

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van

Katwijk Chemie B.V. te Katwijk (ZH)

1 juli 2016 tot en met 30 juni 2017

Copyright

© **2016~2017 Cao-partijen en WERKGEVERSVERENIGING AAVN**

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 van werkgeversvereniging AAVN te Den Haag.

Inhoudsopgave

ARTIKEL 1	DEFINITIES	5
ARTIKEL 2	DEELTIJD	6
ARTIKEL 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....	6
ARTIKEL 4	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING.....	9
ARTIKEL 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER.....	9
ARTIKEL 6	INDIENSTNEMING EN ONTSLAG	10
ARTIKEL 7A	DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	11
ARTIKEL 7B	ARBEIDSDUURVERKORTING.....	11
ARTIKEL 8	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN.....	12
ARTIKEL 9	BIJZONDERE BELONINGEN/VERZUIMUREN	14
ARTIKEL 10	ZON- EN FEESTDAGEN	16
ARTIKEL 11	GEOORLOOFD VERZUIM	16
ARTIKEL 12	VAKANTIEDAGEN	18
ARTIKEL 13	VAKANTIETOESLAG.....	21
ARTIKEL 14	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	21
ARTIKEL 15	UITKERING BIJ OVERLIJDEN.....	23
ARTIKEL 16	VRIJE UREN VOOR OUDERE WERKNEMERS.....	24
ARTIKEL 17	PENSIOENREGELING/REGELING VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN	25
ARTIKEL 18	GRATIFICATIE.....	25
ARTIKEL 19	KINDEROPVANG	25
ARTIKEL 20	SPAARLOONREGELING	26
ARTIKEL 21	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	26
ARTIKEL 22	DUUR DER COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST	26
BIJLAGE I	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN.....	27
BIJLAGE II	REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN	29
BIJLAGE III	REGLEMENT FUNCTIEWAARDERING	30
BIJLAGE IV	PROTOCOLAFSPRAKEN	33

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Katwijk Chemie B.V. te Katwijk ZH,

als partij ter ene zijde

en

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

FNV te Rotterdam

als partijen ter andere zijde

verklaren hierbij met elkaar het navolgende voor werknemers in dienst van Katwijk Chemie B.V. te zijn overeengekomen

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. de werkgever : de partij ter ene zijde;
- b. vakvereniging : partij ter andere zijde;
- c. werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst; als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd hij die als vakantiewerknemer of stagiaire in dienst is van de werkgever en de werknemer die op grond van zijn arbeidsovereenkomst slechts incidenteel arbeid verricht. Hieronder wordt verstaan dat de werknemer gemiddeld niet meer dan 13 uur per week werkt;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. periode : een betalingsperiode van 4 weken;
- f. week : een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste etmaal aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- g. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- h. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage I per periode;
- j. periode-salaris : het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8 lid 6 onder b.2. per periode;
- k. functievolwassen leeftijd : de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het schaalsalaris bij 0 functie jaren moet worden gegeven;
- l. uurloon : een uurloon bedraagt 0,625% van het schaalsalaris;
- m. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- n. Burgerlijk Wetboek : boek 7 Titel 10;
- o. echtgeno(o)t(e) : hieronder wordt tevens verstaan partner, geregistreerd overeenkomstig de Wet op de Partnerregistratie en samenwonenden in het bezit van een samenlevingscontract.

Artikel 2 Deeltijd

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Een verzoek tot werken in deeltijd dient ten minste 2 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum schriftelijk te worden ingediend bij de werkgever. Een dergelijk verzoek zal worden toegewezen tenzij de inhoud en de bezetting van de functie dat beletten. Afwijzing van een verzoek zal schriftelijk moeten worden gemotiveerd.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 21.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden welke per jaar en in totaliteit gezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst.
5. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten; en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakvereniging, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakvereniging overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

6. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever 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 de vakvereniging inlichten, één en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
7. Veiligheid
De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.
De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsvoorschriften, welke ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften. De werkgever zal de bewustwording en het gedrag van werknemers op het gebied van veiligheid, gezondheid en milieu voortdurend en intensief bevorderen.
De werknemers zullen handelen overeenkomstig het veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid en de specifieke voorschriften ter zake.
8. Milieu
De werkgever zal milieu hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de ondernemingsraad en de maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.

9. Sociaal Beleid

1. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever de OR periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.

Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:

- de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
- programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
- aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
- beoordelingssystemen en overwerk.

2. Indien een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, wordt dit ten minste 14 dagen voor de bespreking in de ondernemingsraad ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.
3. De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet arbeidsgehandicapten. De werkgever zal de dienstbetrekking met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.

10. Bedrijvenwerk

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging en zijn leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakvereniging in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van de bedrijfsledengroep van de vakvereniging;
 - b. het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegen-dienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsleden-groep met bezoldigde functionarissen van de vakvereniging.

In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.

3. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en werkgever overleg plaats te vinden.
4. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in de vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

11. Uitzendkrachten

- Uitzendkrachten die in een CAO-functie werkzaam zijn, zullen vanaf dat moment het CAO-schaalsalaris van de betreffende functiegroep ontvangen.

12. Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakvereniging ten minste 1x per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming alsmede over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven. Hierbij zal door werkgever en vakvereniging rekening worden gehouden met de positie en taak van de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
3. In geval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, zal hij tijdig in overleg treden met de vakvereniging en de ondernemingsraad.
4. In geval partijen niet tot overeenstemming komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van de werkgelegenheid van het bedrijf zelf noodzakelijk acht.
5. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers in de onderneming eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
Indien een interne sollicitatie leidt tot functiewijziging en daarvoor het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk wordt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure;
 - b. de werkgever aan de werknemer, die om gezinsredenen het dienstverband heeft beëindigd en die gedurende de eerstvolgende twee jaren na die beëindiging solliciteert naar een passende vacature bij de werkgever, voorrang verlenen bij de vervulling van die vacature;
 - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (oudere, jongere en gehandicapte werknemers);
 - d. de werkgever het verrichten van overwerk zoveel als mogelijk is beperken.

13. Scholing

De werkgever staat positief ten opzichte van kansen tot perspectiefverbetering van de werknemer door middel van studie en scholing. In het bedrijf van de werkgever bestaat een studiekostenregeling die bijdraagt in de kosten van studie in verband met de functie. De behoefte aan opleidingen zal worden geïnventariseerd.

14. Bestrijding arbeidsongeschiktheid

1. Werkgever zal een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer niet ontslaan, tenzij in goed overleg met UWV is gebleken dat herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming niet aanwezig zijn.
2. Werkgever zal zich inspannen om, binnen het kader van de noodzakelijke arbeid binnen de onderneming, tot een zodanige herschikking of aanpassing van functies te komen, dat de herplaatsingskans voor een werknemer die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of dreigt te worden, wordt geoptimaliseerd. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het werkplekonderzoek van de Arbodienst en van de wettelijke of andere subsidiemogelijkheden. Werknemer dient aan deze inspanningen zijn volledige medewerking te geven.

15. Vakbondsoverleg

Tijdens het periodieke overleg met de vakorganisatie zal de werkgever de vakorganisatie informeren over de algemene gang van zaken bij de onderneming en in het bijzonder over aangelegenheden betreffende scholing en betreffende ziekteverzuimbestrijding.

16. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV, CNV Vakmensen en de Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen. Het aantal werknemers zal overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verbindt zich met al zijn ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door zijn leden 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 21, en voorts zijn krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat zijn leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer

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 is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan de voor hem geldende werktijdregeling.
4. De werknemer is verplicht ook buiten de vastgestelde werktijden arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. Het is de werknemer niet toegestaan zonder voorafgaande toestemming van werkgever regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden of als zelfstandige, verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan, de producten en commerciële gegevens. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking.
8. De werknemer is gehouden zich periodiek volgens de ter zake geldende voorschriften te laten keuren door een door de werkgever aan te wijzen arts.
9. De werknemer, die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 670 lid 3 BW (dienstplicht) jegens de overheid aan te gaan, behoeft de schriftelijke toestemming daartoe van de werkgever. De werknemer, die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste alinea is aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
10. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 6 Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst van ten hoogste 6 maanden.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd (volgens lid 6 tot de pensioengerechtigde leeftijd);
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

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.

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
 1. door opzegging door de werkgever met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd tot een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verhoogd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken;
 2. door opzegging door de werknemer met een termijn van ten minste zoveel weken als de dienstbetrekking na zijn meerderjarigheid tijdvakken van twee gehele jaren heeft geduurd, tot een maximum van 6 weken.

Met dien verstande dat voor beide partijen de termijn van opzegging na de proeftijd nooit minder dan een maand zal bedragen.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

- b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst

op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 667 BW eerste lid en artikel 668 BW.
 - c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen.
4. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
 - over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
 - bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.De aanzegverplichting is niet van toepassing bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, waarbij schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld, of als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden.
 5. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de AOW gerechtigde leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
 6. Indien in afwijking van het in lid 5 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet dan wel werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.
 7. Het bepaalde in artikel 670 BW derde lid (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 sub b en c niet van toepassing.

Artikel 7A Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week;
 - c. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur;
 - b. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
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, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
5. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever met inachtneming van de bepalingen van de Wet OR overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
6. Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen is bepaald in bijlage II.

Artikel 7B Arbeidsduurverkorting

1. Iedere werknemer heeft, bij een volledige dienstbetrekking, recht op 12 ADV-dagen of diensten per kalenderjaar. Per kalenderjaar kan de werkgever maximaal 3 van deze dagen of diensten in tijdig overleg met de ondernemingsraad als collectieve roostervrije dagen of diensten voor het bedrijf of voor een afdeling aanwijzen. De overige dagen worden door de werkgever zoveel mogelijk in overleg met betrokkenen in een rooster vastgelegd.
2. Individuele verhindering op grond van artikel 11 of artikel 14 van deze overeenkomst op vastgestelde ADV-uren geeft geen recht op vervangend vrijaf.

Indien de verhindering echter plaatsvindt tijdens een periode van aaneengesloten collectief vastgestelde (halve) ADV-dagen zal slechts één ADV-dag komen te vervallen. Voor de andere (halve) dagen zal vervangende ADV worden vastgesteld.
3. Indien in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op ADV-uren moet worden gewerkt volgens het normale dienstrooster geldt deze arbeid niet als overwerk en worden in overleg met de desbetreffende werknemer(s) vervangende ADV-uren vastgesteld.
4. Parttime werknemers en werknemers die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever zijn, ontvangen de in lid 1 genoemde ADV naar evenredigheid, afgerond naar boven op hele uren. Indien een ADV-dag samenvalt met een dag dat de parttime werknemer niet of gedeeltelijk zou werken, zal niet dan wel naar rato een ADV-dag worden ingehouden.

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen/toepassing van de salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst. Het reglement functiewaardering is opgenomen onder bijlage IV bij deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
 - c. Iedere werknemer ontvangt mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
 - d. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en de ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt totdat zij zich de vereiste kundigheden en ervaring hebben eigen gemaakt.
2. Leeftijdsschaal
De werknemers die de voor hun groep geldende functievolwassen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdsschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de periode volgend op die waarin zij hun verjaardag hebben gevierd.
3. Functiejarenschaal
 - a. De werknemer die de voor zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd heeft bereikt, wordt beloond volgens de functiejarenschaal.
Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van zijn salarisschaal is bereikt.
De toekenning van een functiejaar is gebaseerd op een normale functievervulling. Bij een zeer goede functievervulling kan de verhoging meer bedragen dan een functiejaar. Bij een zeer slechte functievervulling kan een functiejaar worden onthouden dan wel een gedeeltelijk functiejaar worden toegekend. Indien de werkgever het voornemen daartoe heeft, zal hij de werknemer uiterlijk in de maand september voorafgaand aan de datum van de salarisherziening, schriftelijk op de hoogte stellen onder vermelding van de redenen. Tegen het besluit tot het (gedeeltelijk) niet toekennen van een functiejaar kan de werknemer in beroep gaan bij de algemeen directeur. De werknemer kan zich in dat beroep laten bijstaan door de vakorganisatie, een lid van zijn ondernemingsraad of door een collega.
 - b. Bij het verlaten van de leeftijdsschaal c.q. bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, bestaat er géén recht op de toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
 - c. Bij aanstelling op of boven de functievolwassen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functie jaren. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functie jaren te belonen, kunnen hem -in overeenstemming met die ervaring- functie jaren worden toegekend.
4. Tijdelijke waarneming
 - a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt.
 - b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van de helft van het verschilbedrag bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken schalen.
Indien het waarnemingstijdvak aaneengesloten korter duurt dan 1 periode en in 2 periodes valt, wordt zij geacht geheel in de laatste periode te vallen.
Bij tijdelijke waarneming langer dan 1 periode ontvangt de werknemer een uitkering ter grootte van 100% van het verschil bij 0 functie jaren tussen de twee betrokken schalen.

- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.
5. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)
- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaal-salarissen bij 0 functiejaar van de twee betrokken salarisschalen, c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
 - c. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.
6. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek
 - 1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de periode volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaar van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 - 1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de 7e periode volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied in de met de functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Gedurende de hieraan voorafgaande 6 perioden kan geen functiejaarverhoging worden toegekend.
 - 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functiejaar niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt géén deel uit van het periodesalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het periodesalaris stijgt. Ter gelegenheid van algemene verhogingen vindt voorts afbouw plaats van de persoonlijke toeslag met jaarlijks 1/5 deel van het bedrag waarmee het schaalsalaris voor de betrokkene is verhoogd evenwel tot een maximum van 1% van het schaalsalaris. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.
 - c. Op grond van medische redenen
 - 1. De werkgever zal de geldelijke beloning voor de door een arbeidsgehandicapte werknemer verrichte arbeid zodanig vaststellen, dat deze (ten minste) gelijk is aan de geldelijke beloning die een niet arbeidsgehandicapte werknemer in een gelijkwaardige functie bij een gelijkwaardige arbeidsprestatie en een gelijk dienstrooster pleegt te ontvangen.
7. Uitvoeringsbepaling
- a. Werknemers die op grond van hun individuele arbeidsovereenkomst niet een volledige normale dagtaak verrichten en/of minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten, zogenaamde parttime werknemers, ontvangen een periode-salaris dat is vastgesteld op grond van het aantal door deze werknemers gewerkte uren per dag, danwel

dagen per week, in verhouding tot het aantal uren per dag en/of dagen per week dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak vervullen als regel gewerkt wordt.

Indien parttimewerknemers langer dan de met hen overeengekomen werktijd per dag en/of op een groter aantal dan de met hen overeengekomen dagen per week werken, zonder het aantal uren per dag of dagen per week te overschrijden dat door werknemers in een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak op alle werkdagen vervullen, als regel gewerkt wordt, wordt hun periode-salaris dienovereenkomstig gewijzigd.

- b. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een periode niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het periode-salaris met een evenredig deel verminderd.
- c. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke periode betaalbaar gesteld.

Artikel 9 Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen

De periodesalarissen, bepaald op grond van artikel 8, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een periode.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris 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. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

- a. Deze toeslag bedraagt per periode voor de
 - 3-ploegendienst: 18,8% van het schaalsalaris.
- b. Indien een werknemer niet gedurende een hele periode arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- c. Werknemers in dagdienst die in een periode 10 of minder diensten in ploegendienst invallen, worden in die periode beloond volgens het in lid 3 onder e van dit artikel bepaalde. Werknemers die in een periode 11 of meer diensten in ploegendienst invallen, ontvangen over die periode de in lid 2 onder a van dit artikel bedoelde toeslag.
- d. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster gedurende de volgende periode:
 1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende periode;
 2. indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 perioden in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode;
 3. indien hij langer dan 6 periode doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode
 - 80% gedurende 2 perioden
 - 60% gedurende 2 perioden
 - 40% gedurende 1 periode
 - 20% gedurende 1 periode;

4. indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode
 - 80% gedurende 4 perioden
 - 60% gedurende 4 perioden
 - 40% gedurende 3 perioden
 - 20% gedurende 3 perioden;
5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende periode
 - 80% gedurende 6 perioden
 - 60% gedurende 6 perioden
 - 40% gedurende 6 perioden
 - 20% gedurende 6 perioden.

3. Overwerk

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

Vooraf zij vermeld dat van overwerk voor parttime werknemers eerst sprake is wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt vervullen.

Eveneens is van overwerk sprake in geval van arbeid op uren die buiten de normale werktijden van de werknemers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten, vallen.

- b. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 4 weken na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen.
- c. Het inkomen voor de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van een uurloon:
 1. uren tussen 18.00 uur en 24.00 uur op zaterdag
en uren op maandag tussen 0.00 en 06.00 uur
alsmede uren op feestdagen: 1,25% (200% van een uurloon)
 2. alle overige uren: 0,94% (150% van een uurloon).

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1 en 2 van dit lid c.

Opgenomen compenserende vrije tijd als bedoeld onder b. wordt op de hiervoor genoemde beloning in mindering gebracht en wel met 100% van het uurloon per uur.

- d. Onverminderd het in lid 3 onder b en c bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen, met een maximum van 8 uren.
Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
- e. De werknemer in ploegendienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmede deze 4 overuren worden overschreden.

Als het overwerk van een werknemer in ploegendienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

- f. Rusttijd in het bedrijf, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.
4. Werken buiten de normale tijden
Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 7A lid 3 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het periodesalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 50% en op feestdagen 100% van een uurloon.
5. Wisselen dienst
Werknemers in ploegdienst, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst op verzoek van werkgever, ontvangen daarvoor, in afwijking van het onder e. van lid 3 bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1% van het periodesalaris, indien de rust tussen 2 wachten meer dan 8 uur bedraagt c.q. 1,5% van het periodesalaris indien de rust tussen de 2 wachten 8 uur of minder bedraagt.

Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten of meer in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

Artikel 10 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag, alsmede eens in de 5 jaar de 5e mei ter viering van de Nationale Bevrijding.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, en wel van 0.00 uur tot 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Artikel 11 Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting, voor zover wettelijk toegestaan, van het anders en overigens in artikel 629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende de bevalling van de partner met wie de werknemer samenwoont;
- b. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
- c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
- d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie tot een maximum van vijf dagen bij overlijden van de partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;

- e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer of van diens partner,
 - f. gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn grootouders, grootouders van zijn partner, schoonzoon, schoondochter, een kleinkind, dan wel huisgenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd;
 - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het periodesalaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd tot een maximum van 2,5 uren per jaar, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het periodesalaris plaats;
 - i. 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, tot een maximum van één dag. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het periodesalaris plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
- a. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
 - c. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
 - d. gedurende één dag of dienst maximaal éénmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
 - e. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 - e1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 - e2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
- Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling partner.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het periodesalaris (zoals genoemd in artikel 1) opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- a. Een (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. Partner;

- c. De ouder van de werknemer
 - d. Grootouders
 - e. Kleinkinderen
 - f. Broers, zussen, huisgenoten of bekenden.
5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
6. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het periodesalaris door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nul-urenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.
7. De Wet Ouderschapsverlof en de Wet Loopbaanonderbreking worden genoemd in de personeels-handleiding van werkgever.

Artikel 12 Vakantiedagen

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Duur der vakantie
 - a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten.

Voor partieel leerplichtigen geldt hetgeen in bijlage II is bepaald.
 - b. De werknemer, die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 2 extra dagen vakantie met behoud van salaris.
 - c. De werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de 45-, 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd heeft bereikt, verwerft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op 27, 28, 29 respectievelijk 30 dagen vakantie met behoud van salaris.
 - d. Werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst geen volledige dagtaak verrichten, ontvangen eveneens het in dit lid aangeduide aantal dagen vakantie dat bij hun leeftijd of diensttijd behoort. Onder dagen wordt in dit geval echter verstaan de dagen zoals deze door de betrokken werknemers op grond van hun arbeidsovereenkomst worden gewerkt.

Voor werknemers die op grond van hun arbeidsovereenkomst minder dan het normale aantal dagen per week arbeid verrichten, wordt het recht op vakantie voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd. Vakantierechten van minder dan één dag worden naar boven op één dag afgerond.
 - e. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. Aaneengesloten vakantie
 - a. Van de in lid 2 sub a genoemde vakantie zullen als regel ten minste 10 dagen of diensten aaneengesloten worden verleend.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
Als regel zal zij in de periode mei tot en met september worden genoten.
 - c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan alle of een deel der werknemers de aaneengesloten vakantiedagen te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
5. Snipperdagen
 - a. De werkgever kan van de snipperdagen ten hoogste 5 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.
 - b. De werknemer kan de overblijvende snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
6. Niet opgenomen vakantie

Indien vakantie-rechten niet voor 1 maart direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven door de werknemer zijn opgenomen, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.
7. Het niet verwerven van vakantie-rechten gedurende onderbreking der werkzaamheden
 - a. De werknemer verwerft geen vakantie-rechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
 - b. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - 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 het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

Bij ziekte wordt over de volledige ziekteperiode vakantie opgebouwd. De vakantiedagen van werknemers tijdens ziekte / re-integratie worden afgeboekt op het vakantiesaldo. In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt nog vakantie verworven over de wettelijke periode (totaal 16 weken).
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie-rechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
 - a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 8 sub b onder 1, lid 8 sub c alsmede in artikel 11 lid 1 sub a, b, c, g en h gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een der sub a 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 voor 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 artikel 10 lid 2 sub a, b, c, g en h 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, deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Vakantie bij ontslag
 - a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
10. Verjaring

Bovenwettelijke vakantiedagen die niet zijn opgenomen, verjaren binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
De wettelijke vakantiedagen (de basis-vakantie van 20 dagen o.b.v. fulltime dienstverband) vervallen een half jaar na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.
11. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 9 sub b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
12. Uitvoeringsbepalingen
 - a. De werknemer die volgens rooster op zaterdag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen opnemen.
 - b. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer behoudens in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie of snipperdagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. De werknemer die op 30 april van een jaar in dienst is van de werkgever ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, doch als regel uiterlijk op 1 juni, een vakantietoeslag ten bedrage van 8%, gebaseerd op het in het toeslagjaar (1 mei - 30 april) opgebouwde inkomen, bestaande uit 13 maal het periodesalaris plus eventuele ploegentoeslag, plus eventuele persoonlijke toeslag, plus eventuele waarnemingstoeslag conform artikel 8 lid 4b. Voor deeltijdwerkers wordt het periode-salaris naar rato van de in het vakantietoeslagjaar gewerkte tijd vastgesteld.
Voor de functievolwassen werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in volledige dienst is geweest, geldt een minimum van € 1.973,54 in 2015 en € 2.009,06 in 2016. Voor deeltijdwerkers wordt dit minimum naar rato vastgesteld.
Voor werknemers in de jeugdschalen wordt het minimum vastgesteld aan de hand van het afleidingspercentage van de jeugdschalen, behorend bij de betreffende leeftijd. Bepalend voor de vaststelling van de minimumvakantietoeslag is de leeftijd van de werknemer op 1 mei in het voorafgaande jaar.
2. De werknemer die niet vanaf 1 mei van het voorafgaande jaar onafgebroken in dienst is geweest, ontvangt vakantietoeslag over het in het toeslagjaar opgebouwde inkomen.
3. Indien het dienstverband van een werknemer na 1 mei verbroken wordt, ontvangt hij met de laatste periodebetaling zijn vakantietoeslag, gebaseerd op het opgebouwd inkomen vanaf 1 mei tot aan het einde van het dienstverband.
4. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 14 Arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte
Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de wettelijke bepalingen voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken
Gedurende de eerste 26 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 salaris.
3. Wettelijke loondoorbetaling van week 27 tot en met week 104
Gedurende de periode van week 27 tot en met week 104 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.
Aanvulling wettelijke loondoorbetaling van week 27 tot en met week 104
Gedurende de periode van week 27 tot en met week 104 van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het salaris.

In geval van daarop volgende arbeidsongeschiktheid en voor zolang werknemer in dienst is bij Katwijk Chemie B.V. geldt het volgende:

- a. minder dan 35% arbeidsongeschikt
derde jaar: 100% over gewerkte uren + 80% over arbeidsongeschiktheidspercentage
vierde jaar: 100% over gewerkte uren + 75% over arbeidsongeschiktheidspercentage
- b. 35% tot 80% arbeidsongeschikt
derde jaar: 100% over gewerkte uren + WGA uitkering + 10% aanvulling over

arbeidsongeschiktheidspercentage
vierde jaar: 100% over gewerkte uren + WGA-uitkering + 5% aanvulling over
arbeidsongeschiktheidspercentage

- In geval van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid (80 – 100%) na de eerste twee ziektejaren, zal het volgende van toepassing zijn:
- a. de salarisdoorbetaling van 85% gedurende 18 maanden, zal met terugwerkende kracht worden aangevuld tot 100% van het salaris op de eerste ziektedag;
 - b. het derde jaar van arbeidsongeschiktheid: IVA-uitkering + 10% aanvulling door de werkgever. In het vierde jaar van arbeidsongeschiktheid IVA-uitkering + 5% aanvulling door de werkgever.
4. Onder netto-inkomen als bedoeld in het 2e lid van dit artikel wordt verstaan het gedeerde netto periode-salaris dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 5. Conform het bepaalde in artikel 7:629 lid 2 BW, heeft de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, en die (nog steeds) in dienst is van de werkgever, recht op loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid gedurende een periode van 13 weken. Gedurende deze periode zal 70% van het maandinkomen worden doorbetaald inclusief aanvulling. Indien de arbeidsongeschiktheid een aanvang heeft genomen voordat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt, geldt de periode van 13 weken vanaf die datum, met dien verstande dat de totale periode van loondoorbetaling en aanvulling niet meer dan 104 weken bedraagt. Indien op grond van een algemene maatregel van bestuur de periode van 13 weken wordt aangepast, geldt die aangepaste periode.
 6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de veiligheidsvoorschriften opzettelijk hebben overtreden;
 - b. misbruik maken van deze voorzieningen;
 - c. de controlevoorschriften overtreden;
 - d. zich niet houden aan de geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
 - e. door het betreffende uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd;
 - f. weigeren medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de bedrijfsvereniging.
 7. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
 8. Partijen zijn overeengekomen dat in geval een werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, Katwijk Chemie B.V. een maximale inspanning zal doen om de restverdiencapaciteit te benutten. Hierbij kan sprake zijn van (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie of met een ander takenpakket. Wanneer de functie-eisen, werkbelasting, de specifieke beperkingen van betrokkene of de arbeidsorganisatie met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het bedrijf niet of onvoldoende mogelijk blijkt, kan een re-integratietraject buiten de onderneming worden gestart, eventueel met behulp van een re-integratiebedrijf.
 9. Poortwachter
Katwijk Chemie BV zal in overleg met de Ondernemingsraad (OR) en de Arbodienst er zorg voor dragen dat er ten aanzien van de Wet Poortwachter volledige informatie plaatsvindt aan de werknemers over de gevolgen resp. juiste toepassing van deze wet bij Katwijk Chemie BV. Dit zal, daar waar het om algemene informatie gaat, voor zover mogelijk schriftelijk plaatsvinden, dan wel dat het werkoverleg daarvoor benut wordt.
Individueel geldt dat Katwijk Chemie BV de werknemer, voor wie de re-integratie wordt ingekocht, tijdig en aantoonbaar zal informeren over doel en inhoud van het traject voordat het traject zal starten. Met name moet hierin duidelijk worden wat de (ex) werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde re-integratiebedrijf en welke eisen aan cliënt gesteld mogen worden. De individuele afspraak tussen Katwijk Chemie BV en re-integratiebedrijf (en/of

Arbodienst) is voor betrokken werknemer ten minste beschikbaar voor inzage. De privacy ter zake gegevens van de werknemer wordt in alle fasen gegarandeerd.

Verder hebben partijen afgesproken dat:

- a. de werkgever zal in overleg met de OR komen tot de selectie van één of meer re-integratie-bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
 - b. recht op second opinion duidelijk wordt vastgesteld;
 - c.
 1. Gedurende de periode van second opinion het loon zal worden doorbetaald tot 100% hangende de beslissing van de UWV, mits de second opinion binnen 10 werkdagen wordt aangevraagd.
 2. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering niet op terechte gronden is geschied, heeft de werkgever het recht om met terugwerkende kracht het periodesalaris te verrekenen voor de periode dat ten onrechte niet gewerkt is.
 - d. het re-integratietraject met de werknemer zal worden opgesteld;
 - e. gedurende het re-integratietraject, voor de uren die de medewerker werkt, het loon zal worden aangevuld tot 100%, en voor het deel dat de medewerker niet werkt de bepalingen in de CAO met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WGA van toepassing zijn. Het re-integratietraject eindigt wanneer:
 - de werknemer intern een andere passende functie aanvaardt, dan wel extern een arbeidsovereenkomst is afgesloten bij de nieuwe werkgever;
 - het re-integratietraject is gestaakt op advies van het re-integratiebedrijf en/of Arbodienst;
 - een duur van 104 weken wordt overschreden.
 - f. indien na afloop van de duur van 104 weken de WGA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan werkgever, waarbij de nalatigheid van de werkgever moet vastgesteld zijn door de UWV, zal de aanvulling tot 85% op de verplichte loondoorbetaling worden gecontinueerd tot wettelijk vastgestelde maximumperiode;
 - g. de onder lid f bedoelde regeling tevens van toepassing is indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WGA-uitkering uit te stellen;
 - h. komt de werknemer zonder deugdelijke grond zijn verplichting tot medewerking aan het re-integratieplan niet na, dan verliest hij tijdelijk zijn recht op loondoorbetaling.
 - i. indien na afloop van het Ziektewetjaar de WGA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan werknemer, waarbij de nalatigheid van de werknemer vastgesteld moet zijn door de UWV, zal deze sanctie niet door aanvulling van de werkgever worden gecompenseerd.
 - j. de vakorganisatie ten minste één maal per jaar in het periodiek overleg zal worden geïnformeerd over de feitelijke toepassing en uitkomsten van de nieuwe re-integratieaanpak. Mocht er sprake zijn van externe re-integratie dan zullen CAO-partijen overleggen over de afwikkeling van deze re-integratie.
10. Indien gedurende de looptijd van de CAO de Ziektewet of WIA wordt gewijzigd, zullen partijen over de gevolgen overleg voeren.

Artikel 15 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

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

Artikel 16 Vrije uren voor oudere werknemers

1. De werknemer die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.

2. De beschikbare vrije tijd bedraagt voor de werknemer, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:

58 jaar heeft bereikt: maximaal 12 minuten per werkdag = 13 uur per kwartaal o.b.v. fulltime

59 jaar heeft bereikt: maximaal 24 minuten per werkdag = 26 uur per kwartaal o.b.v. fulltime

60 jaar heeft bereikt: maximaal 36 minuten per werkdag = 39 uur per kwartaal o.b.v. fulltime

61 jaar heeft bereikt: maximaal 48 minuten per werkdag = 52 uur per kwartaal o.b.v. fulltime

Onder werkdagen worden in dit verband verstaan de werkdagen in enig kwartaal, inclusief eventuele ziekte- en vakantiedagen.

3. Indien de werknemer van bovenstaande mogelijkheid gebruik maakt zal een korting op het periode-salaris plaatsvinden. Deze korting bedraagt voor:

58-jarigen : 0,4%

59-jarigen : 0,8%

60-jarigen : 1,2%

61-jarigen en ouder : 1,6%.

4. Het onder 3 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioen- en VUT-rechten, noch voor de uitkering bij arbeidsongeschiktheid.

5. De werknemer die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om extra vrije tijd op te nemen, dient deze vast te stellen hetzij in diensten hetzij in uren in overleg met de werkgever:

a. voor de aanvang van elk kalenderkwartaal;

b. als het sub a gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkhervatting;

c. als het sub a gestelde niet mogelijk is omdat het dienstverband in het desbetreffende kalenderkwartaal aanvangt, op de dag waarop het werk wordt begonnen.

Indien bij het vaststellen werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen, stelt de werkgever de vrije tijd vast, waarbij de wensen van de werknemer voor zoveel mogelijk in aanmerking worden genomen.

6. Een werknemer als bedoeld in lid 1, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd doch meer dan 30 uur per week werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van de in lid 2 genoemde extra vrije tijd. Een werknemer die in een kwartaal gemiddeld 30 uur of minder per week werkt, heeft geen aanspraak op extra vrije uren.

7. Indien voor de aanvang van het kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het desbetreffende kwartaal zal worden beëindigd, wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.

8. In de sub 5.b en 5.c bedoelde gevallen wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.

9. In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de al vastgestelde doch niet opgenomen vrije tijd niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou kunnen gebeuren.

10. Vrije tijd kan uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen.
11. Teveel opgenomen vrije tijd als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking -ook als dit een gevolg is van arbeidsongeschiktheid- wordt niet verrekend.

Artikel 17 Pensioenregeling/regeling vrijwillig vervroegd uittreden

A. Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname voor de werknemer voor onbepaalde tijd aangesteld verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. Wijzigingen aan de pensioenregeling zullen in overleg met de vakorganisaties plaats vinden.

Vanaf 1 juli 2013 wordt over het opgenomen ouderschapsverlof volledig pensioen opgebouwd.

B. Regeling vrijwillig vervroegd uittreden

1. In het bedrijf van de werkgever is een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden van kracht voor werknemers van 61, 62, 63 en 64 jaar met een ononderbroken dienstverband van ten minste 10 jaar.
2. De voorwaarden zijn opgenomen in bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3. Per 17 december 1979 is 0,3% in mindering gebracht op de toegekende prijscompensatie als werknemersbijdrage in de kosten van de regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden.

C. Overgangsregeling VUT

Werknemers die nu in dienst zijn en op 1 juli 2002 de leeftijd van 53 jaar hebben bereikt blijven vallen onder de huidige VUT-regeling.

Artikel 18 Gratificatie

1. Iedere werknemer in vaste dienst van de werkgever heeft recht op een jaarlijks te verstrekken gratificatie ter grootte van 8% gebaseerd op het in het functiejaar (1 januari - 31 december) opgebouwde inkomen, bestaande uit 13 maal het periodesalaris plus eventuele ploegentoeslag, plus eventuele persoonlijke toeslag en plus eventuele functioneringstoeslag conform artikel 7 lid 4b. Indien in het betreffende jaar wijzigingen zijn voorgekomen in de individuele arbeidstijd (deeltijd), zal de gratificatie naar rato worden vastgesteld.
2. Indien een werknemer na 1 januari van enig jaar in dienst treedt, of voor 31 december van enig jaar uit dienst treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de gratificatie naar rato van het aantal dagen dienstverband gedurende dat tijdvak.
3. Werknemers met wie het dienstverband op grond van een dringende reden wordt beëindigd, zullen deze gratificatie niet ontvangen.

Artikel 19 Kinderopvang

De werkgever is bereid, indien daartoe de behoefte kenbaar is gemaakt, voor de werknemer inspanning te betonen voor de totstandkoming van kinderopvang (plaatsing in een erkend kinderdagverblijf dan wel opvang door gastouders).

Gedurende de looptijd van deze CAO zullen werknemers die een beroep doen op kinderopvang voor kinderen in de leeftijd van 0 tot 12 jaar onder overlegging van een nota van een erkend kinderdagverblijf een vergoeding van 1/6 van de totale kosten ontvangen met een maximum van € 2.000,- per kalenderjaar c.q. naar rato van het dienstverband en het moment van aanvraag. Voor eenoudergezinnen geldt dat 1/3 deel van de totale kosten wordt betaald met een maximum van € 2.000. Het budget blijft ongewijzigd.

Artikel 20 Spaarloonregeling

Spaarloonregeling

De spaarloonregeling is per 1 januari 2012 gestopt. Vanaf deze datum kunnen nieuwe werknemers geen geld meer inleggen voor belastingvriendelijk sparen via de spaarloonregeling. Onder bepaalde omstandigheden kunnen bestaande deelnemers hun bijdrage voortzetten.

Artikel 21 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 22 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2016 en eindigt op 30 juni 2017 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Katwijk Chemie B.V.
te Katwijk ZH

CNV Vakmensen.nl
te Utrecht

FNV
te Amsterdam

BIJLAGE I Functiegroepen en Salarisschalen

Functielijst Katwijk Chemie B.V.

Groepsgrenzen punten ORBA

Groep A1 (0 - 22,5)	: -
Groep A2 (0 - 22,5)	: -
Groep B (23 - 47,5)	: Laboratoriumschoonmaker glaswerk Laboratoriumschoonmaker ruimten Productieschoonmaker ruimten
Groep C (48 - 72,5)	: Heftruckchauffeur Medewerker productie NH A Medewerker droog- en mengafdeling A Magazijnmedewerker
Groep D (73 - 97,5)	: Medewerker droog- en mengafdeling B Medewerker productie NH B Medewerker magazijn Monteur ETD A Medewerkster verkoop A Monteur MTD A
Groep E (98 - 121,5)	: Medewerker droog- en mengafdeling C Medewerker productie NH C Monteur ETD B Analist A Monteur MTD B Medewerkster verkoop B Medewerker financiën
Groep F (122 - 145)	: Chef magazijn Timmerman/ monteur Analist B Monteur ETD C Boekhouder Medewerker productie NH D Monteur MTD C Medewerkster verkoop C Medewerker R&D-A

Schaalsalaris per 1-07-2015 per periode (4 weken)									
<u>Funciejarenschaal</u>									
<u>Groep</u>	<u>trede</u>		A1	A2	B	C	D	E	F
0 functie jaren	1		1742	1847	1950	2061	2190	2318	2447
1 functie jaar	2		1792	1882	1985	2099	2232	2362	2494
2 functie jaren	3		1842	1915	2019	2137	2273	2405	2540
3 functie jaren	4				2054	2175	2314	2448	2586
4 functie jaren	5				2088	2212	2355	2491	2632
5 functie jaren	6						2396	2534	2678
<u>Leeftijdschaal</u>									
<u>Groep</u>	<u>trede</u>	%	A1	A2	B	C	D	E	F
16 jaar	7	55	959	1016	1073	1134	1205	1275	1346
17 jaar	8	60	1046	1109	1170	1237	1314	1391	1469
18 jaar	9	65	1133	1201	1268	1340	1424	1507	1591
19 jaar	10	70	1220	1293	1365	1443	1533	1623	1713
20 jaar	11	80	1394	1478	1560	1649	1752	1855	1958
21 jaar	12	90	1568	1663	1755	1855	1971	2087	2203
22 jaar	13	95	1655	1755	1853	1958	2081	2203	2325
Schaalsalaris per 1-07-2016 per periode (4 weken)						Verhoging:	1,50%		
<u>Funciejarenschaal</u>									
<u>Groep</u>	<u>trede</u>		A1	A2	B	C	D	E	F
0 functie jaren	1		1769	1875	1980	2092	2223	2353	2484
1 functie jaar	2		1819	1911	2015	2131	2265	2397	2531
2 functie jaren	3		1870	1944	2050	2169	2307	2441	2578
3 functie jaren	4				2085	2208	2349	2485	2625
4 functie jaren	5				2120	2246	2391	2529	2672
5 functie jaren	6						2432	2573	2719
<u>Leeftijdschaal</u>									
<u>Groep</u>	<u>trede</u>	%	A1	A2	B	C	D	E	F
16 jaar	7	55	973	1032	1089	1151	1223	1295	1367
17 jaar	8	60	1062	1125	1188	1256	1334	1412	1491
18 jaar	9	65	1150	1219	1287	1360	1445	1530	1615
19 jaar	10	70	1239	1313	1386	1465	1557	1648	1739
20 jaar	11	80	1416	1500	1584	1674	1779	1883	1988
21 jaar	12	90	1593	1688	1782	1883	2001	2118	2236
22 jaar	13	95	1681	1782	1881	1988	2112	2236	2360

BIJLAGE II Regeling partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal, met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer toch op een van de in d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald in c.

BIJLAGE III Reglement functiewaardering

Artikel 1 Definities

1. De definities en bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst zijn van overeenkomstige toepassing voor dit reglement.
2. Waar in dit reglement, in de CAO of in enig ander verband sprake is van het systeem of de methode van functiewaardering, wordt daarmee bedoeld de integraal toepasbare methode van analyse en functiewaardering ORBA. De systeemhouder is het Bureau Organisatie en Personeel van de AWWN.
3. Dit reglement stelt de belangrijkste regels voor toepassing en onderhoud van functiewaardering.

Artikel 2 Commissie

1. Er is een functiewaarderingscommissie, die bestaat uit twee leden namelijk het hoofd Personeel & Organisatie en een door de Ondernemingsraad uit haar midden aan te wijzen vertegenwoordig(st)er. De namen van de leden worden in het bedrijf bekend gemaakt.
2. De taak van de functiewaarderingscommissie is het bezien of de gevolgde procedures bij de in artikel 3. genoemde situaties op de juiste wijze zijn toegepast en te beslissen of verzoeken c.q. bezwaren al of niet in behandelingen zullen worden genomen.
3. De besluiten en adviezen van de functiewaarderingscommissie kunnen alleen eensluidend worden vastgesteld.
Indien de commissie niet tot een eensluidend besluit kan komen, wordt dit met de argumentatie aan de Algemeen Directeur voorgelegd, die dan een beslissing neemt.
4. De functiewaarderingscommissie kan bij haar werkzaamheden overleg voeren met medewerk(st)ers en leidinggevendenden. Ook kan de commissie advies vragen aan de systeemhouder.

Artikel 3 Verandering functie

1. Indien door ingrijpende veranderingen in de functie bestaande functieomschrijvingen niet meer in overeenstemming zijn met de functie, kan de werkne(e)m(st)er schriftelijk een verzoek tot heronderzoek van de bestaande functieomschrijving bij de afdeling Personeel & Organisatie indienen.
2. Het in lid 1 van dit artikel bedoelde heronderzoek van bestaande functieomschrijvingen zal in de regel tweemaal per jaar plaatsvinden, namelijk in het eerste en derde kwartaal van een kalenderjaar.
3. Telkens na vijf jaren, of zoveel eerder als volgens werkgever noodzakelijk is, te beginnen in 1996, zal de werkgever beoordelen of alle functieomschrijvingen nog in grote mate in overeenstemming zijn met de functie, zoals die op dat moment wordt uitgeoefend. Dit onderzoek zal in de maanden september/oktober van een kalenderjaar plaatsvinden.

Artikel 4 Werkwijze commissie

1. De functiewaarderingscommissie komt tweemaal per jaar, in het eerste en in het derde kwartaal van een jaar, op geruime tijd tevoren in het bedrijf bekend gemaakte datum bijeen om door individuele werkne(e)m(st)ers, door de ondernemingsraad of door de werkgever onder de aandacht gebrachte punten te bespreken.
2. Ten aanzien van die punten besluit de commissie of de systeemhouder moet worden opgedragen de betreffende functieomschrijving(en) en bijbehorende waardering(en) te herzien. Indien een functie voor het eerst moet worden omschreven en gewaardeerd gelden mutatis mutandis dezelfde procedures.

3. Indien de commissie besluit, dat (her)onderzoek door de systeemhouder niet dient plaats te vinden, geeft zij daarvan schriftelijk gemotiveerd bericht aan de indien(st)er van het betreffende punt.
De indien(st)er kan binnen 4 weken na ontvangst van dat bericht hierover beklag doen bij de Algemeen Directeur, dan wel zijn of haar vakvereniging.
4. Indien de commissie aan de systeemhouder opdracht geeft om een (bepaald punt van een) functieomschrijving (opnieuw) te bezien, worden alle werkne(e)m(st)ers in die functie en de werkgever daarover geïnformeerd.

Artikel 5 Werkwijze systeemhouder

1. De systeemhouder kan in het kader van de opdracht gegevens verzamelen middels vragenlijsten en/of interviews. Eventueel kan ook volstaan worden met de bij de opdracht verstrekte informatie.
2. In ieder geval ontvangt iedere werkne(e)m(st)er in de betreffende functie een concept van de (gewijzigde) functieomschrijving. Daarop kan hij/zij gedurende vier weken commentaar leveren.
3. De betreffende medewerk(st)ers wordt gevraagd de gewijzigde omschrijving voor "gezien" te tekenen, indien men het met de essentie van de inhoud eens is.
4. Eventuele verschillen van opvatting worden door de functiewaarderingscommissie besproken met zowel de systeemhouder (als de opsteller van het concept) als de werkne(e)m(st)er als de chef van de werkne(e)m(st)er alvorens de commissie haar advies aan de Algemeen Directeur uitbrengt.
5. Functieomschrijvingen worden door de Algemeen Directeur vastgesteld nadat de functiewaarderingscommissie daarover advies heeft uitgebracht. Een concept functieomschrijving maakt altijd deel uit van een dergelijk advies.

Artikel 6 Waardering functie

Door de Algemeen Directeur vastgestelde functieomschrijvingen worden door de systeemhouder gewaardeerd en aan de hand van de aldus verkregen ORBA-puntenscore wordt de functielijst (met de indeling in functiegroepen) gewijzigd.

Artikel 7 Beroepsprocedure tegen indeling

1. Indien de werkne(e)m(st)er bezwaar heeft tegen de ORBA-score van zijn functie, kan hij - nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef - schriftelijk binnen 4 weken na bekendmaking van de ORBA-score een bezwaarschrift indienen bij de afdeling Personeel & Organisatie. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door argumenten te worden ondersteund. De werkgever bevestigt de ontvangst van het bezwaar van de werkne(e)m(st)er.
2. Indien het volgens lid 1 van dit artikel ingediende bezwaar niet binnen drie maanden na ontvangst van het bezwaarschrift leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werkne(e)m(st)er zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werkne(e)m(st)er kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakvereniging. Deze nemen het bezwaar in behandeling en stellen een onderzoek in, waarbij ook de functiewaarderingsdeskundigen van de werkgever aanwezig zijn. De externe functiewaarderingsdeskundigen van de werkgever en de functiewaarderingsdeskundigen van de vakvereniging overleggen gezamenlijk met de betrokken werkne(e)m(st)er en de werkgever en doen daarna een bindende uitspraak.
3. De in lid 1 en 2 van dit artikel genoemde procedure geldt voor georganiseerde werkne(e)m(st)ers. Voor niet georganiseerde werkne(e)m(st)ers geldt dezelfde procedure, met dien verstande dat het bezwaar, vermeld in lid 2, wordt ingediend bij de Algemeen Directeur van de onderneming. De Algemeen Directeur kan zich bij de behandeling van het betrokken bezwaar laten adviseren door een externe functiewaarderingsdeskundige.

Artikel 8 Inschaling

Indien de (gewijzigde) functieomschrijving voor de werkne(e)m(st)er plaatsing in een andere salaris-groep tot gevolg heeft, zal dit met ingang van de 1e januari respectievelijk 1e juli volgend op de datum van indiening plaatsvinden.

Indien plaatsing in een andere salarisgroep tot gevolg heeft dat werkne(e)m(st)er in een lagere salarisschaal wordt geplaatst, geldt voor hem/haar met ingang van de 1e januari respectievelijk 1e juli volgend op de datum van indiening de afbouwregeling voor het verschil, zoals vermeld in de CAO, art. 7 lid 6b ("als gevolg van bedrijfsomstandigheden").

Artikel 9

Indien dit reglement in zaken betreffende Functiewaardering niet voorziet, bepaalt de Algemeen Directeur ter zake.

BIJLAGE IV Protocolafspraken

Participatiewet

Katwijk Chemie is van plan gedurende de looptijd van de cao minimaal één werkervaringsplaats ter beschikking te stellen voor iemand die valt onder de doelgroep van de Participatiewet.

Roosters

Katwijk Chemie zal gedurende de looptijd van de cao een onderzoek laten uitvoeren naar de mogelijkheden voor wijzigingen van de roosters voor werknemers in ploegendienst met eventuele positieve effecten op de gezondheid van betrokken werknemers.

Vanuit Déhora zal, als eerste stap, een intensieve training worden gegeven over werken op onregelmatige tijden, soorten roosters en de effecten daarvan op werknemers. Voor Katwijk Chemie is het van belang dat er bij werknemers bewustzijn wordt gecreëerd rondom dit onderwerp.

Als vervolgstap zal een werkgroep worden ingericht met betrokkenheid van vakorganisaties en ondernemingsraad, waarbij onderzocht wordt welke alternatieven er zijn, hoe wenselijk die zijn en in hoeverre er draagvlak is voor vervolgonderzoek.

Werkkostenvergoeding

Katwijk Chemie heeft de intentie om, indien en voor zover er naar de inschatting van de werkgever over het gehele kalenderjaar gemeten sprake is van onbenutte fiscale vrije ruimte, aan iedere werknemer die op 1 december in vaste dienst is van de werkgever een netto werkkostenvergoeding te verstrekken naar rato van het dienstverband.

WGA-premie

Katwijk Chemie is bereid gedurende de looptijd van deze cao de helft van de WGA-premie niet te verhalen op het salaris van de werknemer.

3^e WW-jaar

Met inachtneming van het SER advies en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015, 18 maart 2016 en de in het najaar van 2016 nog te verwachten definitieve brief van de SER, zullen partijen nader overleg voeren om eventueel afspraken te maken over een private aanvullende verzekering voor het 3^e WW-jaar. Conform de huidige stand van zaken nemen werknemers de volledige netto-premie van de private aanvullende WW voor hun rekening. Zo nodig wordt de cao met betrekking tot dit onderwerp opengebroken.

Werkgeversbijdrageregeling

Katwijk Chemie zal de bijdrage, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisaties, continueren.

Persoonlijk ontwikkelingsbudget

Katwijk Chemie zal tijdens de looptijd van de cao onderzoeken wat de mogelijkheden zijn met betrekking tot een persoonlijk ontwikkelingsbudget en hoe medewerkers denken over die mogelijkheden. Bij dit onderzoek zal ook in bredere zin gekeken worden naar opleiding en training.