijen het hier niet mee eens, dan kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd.

De inspanningsplicht van de werkgever tot interne re-integratie vervalt als hij kan aantonen dat:

- er geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is binnen het bedrijf;
- de werknemer niet binnen een periode van 26 weken geschikt te maken is (door scholing of het opdoen van werkervaring) voor beschikbare functies.

Lid 11.6.5 Externe herplaatsing

Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken tussen betrokken partijen een eerste evaluatie plaats. Besloten wordt dan of tot de definitieve plaatsing wordt overgegaan. Bij gemotiveerde twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken worden verlengd. Vervolgens wordt een definitief besluit genomen.

Artikel 11.7 Herplaatsing gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers

Kan een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer niet bij het eigen bedrijf worden herplaatst, dan stelt de werkgever hem schriftelijk op de hoogte van de volgende zaken:

- korte omschrijving van de ondernomen acties (re-integratieplan, bespreking SMT etc.);
- vaststelling dat interne herplaatsing niet mogelijk is;
- plan van aanpak vervolgcacties (inschakeling Mobiflex, bespreking centraal SMT etc.).

Hoofdstuk 12 Pensioen

De werkgever is aangesloten bij de 'Stichting Pensioenfonds OWASE' en de werknemer zal, conform het pensioenreglement, deelnemen aan dit pensioenfonds.

Het pensioenfonds informeert bij elke indexatie de CAO-partijen over de hoogte en de datum van ingang van de indexatie. De vakverenigingen ontvangen 2 keer per jaar cijfers.

De inhoud van de pensioenregeling en de hoogte van de werknemersbijdrage wordt vastgesteld door de CAO-partijen.

Hoofdstuk 13 Organisatiewijziging

Artikel 13.1 Algemeen

Dit artikel dient als basis bij herplaatsing als gevolg van wijzigingen in de organisatie. De werkgever kan met vakverenigingen aanvullende of afwijkende afspraken maken waaronder afspraken om financiële nadelen van de herplaatsing te beperken.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op werknemers met wie, om andere redenen dan organisatiewijziging, het dienstverband wordt beëindigd.

Artikel 13.2 Overleg

De werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten; en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,

zal de vakverenigingen, de OR en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen. Aansluitend hierop zal de werkgever de maatregelen bespreken met de vakverenigingen en met de OR. Ook de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen worden in dit overleg meegenomen.

De werkgever bespreekt periodiek met de OR en de vakverenigingen de stand van zaken.

Tevens meldt de werkgever de voorgenomen reorganisatie zo spoedig mogelijk aan het dagelijks bestuur van de WVO.

Artikel 13.3 Verdeling verantwoordelijkheid

De OWASE-bedrijven spannen zich in om de werknemers binnen OWASE te herplaatsen. Hierbij geldt onderlinge solidariteit met behoud van eigen verantwoordelijkheid: het bedrijf waar de organisatiewijziging plaatsvindt, blijft altijd verantwoordelijk voor de organisatiewijziging en het herplaatsingsproces van de werknemer; de andere OWASE-bedrijven behouden het recht om zelfstandig een afweging te maken.

Alle kosten die samenhangen met de afvloeiing en overplaatsing komen voor rekening van het bedrijf dat de organisatie wijzigt.

Van de werknemer wordt verwacht dat hij zoveel mogelijk meewerkt aan het vinden van een passende functie. Dit houdt mede in dat hij bereid moet zijn om een passende functie te accepteren en om indien nodig aanvullende scholing te volgen.

Artikel 13.4 Regels bij overplaatsing

Het streven bij het herplaatsen van werknemers is plaatsing naar een definitieve en passende functie. Voordat een definitieve functie is gevonden, kan de werknemer verplicht worden (meermalig) een tijdelijke passende functie te accepteren. Het doel is gedwongen ontslagen proberen te voorkomen.

Onder een passende functie wordt verstaan een functie die wat betreft inhoud, niveau, salaris, opleiding(smogelijkheden), ervaring, afstand (max. 50 km enkele reis), persoonlijke omstandigheden en rooster zoveel mogelijk aansluit. Dit betekent niet dat een passende functie in al deze opzichten vergelijkbaar hoeft te zijn.

De werknemer hoeft een functie, die meer dan 1 functiegroep lager is ingedeeld in de OWASE-CAO niet te accepteren als passende functie.

Het zoeken van een passende functie is niet vrijblijvend. Het niet-accepteren van een andere passende functie kan ertoe leiden dat de werkgever overgaat tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Bij het zoeken naar een passende functie geldt de volgende prioriteitenvolgorde, mits de betrokken werknemer hiermee akkoord gaat:

- binnen het eigen bedrijf van de werknemer;
- binnen de groep van OWASE-bedrijven;
- buiten de groep van OWASE-bedrijven.

De werkgever zal Mobiflex inschakelen, maar kan in overleg met de vakverenigingen voor een andere instantie kiezen. Mobiflex ondersteunt bij het vinden van een passende functie.

Werknemers die als gevolg van reorganisaties worden overgeplaatst, kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van zondagsarbeid.

Als er meerdere werknemers tegelijkertijd ontslagen moeten worden, komen als regel de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

Gaat de werkgever weer over tot het aannemen van personeel, dan krijgen de gewezen werknemers die het langste dienstverband bij deze werkgever hadden voorrang. Voorwaarde is dat zij geschikt zijn voor de nieuwe functie en dat er niet meer dan 1 jaar is verlopen sinds hun ontslag.

Artikel 13.5 Ontslag werknemers met een vakbondsfunctie

De werkgever hanteert bij ontslag van werknemers, die een functie in een vakvereniging vervullen, dezelfde maatstaven als bij andere werknemers.

Hoofdstuk 14 Duur van de overeenkomst/wijziging van de overeenkomst

CAO-partijen die bij bijzondere sociale of economische omstandigheden, tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen noodzakelijk of gewenst achten, zijn verplicht daarover overleg te plegen.

Heeft dit overleg niet binnen 2 maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming geleid, dan zijn partijen bevoegd deze CAO met een opzeggingstermijn van 2 maanden op te zeggen.

Deze overeenkomst is aangegaan voor de periode op 1 juli 2017 - 30 juni 2018, zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen:

Werkgevers Vereniging OWASE

CNV Vakmensen

FNV

CGMV vakorganisatie

Bijlage I Aanvullende afspraken juli 2017 - juni 2018

1. Mobiflex

De bijdrage aan bureau Mobiflex (0,25% van de loonsom) wordt gecontinueerd. Indien en zodra Mobiflex wordt beëindigd zal deze 0,25% weer in de salarissen worden verwerkt tenzij partijen besluiten tot een andere aanwending. CAO-partijen beslissen in 2018 of deze bijdrage vanaf juli 2018 gecontinueerd wordt.

Er is geen koppeling tussen werkgevers en Mobiflex. Concreet betekent dit dat Mobiflex geheimhouding betracht ten aanzien van haar activiteiten richting werkgevers. WVO laat de beoordeling voor deelname aan een EVC-traject en Employabilityscan bij Mobiflex. Er is geen garantstelling van WVO bij tekorten.

Mobiflex is het mobiliteitsbureau voor de medewerkers van de OWASE-bedrijven en wil de flexibiliteit en mobiliteit van bevorderen waardoor de zekerheid op werk gewaarborgd wordt.

Mobiflex begeleidt medewerkers onder andere in de vorm van individuele loopbaantrajecten.

Daarnaast besteedt Mobiflex extra aandacht en biedt kansen aan mensen die een zwakkere positie op de arbeidsmarkt hebben.

2. Ouderenregeling

Werknemers met nog maximaal 5 toekomstige dienstjaren tot de AOW-datum die 4 dagen in de week gaan werken (parttime), behouden hun recht op pensioenopbouw als zij bereid zijn hun aandeel in de totale pensioenpremie op fulltime basis te blijven betalen.

3. Vakbondscontributie

Werknemers kunnen de vakbondscontributie via het brutosalaris betalen. Dit moet fiscaal mogelijk zijn en het mag voor de werkgever niet tot extra kosten leiden.

4. WGA-premie

Indien de WGA-premie minus de rentehobbel boven de € 100.000,- uitkomt, wordt het meerdere voor 50% verhaald op werknemers. De 'cap' van € 100.000,- wordt naar rato van de loonsommen over de OWASE-bedrijven uitgesplitst.

5. Leeftijdsbewust personeelsbeleid en employability

Tijdens eerdere CAO-perioden is afgesproken dat er duidelijkheid moet komen over (doelen en middelen van het leeftijdsbewust) personeelsbeleid van de OWASE-bedrijven.

De WVO heeft haar leden aanbevolen om de leeftijdsspiegel van de AWVN uit te voeren. De leden moeten naar aanleiding hiervan een actieplan leeftijdsbewust personeelsbeleid opstellen. Deelname van bedrijven blijft facultatief.

Na het formuleren van het leeftijdsbewust personeelsbeleid kan blijken dat bepaalde leeftijdsbepalingen in de CAO dit beleid tegenwerken, c.q. overbodig zijn als gevolg van het nieuwe beleid. Op dat moment treedt de WVO met de vakverenigingen in overleg om de betreffende bepalingen aan te passen.

Wordt er in de tussentijd leeftijdsdiscriminatie vastgesteld, dan treedt de WVO hierover met de vakverenigingen in overleg. Doel: gezamenlijk een kostenneutrale oplossing zoeken.

De WVO wil het employabiliteitsbeleid van haar leden stimuleren door middel van:

- stimuleren van de arbeidspool van de OWASE-bedrijven;
- ontwikkeling van een employabiliteitsscan en een EVC-traject ten behoeve van de OWASE-werknemers. De kosten voor een employabiliteitsscan wordt in principe betaald uit het bestaande budget van Mobiflex. De employabiliteitsscan wordt ingezet ten behoeve van groepen werknemers (ongeschoold, oudere werknemers). Deelname is ter beoordeling aan de werkgever. De scan wordt uitgevoerd door Mobiflex.

6. Pensioen: Ploegentoeslag en CDC-pensioenregeling

De ploegentoeslag wordt stapsgewijs van 50% naar 100% pensioen dragend gemaakt. Hierbij wordt de volgende tijdsfasering toegepast:

- 87,5% per 1 januari 2017
- 100% per 1 januari 2018.

De gebruikelijke premieverdeling tussen werkgever en werknemer is hierop van toepassing. Deze bedraagt nu 22,5% van de pensioengrondslag voor de werkgever en 7,5% voor de werknemer.

Daarnaast zijn de volgende afspraken gemaakt:

CAO-partijen spreken af dat de huidige pensioenregeling per 01-01-2015 omgezet wordt in een CDC-pensioenregeling. CAO-partijen spreken af dat in de komende 3 jaren (2015-2017) de reguliere premie 30 % van de pensioengrondslag zal bedragen, 22,5% te betalen door de werkgevers en 7,5 % te betalen door de werknemers. De werknemers betalen tevens de premie voor het tNP (tijdelijk nabestaanden pensioen) en het AOP (arbeidsongeschiktheid pensioen).

CAO-partijen zijn overeengekomen om de werkgeversbijdrage voor de CDC-pensioenregeling voor de periode 2018-2020 met 1,5% van de pensioengrondslag te verhogen. Deze verhoging is nodig om de jaarlijkse pensioenopbouw zo veel als mogelijk op het huidige niveau (2015-2017) te handhaven. De totale pensioenpremie voor de periode 2018-2020 bedraagt als gevolg daarvan 31,5% van de pensioengrondslag.

Verder moet de pensioenregeling vanaf 2018 voldoen aan nieuwe wetgeving. CAO-partijen verstrekken hierbij de opdracht aan het pensioenfonds om uit te werken hoe met een premie van 31,5% van de pensioengrondslag het beste kunnen voldoen aan deze nieuwe wetgeving waarbij de pensioendatum op 67 jaar wordt gehouden.

7. Leeftijdsbepalingen in de CAO

Wij hebben geconstateerd dat er op dit moment geen draagvlak is om een aantal leeftijdsbepalingen in de CAO om te zetten in een persoonlijk budget.

In plaats daarvan worden per 1 januari 2016 alle leeftijdsafhankelijke ouderenbepalingen in de CAO voortaan gekoppeld aan de verhoging van de AOW-leeftijd. Hieronder is hiervan een overzicht opgenomen.

Per 1 januari 2016 betekent dit dat alle leeftijdsafhankelijke ouderenbepalingen met 2 jaar of langer doorschuiven, analoog aan het opschuiven van de AOW-leeftijd van 65 jaar naar 67 jaar of langer. Als dit doorschuiven leidt tot een afname van lopende rechten ten opzichte van de situatie per 31 december 2015, dan is er een overgangsregeling van toepassing. Deze overgangsregeling zorgt ervoor dat de toegepaste lopende rechten worden gerespecteerd en dat deze zolang als nodig worden bevroren totdat de nieuwe leeftijdsafhankelijke ouderenbepalingen zich op hetzelfde niveau bevinden.

Tot slot geldt dat voor iedereen, voor wie de AOW-leeftijd gelegen is voor de 67-jarige leeftijd, de leeftijdsafhankelijke ouderenbepalingen niet met 2 jaar worden doorgeschoven maar met het aantal jaren gelegen tussen de 65-jarige leeftijd en zijn AOW-leeftijd.

De volgende leeftijdsafhankelijke ouderenbepalingen worden met 2 jaar of langer doorgeschoven:

- De afbouw van de ploegentoeslag (CAO-artikel 9.3.2., onderste twee tabelregels) waarin een extra lange afbouwperiode wordt opgenomen vanaf 10 jaar voor de AOW-datum (in 2016 is dit vanaf 57 jaar in plaats van vanaf 55 jaar of ouder).
- Ook de eerste tabelregel wordt aangepast zodat deze betrekking heeft op overplaatsing op eigen verzoek van een werknemer die nog meer dan 15 dienstjaren te gaan heeft tot zijn AOW-datum (in 2016 betekent dit dat dit geldt voor iemand jonger dan 52 jaar in plaats van jonger dan 50 jaar).
- De leeftijdsafhankelijke aanvulling bij een loopbaanombuiging volgens de maatloopbaanregeling (CAO-artikel 10.3) start nu 20 jaar voor de AOW-datum (in 2016 vanaf 47 jaar in plaats van vanaf 45 jaar).
- Werknemers met minder dan 15 dienstjaren tot de AOW-datum (in 2016 vanaf 52 jaar in plaats van vanaf 50 jaar) die werken in dagdienst, kunnen niet verplicht worden om in ploegendienst te gaan werken (CAO-artikel 6.1).

- De werkgever stelt werknemers met 4 of minder dienstjaren tot de AOW-datum (in 2016 vanaf 63 jaar in plaats vanaf 61 jaar) op hun verzoek in de gelegenheid met behoud van salaris een zogenaamde 'pensioen-voorbereidingscursus' te volgen (CAO-artikel 7.4).
- De overgangsregeling in CAO-artikel 8.7.2 over 'Afbouw salaris in geval van onvrijwillige demotie dan wel herwaardering van functie' is van toepassing vanaf 10 dienstjaren of minder tot de AOW-datum (in 2016 vanaf 57 jaar in plaats vanaf 55 jaar).
- Werknemers met nog maximaal 10 dienstjaren tot de AOW-datum (in 2016 vanaf 57 jaar in plaats vanaf 55 jaar) zijn niet verplicht over te werken (CAO-artikel 9.2).
- Werknemers met nog maximaal 5 dienstjaren tot de AOW-datum (in 2016 vanaf 62 jaar in plaats vanaf 60 jaar) die 4 dagen in de week gaan werken (parttime) behouden volgens protocol-afspraken 2 in deze bijlage van de CAO hun recht op pensioenopbouw als zij bereid zijn hun aandeel in de totale pensioenpremie op fulltime basis te blijven betalen.

Op de bovengenoemde afspraken over de leeftijdsafhankelijke ouderenbepalingen zijn separate afspraken gemaakt voor:

- Leefijdsgedagen: Artikel 7.1 van de CAO schuift tot 1 juli 2016 niet op met de AOW-leeftijd.
- Seniorenregeling:
 - Voor wat betreft artikel 7.7 van de CAO kunnen werknemers als volgt deelnemen aan de regeling:
 - Per 1-1-2016 vanaf 62 jarige leeftijd.
 - Per 1-1-2017 vanaf 63 jarige leeftijd.

8. 3^e WW-jaar

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en loongerelateerde WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt. De premie hiervoor, inclusief de uitvoeringskosten, zal conform de brief van de Stichting van de Arbeid van 24 november 2015 voor rekening komen van de werknemer en wordt ingehouden op het loon* zodra een overeenkomst met een uitvoerder is gesloten.

Zodra de Stichting van de Arbeid een keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen CAO-partijen, met inachtneming van dit advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013 en 11 juli 2014, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de CAO opengebroken.

*Netto- of brutoloon afhankelijk van de afspraken in de SER

9. Werkdruk

Naar aanleiding van door vakverenigingen ingebrachte onderwerpen wordt er een onafhankelijk onderzoek gedaan naar werkdruk met betrokkenheid van de vakverenigingen. De opzet en uitvoering hiervan wordt in de tweede helft van 2017 met de vakverenigingen besproken. Het onderzoek zelf vindt plaats gedurende de looptijd van deze CAO.

10. Generatiepact en mantelzorg

De bestaande OWASE-werkgroep Duurzame Inzetbaarheid gaat onderzoek doen naar:

- de organisatorische (on)mogelijkheden bij deeltijdpensionering en/of invoeren van het generatiepact;
- óf en hoe verder invulling gegeven kan worden aan mantelzorg.

De uitkomsten hiervan zullen worden gedeeld met CAO-partijen.

11. Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd

Als gevolg van invoering van de Wet werken na AOW-gerechtigde leeftijd dient de CAO, waar nodig, te worden geactualiseerd op deze wetgeving. Uitgangspunt hierbij is dat wordt aangesloten bij deze wetgeving zonder hiervan te willen afwijken bij CAO.