

# **collectieve arbeids overeenkomst**

**1 april 2014 – 1 april 2015**

tussen

**Tate & Lyle Netherlands B.V.**  
**te Koog aan de Zaan**

als partij ter ene zijde en

**FNV Bondgenoten**  
**te Amsterdam**

**CNV Vakmensen**  
**te Utrecht**

elk als partij ter andere zijde

## INHOUDSOPGAVE

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor  
Tate & Lyle Netherlands B.V. te Koog aan de Zaan

<b>ARTIKEL 1 - TOEPASSELIJKHEID DER OVEREENKOMST .....</b>	<b>1</b>
<b>ARTIKEL 2 - DEFINITIES .....</b>	<b>1</b>
<b>ARTIKEL 3 - VERPLICHTINGEN VAN DE CONTRACTANTEN.....</b>	<b>1</b>
<b>ARTIKEL 4 - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER.....</b>	<b>2</b>
<b>ARTIKEL 5 - VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGINGEN .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTIKEL 6 - VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTIKEL 7 - INDIENSTTREDING EN ONTSLAG VAN PERSONEEL .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 8 - ARBEIDSDUUR, WERKTIJDEN EN DIENSTROOSTERS .....</b>	<b>10</b>
<b>ARTIKEL 9 - FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN .....</b>	<b>12</b>
<b>ARTIKEL 10 - TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN .....</b>	<b>13</b>
<b>ARTIKEL 11 - ARBEID OP ONGELEGEN UREN EN PLOEGENDIENSTTOESLAG.....</b>	<b>14</b>
<b>ARTIKEL 12 - OVERWERK, SLAAPUREN .....</b>	<b>16</b>
<b>ARTIKEL 13 - ALGEMEEN ERKENDE CHRISTELIJKE EN NATIONALE FEESTDAGEN .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 14 - ANDERE BIJZONDERE VERGOEDINGEN (HAALGELD, EXTRA GANG, CONSIGNATIE) .....</b>	<b>18</b>
<b>ARTIKEL 15 - KORT VERZUIM .....</b>	<b>20</b>
<b>ARTIKEL 16 – EMPLOYABILITY/SCHOLING .....</b>	<b>22</b>
<b>ARTIKEL 17 - VAKANTIE EN SNIPPERDAGEN .....</b>	<b>24</b>
<b>ARTIKEL 18 - VAKANTIETOESLAG EN EINDEJAARSUITKERING.....</b>	<b>267</b>
<b>ARTIKEL 19 - UITKERINGEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN OVERLIJDEN .....</b>	<b>27</b>
<b>ARTIKEL 20 - PENSIOENEN .....</b>	<b>30</b>
<b>ARTIKEL 20 A - REGELING VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN .....</b>	<b>30</b>
<b>ARTIKEL 20 B – LEVENSLLOOP.....</b>	<b>30</b>
<b>ARTIKEL 21 - WIJZIGINGEN .....</b>	<b>33</b>
<b>ARTIKEL 22 - DUUR DER OVEREENKOMST EN OPZEGGING .....</b>	<b>31</b>
<b>BIJLAGE I - FUNCTIEGROEPINDELINGEN .....</b>	<b>32</b>
<b>BIJLAGE II – SALARISSCHALEN .....</b>	<b>34</b>
<b>BIJLAGE III - BEROEPSPROCEDURE.....</b>	<b>36</b>
<b>BIJLAGE IV - TWEEPLOEGENDIENST.....</b>	<b>37</b>
<b>BIJLAGE V - VIERPLOEGENDIENST .....</b>	<b>39</b>
<b>BIJLAGE VI - VOLCONTINUDIENST .....</b>	<b>41</b>
<b>BIJLAGE VII – DRIEPLOEGENDIENST (SEMI-CONTINU) .....</b>	<b>43</b>
<b>BIJLAGE VIII - REGELING VRIJWILLIG VERVROEGD UITTREDEN .....</b>	<b>45</b>
<b>BIJLAGE VIII A - REGELING LEVENSLLOOP .....</b>	<b>48</b>

<b>BIJLAGE IX - PROTOCOLLAIRE AFSPRAKEN .....</b>	<b>514</b>
<b>BIJLAGE X - AANVRAAG VAN STUDIE EN BETALING/VERGOEDING VAN STUDIEKOSTEN .....</b>	<b>556</b>
<b>BIJLAGE - STUDIEKOSTENREGELING. ....</b>	<b>56</b>
<b>BIJLAGE XI - INVALLLEN DAGDIENST WERKNEMERS ONDERHOUDSDIENST IN PLOEGEN. ....</b>	<b>57</b>
<b>BIJLAGE XII – UITVOERINGSREGELING OPHEFFING WIA-HIATENPENSIOEN.....</b>	<b>60</b>
<b><u>BIJLAGE XIII</u>    <u>OVERZICHT NORMEN ARBEIDSTIJDENWET VOOR WERKNEMERS ≥</u> <b>18 JAAR</b> .....</b>	<b>60</b>

## **Artikel 1 - Toepasselijkheid der overeenkomst**

- 1.01 De in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing op alle werknemers die in dienst van Tate & Lyle Netherlands B.V. zijn en waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de functie opgenomen dient te worden in het in deze cao opgenomen ORBA-systeem (in bijlage 1).

## **Artikel 2 - Definities**

### **In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:**

- 2.01 werkgever : de contractant ter ene zijde;
- 2.02 vakvereniging : elk der contractanten ter andere zijde;
- 2.03 Ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- 2.04 werknemer : degene op wie de in deze overeenkomst vermelde arbeidsvoorwaarden ingevolge artikel 1 van toepassing zijn;
- 2.05 maand : de betalingsperiode van een maand, zoals die door de werkgever elk jaar wordt vastgesteld;
- 2.06 week : een week die begint bij de eerste dienst op maandag voor de dag- en semi-volcontinudienst en op zondagochtend voor de vijf ploegen volcontinudienst en de drieploegendienst semi-continu;
- 2.07 schaalsalaris : het salaris als bedoeld in artikel 9;
- 2.08 maandinkomen : schaalsalaris plus eventueel ploegentoeslag en/of persoonlijke toeslag. Voor gedeelten van een periode berekend naar evenredigheid;
- 2.09 overwerk : in opdracht van de werkgever verricht werk boven de normale arbeidsuren volgens dienstrooster;
- 2.10 dienst : een werkdag volgens het geldende dienstrooster;
- 2.11 dienstrooster : onder dienstrooster wordt verstaan iedere door de werkgever per week of langere periode vastgestelde werktijdregeling.

## **Artikel 3 - Verplichtingen van de contractanten**

- 3.01 Contractanten verbinden zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen en generlei actie te voeren of te bevorderen, welke beoogt wijzigingen aan te brengen in deze overeenkomst op een of andere wijze dan die omschreven in art. 21.01 van deze overeenkomst.

## Artikel 4 - Verplichtingen van de werkgever

- 4.01 De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
- 4.02 De werkgever verbindt zich om de werknemer waarvan de arbeidsplaats komt te vervallen als gevolg van automatisering tijdig en voor rekening van de werkgever in de gelegenheid te stellen middels her-, om- of bijscholing een andere functie te bekleden binnen de onderneming, een en ander op voorwaarde dat er een geschikte vacature is of te verwachten valt.
- 4.03 De werkgever verbindt zich om, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - daaronder begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met een of meer ondernemingen of bedrijfssluiting - tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met partijen ter andere zijde in overleg te treden dat nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de desbetreffende werknemers voortvloeiende gevolgen te regelen.
- 4.04 De werkgever zal een exemplaar van de gewijzigde CAO c.q. wijzigingsbladen uiterlijk 3 maanden na de registratie door Arbeidsinspectie, Centraal Kantoor, afdeling Vergunningen en Collectieve Regelingen (VCR), aan het personeel uitreiken.
- 4.05 De werkgever zal - behoudens indien in overleg met de vakverenigingen gevonden zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten - alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers mogelijke sociale consequenties zijn verbonden, de Ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel vormen een punt van overleg met de Ondernemingsraad.
- 4.06 *Vacaturemelding*
- Om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever de vacatures, nadat de interne procedures niet tot opvulling hebben geleid, kenbaar maken aan het desbetreffende Centrum voor Werk en Inkomen en de Ondernemingsraad en na vervulling afmelden bij dit CWI en de Ondernemingsraad.
- 4.07 *Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid*
- a. De werkgever zal het ondernemingsbeleid mede richten op het bevorderen van een zo groot mogelijke veiligheid, een zo goed mogelijke bescherming van de gezondheid en het welzijn van de werknemers binnen het bedrijf. Over het bevorderen van optimale arbeidsomstandigheden zal regelmatig overleg worden gepleegd met de Ondernemingsraad.

- b. Over de wijze waarop en de mate waarin de feitelijke gegevens met betrekking tot het beleid rond arbeid, veiligheid en gezondheid worden verstrekt zal in de Ondernemingsraad overleg worden gepleegd. Uitgangspunt hierbij is de Arbeidsomstandighedenwet.
- c. De werkgever zal de leden van de VGWm-commissie in de gelegenheid stellen per kalenderjaar maximaal 5 dagen scholing te volgen in het kader van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn. Eén en ander conform de regeling voor Ondernemingsraadsleden.
- d. In overleg met de bedrijfsarts zal bij zwangerschap worden bepaald welke werkzaamheden, ter voorkoming van schadelijke invloed op de zwangerschap (bijv. te zware lichamelijke belasting of blootstelling aan schadelijke stoffen) niet (langer) uitgevoerd mogen worden. In dit kader zal ook worden bekeken of plaatsing in dagdienst medisch gezien noodzakelijk is. Gedurende 12 maanden rond de bevallingsdatum zal de werknemster geen nachtdiensten behoeven te verrichten.

#### 4.08 *Sociaal Jaarverslag*

De werkgever zal een Sociaal Jaarverslag verstrekken met de uitgangspunten en feitelijke gegevens over het gevoerde en te voeren Sociaal Beleid. Uitgangspunt hierbij is dat artikel 31 b van de WOR van toepassing is. De werkgever zal de uitgangspunten hiervoor hanteren zoals vastgelegd in de WOR en zal ernstig rekening houden met de opmerkingen die de Ondernemingsraad ten aanzien hiervan maakt. Het Sociaal Jaarverslag zal vóór 1 mei van elk jaar aan alle werknemers worden verstrekt.

#### 4.09 *Milieu*

De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de Ondernemingsraad en maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad worden uitgevoerd.

#### 4.10 *Investeringsplannen*

- a. De werkgever zal de vakverenigingen op hun verzoek ten minste 1 x per jaar uitnodigen voor een gesprek over de algemene gang van zaken in de onderneming. In een dergelijk gesprek zal aandacht worden besteed aan de financieel-economische situatie, het investeringsbeleid en de vooruitzichten van de onderneming.
- b. De werkgever zal de vakverenigingen informeren over investeringsplannen die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie met aanmerkelijke gevolgen voor de werkgelegenheid aanleiding kunnen geven. Hierbij zal tevens rekening worden gehouden met de taak en de positie van de Ondernemingsraad terzake.

#### 4.11 *Vakbondswerk*

De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming de volgende faciliteiten verlenen:

- a. De mogelijkheid voor de voorzitters van de bedrijfsledengroepen om in naar hun inzicht dringende gevallen op het bedrijf contact te hebben met leden van de bond. Alvorens dit contact te hebben wordt de betrokken chef op de hoogte gesteld.
- b. Het beschikken over de mogelijkheid om via de publicatieborden convocaties en mededelingen, propaganda en scholing bekend te maken. Distributie zal geschieden via Human Resources.
- c. De mogelijkheid om het mededelingenblad aan de leden in het bedrijf te verspreiden.
- d. Het door het bedrijf aan bezoldigde functionarissen en de voorzitters van de bedrijfsledengroepen verstrekken van algemene mededelingen aan het personeel.
- e. Het door het bedrijf beschikbaar stellen van ruimte ten behoeve van vergaderingen van de bedrijfsledengroep (als regel buiten werktijd en mits tijdig gereserveerd). Aan de voorzitters van de bedrijfsledengroepen zal een vaste spreekkamer ter beschikking worden gesteld, waaraan echter geen recht van exclusief gebruik is verbonden. In dringende gevallen is gebruik van apparatuur, zoals telefoon, typemachine e.d. mogelijk, mits toestemming van Human Resources is verkregen.
- f. De mogelijkheid voor de voorzitters van de bedrijfsledengroepen om in bedrijfstijd telefonisch contact met bezoldigde functionarissen op te nemen.
- g. Aan bestuursleden van bedrijfsledengroepen die in ploegendienst werkzaam zijn, zal zo mogelijk en in overleg met Human Resources vrijaf worden gegeven voor het bezoeken van vergaderingen van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
- h. Voor zover binnen de onderneming bedrijfsledengroepen worden ingesteld dient de instelling en de personele samenstelling van deze organen tijdig schriftelijk door de vakverenigingen aan Human Resources bekend te worden gemaakt.
- i. Een bestuurslid van de bedrijfsledengroep zal van het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige gevolgen ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij wordt gedacht aan ontslag, beloning en promotiemogelijkheden.
- j. De werknemer die meent dat zijn werkgever in strijd handelt met het bepaalde in het voorgaande lid, kan een beroep doen op zijn

vakvereniging die zal bemiddelen.

- k. De werkgever die tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep wil overgaan, zal alvorens een ontslagvergunning aan te vragen de desbetreffende vakvereniging aantonen dat dezelfde maatstaven zijn aangelegd als die gelden voor werknemers die geen functie hebben binnen de vakorganisatie.
- l. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan de vakvereniging per jaar 2 1/2 uur per lid beschikbaar.
- m. Het bestuur van de bedrijfsledengroep per vakvereniging stelt na overleg met Human Resources vast op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt.

#### 4.12 *Ingeleende arbeidskrachten*

- a. Indien werkgever overweegt meer dan 5 inleenkrachten aan te trekken om werkzaamheden te verrichten, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, dan zal hij - met inachtname van het bepaalde in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden - daarover vooraf overleg plegen met een hiertoe uit de Ondernemingsraad te benoemen commissie. Indien dit aantal 5 of minder bedraagt, dan zal de werkgever de genoemde commissie in staat stellen binnen 48 uur na aanvang van de werkzaamheden overleg met de werkgever te voeren. De werkgever laat evenmin toe dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 3 maanden worden verricht. Eventueel kan een verlenging van 3 maanden plaatsvinden.

Een “ingeleende arbeidskracht” (in de praktijk zullen dit vooral uitzendkrachten zijn) is de man/vrouw, die in de onderneming werkzaamheden verricht maar geen dienstverband met Tate & Lyle Netherlands B.V. heeft. Hieronder wordt niet verstaan de persoon, die ter uitvoering van aangenomen werk, in dienst van een andere werkgever, werkzaamheden binnen de onderneming verricht.

- b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het bepaalde onder a. voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook eens per kwartaal nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad en de Vakverenigingen. Hierbij zal de werkgever de Ondernemingsraad en de Vakverenigingen inlichten over:
  - naam en adres van de uitlener(s);
  - aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
  - het aantal ingeleende arbeidskrachten;
  - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.
- c. Indien tijdelijke werkzaamheden langer duren dan drie maanden zal de werkgever, alvorens over te gaan tot het inlenen van arbeidskrachten eerst nagaan of het aanstellen van werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd tot de mogelijkheden behoort.



- d. Ingeleende arbeidskrachten ontvangen het beloningsniveau (uitgezonderd de sprongvergoeding zoals geregeld in artikel 11 lid 2 van werknemers. Ingeleende arbeidskrachten hebben eveneens de arbeidsduur van werknemers.
- e. Ingeval de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten als ingeleende arbeidskrachten, zal de werkgever slechts gebruik maken van arbeidskrachten die in dienst zijn bij een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid. Daarbij vergewist de werkgever zich er van dat het uitzendbureau correcte arbeidsvoorwaarden toepast.
- f. Het beleid rond ingeleende arbeidskrachten wordt halfjaarlijks door de werkgever besproken met de Bedrijfsafdeling.
- g. Ingeleende arbeidskrachten zullen niet voor langere tijd (meer dan 9 maanden) worden ingezet op posities, die door vaste werknemers kunnen worden ingevuld. Alleen in overleg met de ondernemingsraad kan hiervan worden afgeweken.

#### 4.13 *Regeling werkgeversbijdrage*

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW en de FNV Bondgenoten, de CNV Vakmensen en de Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

- 4.14 Met inachtneming van wettelijke kaders zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan gehandicapten en niet gehandicapten.  
Werkgever zal ernaar streven gehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.  
Werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad nadere invulling geven aan procedures, verband houdend met de (re)integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers. In dit kader zal ook worden bekeken welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe zouden kunnen worden getroffen.
- 4.15 De werkgever tolereert geen ongewenste intimiteiten binnen het bedrijf. In overleg met de Ondernemingsraad is daartoe een klachtenprocedure opgesteld. Deze procedure is te vinden onder beleidsdocumenten in de interne informatiesystemen.
- 4.16 Bij advertenties, ook voor productiefuncties, zullen vrouwelijke kandidaten uitdrukkelijk tot solliciteren uitgenodigd worden.  
Bij opvulling van vacatures zal het principe worden gehanteerd dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur wordt gegeven aan vrouwen.

#### 4.17 *Verzuimbegeleiding / hervattingplannen*

##### *a. Verzuimbegeleiding*

1. De verzuimbegeleiding van zieke werknemers vindt op systematische wijze plaats. Een en ander is uitgewerkt in een ziekteverzuimbeleid, waarbij nieuwe procedures zijn vastgelegd inzake ziekmelding, begeleiding, hervattingplannen en dergelijke onder inachtnaam van het hieronder reeds vastgelegde.
2. De begeleiding vindt plaats op basis van wederzijds vertrouwen en is bedoeld om het contact tussen zieke werknemers en het bedrijf te verbeteren en zieke werknemers zo snel mogelijk het werk te laten hervatten. Daarbij zal gekeken worden naar de oorzaken die tot de ziekte hebben geleid en zullen de oorzaken zo mogelijk worden weggenomen.
3. De verzuimbegeleider voert de begeleiding uit door middel van gesprekken met de betrokken werknemer en diens leidinggevende. De verzuimbegeleider bepaalt wie er wordt uitgenodigd voor een gesprek en op welk moment. De werknemer heeft het recht een derde mee te nemen als vertrouwenspersoon. De verzuimbegeleider wordt door het Sociaal Medisch Team (SMT) benoemd uit het SMT.
4. Tijdens de begeleiding door de verzuimbegeleider wordt in beginsel geen gebruik gemaakt van enige vorm van disciplinaire maatregelen.
5. Ingeval van onenigheid (in het kader van de ziekte) tussen werkgever en/of verzuimbegeleider geeft de uitvoeringsinstelling in het kader van de uitvoering van de ziektewet de doorslag.

##### *b. Hervattingplannen*

1. Na uiterlijk 6 weken ziekte legt het SMT contact met de Arbo-dienst en de werknemer. Dit contact vormt de eerste aanzet tot het opstellen van een werkhervattingplan.
2. Het SMT is verantwoordelijk voor het opstellen van het hervattingplan.
3. Het hervattingplan wordt opgesteld tussen de zesde en de dertiende week van ziekte, in samenspraak tussen SMT, afdelingschef, Arbo-dienst en werknemer. Het behoeft de instemming van de werkgever en de werknemer.
4. In het plan wordt in ieder geval opgenomen:
  - \* een overzicht van de functionele beperkingen van de werknemer;
  - \* de hervattingdoelstelling (bijvoorbeeld terug in eigen werk; tijdelijk ander werk met het oog op terugkeer in de oude functie; eigen werk met aanpassingen; ander passend werk; geen terugkeermogelijkheid);
  - \* de hervattingstermijn;
  - \* de benodigde maatregelen, te nemen door werkgever,

werknemer en Arbodienst om de hervatting mogelijk te maken (bijvoorbeeld om-, her- en bijscholing, aanpassing van de werkplek).

Indien terugkeer binnen de onderneming niet tot de mogelijkheden behoort, zal de werkgever zich inspannen passend werk buiten de onderneming te vinden. Hiertoe zal de werkgever gedurende maximaal negen maanden een daarvoor gespecialiseerde onderneming inschakelen.

Werkgever en vakverenigingen zullen gezamenlijk het opdrachtgeverschap ten aanzien van re-integratie van WIA'ers en zieke werknemers op zich nemen. Daartoe hebben werkgever en vakverenigingen afgesproken met welk re-integratiebedrijf een contract is afgesloten.

5. Alle partijen zijn gehouden, zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, zich in te zetten voor de uitvoering van het hervattingplan.

#### 4.18 *Verzoek deeltijd*

- a. Een verzoek van een werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd.
- b. De werkgever reageert binnen een maand op een verzoek van een werknemer. Indien het verzoek wordt afgewezen, dient dit schriftelijk gemotiveerd te worden. Een werknemer kan in beroep gaan tegen een afwijzing bij een klachtencommissie (= interne commissie van beroep functiewaardering).
- c. De vakverenigingen ontvangen jaarlijks een overzicht van het aantal verzoeken van werknemers om in deeltijd te werken, het aantal verzoeken dat gehonoreerd is en het aantal afgewezen verzoeken, voorzien van de bijbehorende motivatie.

### **Artikel 5 - Verplichtingen van de vakverenigingen**

- 5.01 De vakverenigingen zullen zoveel mogelijk bevorderen, dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen als bedoeld in artikel 6.01, waarbij de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard.
- 5.02 Op een daartoe strekkend verzoek van werkgever aan de besturen van de vakverenigingen zal elk bestuur aan de werkgever opgave doen van het totale aantal werknemers, dat lid is van hun vereniging.

### **Artikel 6 - Verplichtingen van de werknemers**

- 6.01 De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortkomende verplichtingen te goeder trouw na te komen, ten bewijze waarvan hij, op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever, een

individuele arbeidsovereenkomst zal tekenen, waarbij het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde van toepassing wordt verklaard.

- 6.02 De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 6.03 De werknemer is gehouden om alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, ook indien zij buiten de voor betrokkene normale werktijden vallen, evenwel voor zover zij niet in strijd zijn met de wettelijke bepalingen en voorzover zij redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
- 6.04 De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend is of wordt omtrent bedrijfsaangelegenheden van de werkgever. Dit geldt zowel gedurende de dienstbetrekking als na beëindiging daarvan. Bij overtreding van deze bepaling kan de werknemer tot schadevergoeding worden verplicht. De in dit lid genoemde verplichting tot geheimhouding geldt niet tegenover de contracterende vakverenigingen voor zover het zaken betreft, samenhangend met de juiste toepassing van deze overeenkomst.
- 6.05 Het is de werknemer niet toegestaan regelmatig tegen betaling arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever hem daartoe schriftelijk toestemming voor heeft verleend. De toestemming geldt per gehonoreerde activiteit.  
Het bovenstaande geldt niet voor de werknemer met een dienstverband van maximaal 50% van de normale arbeidsduur.

## **Artikel 7 - Indiensttreding en ontslag van personeel**

- 7.01 De dienstbetrekking begint op de dag van indiensttreding en eindigt uiterlijk bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- 7.02 De eerste twee maanden van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd van een werknemer gelden als proeftijd. Voor een overeenkomst van bepaalde tijd geldt een proeftijd van één maand. De werknemer kan met een opzeggingstermijn van een dag onder opgaaf van redenen worden ontslagen of ontslag nemen.
- 7.03 Bij afloop van de proeftijd wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn verlengd tenzij eenmalig een individuele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, doch maximaal een jaar, tussen werknemer en werkgever is gesloten.  
Voor zover een verlenging van een contract voor bepaalde tijd gerelateerd is aan een reorganisatie kan, met instemming van de OR, een verlenging plaatsvinden, doch de totale contractduur zal niet langer zijn dan 2 jaar.
- 7.04 Na afloop van de proeftijd is de termijn van opzegging der dienstbetrekking:  
a. voor de werkgever een maand, indien de dienstbetrekking op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd, twee maanden bij een

dienstverband van vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar, drie maanden bij een dienstverband van tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar en vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer;

- b. voor de werknemer een termijn van een maand;
  - c. opzegging moet in alle gevallen echter zodanig geschieden dat het einde van de dienstbetrekking samenvalt met het einde van een maand.
- 7.05 In afwijking van het in artikel 7.04 bepaalde is de werkgever gerechtigd om met een werknemer, ingedeeld in functiegroep VI of hoger een langere opzegtermijn overeen te komen. Deze termijn geldt voor zowel de werkgever als voor de betrokken werknemer. De bedoelde opzegtermijn bedraagt 3 maanden, tenzij anders wordt vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemer.
- 7.06 De in dit artikel bepaalde termijnen van opzegging der dienstbetrekking zijn niet van toepassing ingeval van ontslag om dringende redenen.
- 7.07 Ingeval de werkgever tot wederaanneming van personeel overgaat, zal door hem zoveel mogelijk voorrang worden verleend aan die sollicitanten, die het langste dienstverband bij de onderneming hadden, voor zover zij geschikt zijn.

#### **Artikel 8 - Arbeidsduur, werktijden en dienstroosters**

- 8.01 De normale arbeidsduur is gemiddeld 36 uur per week voor alle dienstroosters, met uitzondering van de vierploegendienst (zie bijlage V), van de vijfploegen-volcontinudienst (zie bijlage VI) en van de drieploegendienst semi-continu (zie bijlage VII).
- 8.02 De werktijden volgens dienstrooster liggen voor werknemers
- a. in dagdienst:  
tussen 07.00 uur en 17.30 uur op de eerste 5 werkdagen van de kalenderweek. Op afdelingsniveau kan, in overleg tussen medewerker en manager afwijkende of variabele begin en eindtijden worden afgesproken. Het bedrijfsbelang en de wensen van de medewerker(s) worden hierbij meegewogen.
  - b. in de twee- en drie ploegendiensten:  
tussen de tijdstippen van opkomen en afgaan zoals dit volgens de desbetreffende dienstroosters voor de betrokken werknemers is vastgesteld;  
tussen het einde en het begin van het dienstrooster dient echter een ononderbroken rustperiode in acht te worden genomen van tenminste 36 uren, waarvan 24 uren op zondag.
  - c. in vijfploegen volcontinudienst: zie bijlage VI
  - d. in vierploegendienst: zie bijlage V
  - e. in drieploegendienst semi-continu: zie bijlage VII

- f. op een werkdag voorafgaand aan 1e Kerstdag, Nieuwjaarsdag en de 5e mei, voorzover op deze dag een lustrum van de Nationale Bevrijding wordt gevierd, eindigt de werktijd uiterlijk om 18.00 uur, met uitzondering van de vierploegendienst, de vijfploegen-volcontinudienst en de drieploegendienst semi-continu (zie de bijlagen V, VI en VII).
- 8.03
- a. De werkgever zal, indien daarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdregeling overgaan dan na instemming met de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen hierover overleg te plegen met de werkgever.
  - b. Indien arbeid op zondag zal moeten worden verricht, zal de werkgever tijdig met de vakverenigingen overleg plegen en na bereikte overeenstemming de Ondernemingsraad inlichten.
  - c. De vaststelling van de werktijden geschiedt met inachtneming van bijlage XIII van deze CAO.
- 8.04 *Regeling oudere werknemers*
- a. Werknemers van 57 jaar en ouder kunnen op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd bedraagt maximaal per kalenderkwartaal:
    - voor 57-jarigen - 8 uur
    - voor 58-jarigen - 16 uur
    - voor 59-jarigen - 24 uur
    - voor 60-jarigen - 26 uur
    - voor 61-jarigen - 26 uur
    - voor 62-jarigen - 26 uur
    - voor 63-jarigen - 33 uur
    - voor 64-jarigen - 52 uur

Vanwege het opschuiven van de AOW-leeftijd wordt de ingangsdatum van deze bepaling navenant verschoven. (zie Bijlage IX protocol 8)
  - b. Het recht om extra vrije tijd op te nemen ontstaat met ingang van het kalenderkwartaal waarin de betreffende leeftijd wordt bereikt. Betrokkene kiest op jaarbasis of van deze uren gebruik gemaakt zal worden.
  - c. De uren dienen per kwartaal te worden opgenomen. Niet opgenomen uren vervallen. Waar nodig zullen de uren in overleg met de betrokkene in een rooster worden vastgelegd.
  - d. Over bovenstaande uren zal 100 % van het inkomen worden betaald.
  - e. Het volgen van een prepensioneringscursus wordt geacht in bovenstaande uren te zijn begrepen, met uitzondering van de uren voor de 64-jarige werknemers.

- f. In afwijking van het bepaalde in artikel 8 lid 1 kunnen werknemers van 60 jaar en ouder op basis van een normale arbeidsduur van 32 uur per week vier dagen per week werken. De arbeidsvoorwaarden zullen gelden op basis van de volledige werkweek.  
Indien gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid om vier dagen per week te werken, hebben de werknemers van 60 jaar en ouder geen recht op de extra vrije tijd, zoals geregeld onder a t/m e van dit lid en op de extra vakantiedagen op grond van artikel 17 lid 3.

Vanwege het opschuiven van de AOW-leeftijd wordt de ingangsdatum van deze bepaling navenant verschoven. (zie Bijlage IX protocol 8)g.

Werknemers die in deeltijd werken ontvangen de in dit lid geregelde extra vrije tijd naar evenredigheid.

## **Artikel 9 - Functiegroepen en salarisschalen**

- 9.01 a. De functies van de werknemers op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, zijn gewaardeerd op grond van functiewaardering (ORBA-systeem) en zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I bij deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die bestaat uit een aantal periodieken (periodiekenschaal). De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Bijlagen I en II zijn een integraal onderdeel van deze overeenkomst.
- 9.02 a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist en deze functie volwaardig vervullen, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal ingedeeld.
- b. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende 4 maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- Bij overplaatsing naar een functie die is ingedeeld in één der functiegroepen V of hoger kan deze termijn, indien dit van tevoren aan de werknemers is medegedeeld, met maximaal 3 maanden worden verlengd.
- 9.03 a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgehad.
- b. Werknemers, die worden overgeplaatst in een lager ingedeelde functie worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met

ingang van de maand volgend op de maand waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgehad.

## **Artikel 10 - Toepassing van de salarisschalen**

- 10.01 Herzieningen op grond van de salarisschaal vinden eenmaal per jaar plaats met ingang van 1 januari door toekenning van een periodiek totdat het maximum van de schaal is bereikt.
- 10.02 Tussentijdse herzieningen vinden plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 9 lid 3 onder a of b, alsmede ten aanzien van werknemers die op grond van het in artikel 9 lid 2 onder b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- 10.03 Indien bij indiensttreding periodieken zijn vastgesteld, zal het aantal periodieken met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met één verhoogd worden, indien de indiensttreding voor 1 juli heeft plaatsgevonden.
- 10.04 a. Bij overplaatsing naar een functie in een hogere functiegroep ontvangt de werknemer een verhoging van het schaalsalaris ter grootte van het halve verschil van de schaalsalarissen bij O-periodieken in de desbetreffende functiegroep, zonodig afgerond tot op het naast hogere schaalsalaris in de hogere functiegroep.
- b. De eerstvolgende periodieke verhoging wordt in dit geval toegekend op 1 januari, volgend op de promotie.
- 10.05 a. De werknemer die op eigen verzoek of wegens aan hem toe te rekenen redenen wordt overgeplaatst naar een functie in een lagere functiegroep, ontvangt het naast lagere schaalsalaris in de lagere functiegroep na vermindering van het oorspronkelijke schaalsalaris met het halve verschil van de schaalsalarissen bij O-periodieken in de desbetreffende functiegroepen.
- b. De eerstvolgende periodieke verhoging wordt in dit geval toegekend op 1 januari volgend op de terugplaatsing.
- 10.06 a. In alle andere gevallen van overplaatsing naar een functie in een lagere functiegroep ontvangt de werknemer een schaalsalaris dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
- Kan het maandinkomen niet door toekenning van periodieken worden gehandhaafd, dan wordt het verschil in maandinkomen omgezet in een persoonlijke toeslag, uitgedrukt in een vast geldbedrag per maand; deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris, maar stijgt wel mee met de algemene salarisverhogingen.
- b. Heeft de terugplaatsing betrekking op een werknemer die reeds 50 jaar of ouder is dan behoudt de werknemer zijn oorspronkelijke schaalsalaris



- 10.07 De werknemer die tijdelijk een hogere functie volledig vervult, ontvangt per waargenomen dienst per functiegroepverschil in de hogere functie een toeslag van 0,184 % van het eigen schaalsalaris.
- 10.08 Heeft de terugplaatsing betrekking op een werknemer die door gebreken niet meer zijn oorspronkelijke functie kan vervullen, dan blijft de werknemer ingedeeld in zijn oorspronkelijke salarisschaal. Indien deze werknemer in aanmerking komt voor een uitkering krachtens WIA, dan wordt deze in mindering gebracht op zijn inkomen.  
Het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie mindervalide kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.  
Een en ander onverminderd het recht van de meest gereede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.
- 10.09 Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim wegens indiensttreding of ontslag wordt het salaris naar evenredigheid verminderd.

#### **Artikel 11 - Arbeid op ongelegen uren en ploegdiensttoeslag**

- 11.01 Ten aanzien van het tijdstip waarop arbeid wordt verricht, wordt onderscheid gemaakt tussen:
- a. nachturen : dit zijn de uren op maandag t/m donderdag van 18.00 tot 06.00 uur en op vrijdag van 18.00 tot 22.00 uur.
  - b. weekenduren : dit zijn de uren van vrijdag 22.00 uur tot maandag 06.00 uur.
- 11.02 a. Voor arbeid volgens dienstrooster, verricht op ongelegen uren, worden per uur de volgende toeslagen betaald:
- a. nachturen : 0,138 % van het schaalsalaris
  - b. weekenduren : 0,460 % van het schaalsalaris
- Deze regeling is ook van toepassing op dagdiensturen die niet gekwalificeerd kunnen worden als overwerk.
- b. *Sprongvergoeding*  
Op basis van het gestelde onder a. ontvangt de werknemer in ploegdienst die op verzoek van de werkgever wordt overgeplaatst naar een andere dienst of wacht daarvoor per volledige dienst een eenmalige toeslag. De hoogte van deze toeslag is afhankelijk van de soort overgang en is als volgt:
- op maandag tot en met vrijdag:
    - van middag- of nachtdienst naar ochtenddienst: geen toeslag
    - van ochtend- of nachtdienst naar middagdienst: 0,552 % x schaalsalaris
    - van ochtend- of middagdienst naar nachtdienst: 1,103 % x schaalsalaris
  - op zaterdag en zondag :
    - iedere overgang: 3,678 % x schaalsalaris

De sprongvergoeding wordt toegekend gedurende de eerste 10 kalenderdagen vanaf elke overplaatsing naar een andere dienst of wacht. Bij opnieuw plaatsing in een andere dienst of wacht, behoudens bij terugplaatsing in de eigen ploeg, zal opnieuw gestart worden met de toepassing van de sprongvergoeding gedurende de eerste 10 kalenderdagen. Na de eerste 10 kalenderdagen vindt vergoeding plaats middels roostervergelijking tussen het oorspronkelijke en het nieuwe rooster, waarbij meer gewerkte uren worden vergoed op basis van overwerk en minder gewerkte uren niet verrekend zullen worden.

- 11.03 a. Voor de ploegendiensten worden de volgende toeslagen per periode toegekend:

tweeploegendienst	: 13	% van het schaalsalaris
drieploegendienst	: 19	% van het schaalsalaris
vierploegendienst	: 22	% van het schaalsalaris
vijfploegendienst	: 32	% van het schaalsalaris
drieploegendienst semi-continu:	28	% van het schaalsalaris

11.04 *Terugplaatsing uit ploegendienst*

- a. De werknemer die op eigen verzoek of wegens aan hem toe te rekenen redenen wordt overgeplaatst naar een lager betaald ploegdienstrooster, ontvangt met ingang van de dag van overplaatsing de bij dat dienstrooster behorende ploegentoeslag. Bij overplaatsing van de ploegendienst naar de dagdienst vervalt de ploegentoeslag met ingang van de dag van terugplaatsing.
- b. Uitsluitend indien er vervangend werk aanwezig is, ontvangt de werknemer van 55 jaar en ouder, die op eigen verzoek de ploegendienst wil verlaten, 100 % van de ploegentoeslag tot de eerste van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt. Vanwege het opschuiven van de AOW-leeftijd wordt de ingangsdatum van deze bepaling navenant verschoven. (zie Bijlage IX protocol 8)
- c. De werknemer die op eigen verzoek de ploegendienst wil verlaten en tevens 60 jaar of ouder is, ontvangt 100 % van de ploegentoeslag tot de eerste van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt. Vanwege het opschuiven van de AOW-leeftijd wordt de ingangsdatum van deze bepaling navenant verschoven. (zie Bijlage IX protocol 8)

- 11.05 De werknemer die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst uit een ploegdienst naar het dag- of naar een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienst heeft gewerkt de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing, inclusief de eventuele bij de nieuwe dienst behorende ploegentoeslag, gedurende de volgende periode:

1. Indien hij langer dan 3 maanden, doch korter dan 6 maanden in ploegdienst heeft gewerkt: 100 % gedurende 2 maanden.

2. Indien hij 6 maanden of langer, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100 % gedurende 3 maanden.
3. Indien hij 3 jaar of langer, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
  - 100 % gedurende 3 maanden
  - 80 % gedurende 2 maanden
  - 60 % gedurende 2 maanden
  - 40 % gedurende 1 maand
  - 20 % gedurende 1 maand
4. Indien hij 5 jaar of langer in ploegendienst heeft gewerkt op het moment van overplaatsing:
  - 100 % gedurende 3 maanden
  - 80 % gedurende 6 maanden
  - 60 % gedurende 6 maanden
  - 40 % gedurende 6 maanden
  - 20 % gedurende 6 maanden
5. Indien hij 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
  - 100 % tot de eerste van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.

## **Artikel 12 - Overwerk, slaapuren**

- 12.01 Overwerk zal zoveel mogelijk worden beperkt, doch het is voor de werknemer verplicht, indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken en het overwerk ten minste drie dagen te voren aan de werknemer is gemeld. Ingeval van calamiteiten kan van bovenstaande periode van ten minste drie dagen worden afgeweken.
- Calamiteiten zijn gebeurtenissen of omstandigheden die niet op voorhand te voorzien of te plannen zijn en hun oorsprong vinden in oorzaken van onder andere individuele, technische of economische aard. Werknemers van 55 jaar of ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
- Werkneemsters kunnen gedurende in totaal 12 maanden rond de bevallingsdatum niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
- a. Indien het te verrichten overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de periode gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat erbij betrokken is, zal de werkgever hiervan vooraf mededeling doen aan de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de Ondernemingsraad hierover met de werkgever van gedachten te wisselen.
  - b. Indien het noodzakelijk is dat op zondag en op algemeen erkende christelijke feestdagen wordt overgewerkt, zal hierover tevoren door de werkgever overleg worden gepleegd met de vakverenigingen.
- Ingeval de tijd voor voorafgaand overleg mocht ontbreken, zal de werkgever overleg met de Ondernemingsraad plegen, terwijl de vakverenigingen van het verrichtte overwerk in kennis worden gesteld.

- c. De werkgever zal ernstig rekening houden met op levensbeschouwing gegronde bezwaren van de werknemers tegen het werken op voor hen erkende religieuze feestdagen.
- 12.02 Overwerk zal zoveel mogelijk met vrije tijd worden gecompenseerd tenzij het om redenen van bedrijfsbelang naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is. Overwerk dat de 80 uur op jaarbasis te boven gaat, dient gecompenseerd te worden met vrije tijd.
- 12.03 a. Voor het in opdracht verricht overwerk wordt per uur betaald voor:
- |  |                                 |
|--|---------------------------------|
| feestdaguren                                   | : 1,609 % van het schaalsalaris |
| uren tussen vrijdag 22.00 en maandag 06.00 uur | : 1,425 % van het schaalsalaris |
| uren tussen maandag 06.00 en vrijdag 22.00 uur | : 0,966 % van het schaalsalaris |
- b. Wordt overwerk met vrije tijd gecompenseerd, dan worden de onder a genoemde percentages verminderd met 0,638 % van het schaalsalaris per gecompenseerd uur.
- 12.04 a. De werknemer in dagdienst die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die op zondag t/m donderdag vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende dag, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals die in het voorgaande lid is geregeld, even zoveel uren verzuim met behoud van salaris, maximaal echter zoveel uren als de normale dienst duurt. Wordt een werknemer in de periode tussen 22.00 en 06.00 uur tweemaal of meer van huis ontboden, dan zullen hem 8 slaapuren worden toegekend. Daarbij wordt ook een telefonisch consult als oproep aangemerkt.
- b. Indien de slaapuren niet opgenomen worden in het etmaal waarin het overwerk is beëindigd, worden zij in geheel niet gegeven. Het tijdstip waarop het opnemen van slaapuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de dienst volgende op het overwerk.
- c. De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen vrijdagavond 22.00 uur en zaterdagmorgen 08.00 uur, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning zoals die in het voorgaande lid is geregeld, de helft van het aantal uren verzuim met behoud van salaris. Bovenstaande regeling geldt eveneens voor de werknemer die overwerk verricht in de nacht van zaterdag op zondag en in de nacht voorafgaande aan een feestdag c.q. een verplichte snipperdag, mits de werknemer op die desbetreffende dag vrij van dienst zou zijn en het overwerk niet veroorzaakt wordt door zijn normale werkzaamheden in ploegdienstverband.
- d. Indien het overwerk begint op of na 06.00 uur 's ochtends, ontstaat geen

recht op slaapuren.

e. Uitbetaling van slaapuren is niet toegestaan.

12.05 Schafttijd in de fabriek op uren buiten de dienstroosters ten gevolge van het verrichten van overwerk, wordt als overwerk uitbetaald op voet van het bepaalde in 12.03 onder a en b.

### **Artikel 13 - Algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen**

13.01 Als algemeen erkende christelijke feestdagen worden beschouwd: de Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en beide Kerstdagen.

13.02 Op de algemeen erkende christelijke feestdagen zal het is er geen dagdienst ingeroosterd. zijn, tenzij dit naar het oordeel van de werkgever niet kan worden vermeden, in welk geval het bepaalde in artikel 12.01 b en c van toepassing zijn.

13.03 Voor zover de algemeen erkende christelijke feestdagen niet op zondag vallen, wordt het salaris over de hierdoor verzuimde uren doorbetaald. Aan de werknemers die op deze dagen, in opdracht van de werkgever, wel arbeid verrichten, worden, behalve eenzelfde betaling als ontvangen voor degenen die vrij van dienst zijn, de gewerkte uren als overwerk betaald.

#### *Nationale feestdagen*

13.04 a. Als nationale feestdag worden beschouwd de Koningsdag alsmede één keer in de vijf jaar de door de overheid aangewezen dag ter viering van het lustrum van de bevrijding (5 mei).

b. In afwijking van bovenstaande leden van dit artikel zijn erkende christelijke en nationale feestdagen voor de vierploegendienst, de vijfploegen-volcontinudienst en de drieploegendienst semi-continu afzonderlijk geregeld in de bijlagen V, VI en VII.

13.05 Het werk zal op de nationale feestdag zoveel mogelijk worden beperkt, te beoordelen door de werkgever, na overleg met de Ondernemingsraad.

13.06 Aan de werknemers die op de nationale feestdag vrij van dienst zijn, wordt het salaris over de hierdoor verzuimde uren doorbetaald. Aan de werknemers die op die dag in opdracht van de werkgever wel arbeid verrichten, zal het in lid 13.03 bepaalde overeenkomstig van toepassing zijn.

13.07 Feestdaguren: dit zijn de uren van 22.00 uur vóór tot 22.00 uur of van 23.00 uur vóór tot 23.00 uur (afhankelijk van het rooster) op de algemeen erkende christelijke en nationale feestdagen.

### **Artikel 14 - Andere bijzondere vergoedingen (haalgeld, extra gang, consignatie)**

#### 14.01 *Haalgeld*

De werknemer ontvangt voor het verrichten van overwerk, waarbij hij extra moet opkomen buiten zijn rooster ,per keer een vergoeding van zijn schaalsalaris als volgt:

0,736 % indien dit plaatsvindt van maandag 06.00 t/m vrijdag 22.00 uur

1,287 % indien dit plaatsvindt van vrijdag 22.00 uur t/m maandag 06.00 uur en op feestdagen.

Indien het schaalsalaris van de werknemer lager is dan het schaalsalaris bij O-periodieken in functiegroep II, dan zal dit schaalsalaris als basis dienen voor de berekening van de extra vergoeding.

#### 14.02 *Extra gang*

De werknemer die zijn normale dienst moet onderbreken om op een later tijdstip van dezelfde dag opnieuw op te komen, ontvangt daarvoor per keer een extra vergoeding van 0,736 % van zijn schaalsalaris. De werknemer van wie het schaalsalaris lager is dan het schaalsalaris bij O-periodieken in functiegroep II, ontvangt de extra vergoeding op basis van dit schaalsalaris.

#### 14.03 *Consignatie*

De werknemer die zich buiten zijn normale werkuren gedurende een etmaal of meerdere etmalen na de aanvang van zijn werktijd thuis beschikbaar moet houden om eventuele dringende reparaties of andere werkzaamheden te verrichten, ontvangt hiervoor een extra vergoeding over zijn eigen schaalsalaris en wel als volgt:

0,920 % per etmaal (of een gedeelte van een etmaal) van maandag t/m vrijdag;

2,299 % per etmaal (of een gedeelte van een etmaal) van zaterdag t/m zondag en op collectieve snipperdagen;

2,759 % per etmaal (of een gedeelte van een etmaal) op feestdagen.

Elke werknemer kan, wanneer zijn functie, de bedrijfsomstandigheden of de personeelsbezetting hiertoe aanleiding geven, tot één of meerdere in dit lid bedoelde haaldiensten door de werkgever worden verplicht, echter niet vaker dan 7 etmalen in de zes weken.

De werknemer zal gemiddeld niet vaker dan eenmaal per 6 weken in het weekend geconsigneerd worden. De werkgever zal het gebruik van consignatie vastleggen in een jaarrooster, dat de instemming behoeft van de Ondernemingsraad. Na een jaar zal er een evaluatie plaatsvinden over de hantering van het jaarrooster.

Indien de werknemer tussen 22.00 uur en 06.00 uur telefonisch wordt geconsulteerd zonder dat dit een gang naar het bedrijf tot gevolg heeft, zal ten minste halfuur overwerk worden uitbetaald.

#### 14.04 Aan werknemers waarmee de werkgever is overeengekomen dat zij zullen worden aangewezen als invaller voor functies in ploegdienst, waarvan zij in

staat zijn deze bij voorkomende gevallen te verrichten, wordt boven hun normale beloning een bijzondere vergoeding gegeven van 3% van het schaaalsalaris van de betrokkene. Deze aanvulling geldt voor de aangewezen gedeelten van een maand en wordt naar evenredigheid berekend.

In het bedrijf van de werkgever bestaat een regeling "invallen dagdienstwerknemers Onderhoudsdienst in ploegen". De betreffende regeling is opgenomen in bijlage XI van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## **Artikel 15 - Kort verzuim**

15.01 In afwijking van - voorzover wettelijk toegestaan - het anders en overigens in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg bepaalde, geldt het volgende:

- Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is van toepassing het bepaalde in artikel 19.
- In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van salaris voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan, voor zover het verzuim moet plaatsvinden op een dag waarop de werknemer anders werk had moeten verrichten, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval plaatsvindt buiten de tegenwoordigheid van de werknemer:
  - a. bij huwelijk van de werknemer (met inbegrip van ondertrouw) 2 ½ dag.
  - b. Bij bevalling van de echtgenote, 2 dagen;  
De vrouwelijke werknemer heeft een zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken, flexibel op te nemen conform de wettelijke bepalingen.
  - c. Bij huwelijk van kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, 1 dag.
  - d. Bij overlijden van echtgenote/echtgenoot, kinderen of pleegkinderen, ouders of schoonouders, schoonzoons of schoondochters, van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie.
  - e. Bij overlijden en begrafenis of crematie van kleinkinderen, broers, zusters, zwagers, schoonzusters of grootouders, totaal 1 dag.
  - f. Bij 12,5-, 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer, 1 dag.
  - g. Bij 25-, 40- of 50-jarig dienstverband van de werknemer, 1 dag.
  - h. Bij Priesterwijding van zoon, pleegzoon of broer en bij Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemer, 1 dag.
  - i. Bij 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijksherdenking van de ouders of schoonouders, 1 dag.

- j. Bij 50- of 60-jarige huwelijks herdenking van grootouders, 1 dag.
- k. Bij verhuizing, indien de nieuwe woonplaats ligt binnen redelijke afstand van het bedrijf zodat de functie-uitoefening van betrokkene naar de norm van het bedrijf hiervan geen hinder ondervindt, 2 dagen; bij verhuizing binnen 2 jaar na de vorige verhuizing, 1 dag.
- l. Bij het overlijden van een collega, gedurende het noodzakelijk aantal uren om de begrafenis of de crematie bij te wonen. Dit in overleg met de afdelingsleiding.

Bovenstaande verzuimbepalingen wegens familieomstandigheden zullen zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie dat er sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat blijkens het bevolkingsregister de partners tenminste een jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.

- 15.02 Op verzoek van de werkgever heeft de werknemer de verplichting de in artikel 15.01 genoemde gevallen met deugdelijk bewijsmateriaal aan te tonen dat het verzuim terecht is.
- 15.03 Verder heeft de werknemer recht op verzuim met behoud van salaris:
  - a. Gedurende de daarvoor benodigde uren, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en hij daarvoor generlei vergoeding van derden kan ontvangen.
  - b. Gedurende een tijdsduur, door de werkgever naar redelijkheid vast te stellen voor noodzakelijk bezoek aan een medicus, dat niet in vrije tijd van de werknemer kan geschieden en behoudens in spoedgevallen, vooraf is medegedeeld.
- 15.04 Aan de werknemers, leden van één der vakverenigingen, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan vergaderingen en/of cursussen van hun vakvereniging (uitgezonderd echter plaatselijke bestuurs- en ledenvergaderingen) zal, onder voorlegging van de officiële oproep ter vergaderingen voorzover het bedrijf zulks - ter beoordeling van de werkgever - toelaat, de daartoe benodigde tijd vrijaf met behoud van salaris worden gegeven.
- 15.05 Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is loon door te betalen in de navolgende gevallen:
  - 1. De invoering van een verkorte werkweek (een zgn. O-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor de invoering volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste



vergunning heeft verkregen. De werkgever zal niet tot het aanvragen van een vergunning overgaan dan nadat vooraf overleg tussen hem en de vakorganisaties is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende. Eveneens zal overleg met de vakverenigingen plaatsvinden, indien ten gevolge van productiebeperking de noodzaak zich voordoet een aantal werknemers collectief naar een lager beloonde dienst over te plaatsen.

2. De verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. O-urenweek daaronder begrepen), mits wanneer het betreft een verlenging ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2. omschreven procedure zal hebben gevolgd en, wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakorganisaties tijdig, d.w.z. tenminste een week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het salaris als bedoeld in artikel 2.08, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

- 15.06 De werkgever zal per kalenderjaar over de eerste 5 dagen van het kortdurend zorgverlof zoals geregeld in artikel 5:2 van de Wet arbeid en zorg in plaats van het gestelde in artikel 5:6 van de Wet arbeid en zorg 100% van het inkomen doorbetalen.

15.07 Palliatief verlof (stervensbegeleiding)

De werknemer kan verzoeken om een regeling die stervensbegeleiding voor naaste familieleden mogelijk maakt. Hierbij valt te denken aan tijdelijke aanpassing van rooster of arbeidsduur. Invulling is individueel maatwerk. Aanvragen die roosteraanpassingen behoeven die langer dan 4 weken duren of die meer betaald verlof verlangen dan het wettelijk zorgverlof, worden behandeld door dezelfde commissie die het sociaal fonds beheert. Taak van de commissie is te beoordelen of ruimhartige tegemoetkoming door de werkgever op zijn plaats is en willekeur te voorkomen.

## **Artikel 16 – Employability/Scholing**

- 16.01 Aan niet leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel algemeen vormend onderwijs genieten, 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris toegekend.
- 16.02 Scholing in opdracht van de werkgever wordt betaald/vergoed door de werkgever.
- 16.03 Indien scholing/opleiding direct verband houdt met de functie die de werknemer op dat tijdstip bekleedt of die hij op termijn zal gaan bekleden, zal deze scholing/opleiding zoveel mogelijk in werktijd met behoud van inkomen laten plaatsvinden.

Kan deze scholing/opleiding niet in werktijd plaatsvinden dan vindt compensatie plaats in de vorm van “tijd voor tijd”.

De volledige kosten van de scholing/opleiding komen voor rekening van de werkgever.

In die gevallen dat scholing, training niet in werktijd kan plaatsvinden, zullen de uren buiten werktijd als overwerk aangemerkt worden, tenzij er sprake is van scholing waarmee een algemeen erkend diploma of certificaat wordt behaald. In dat geval is de tijd voor tijd regeling van toepassing.

#### 16.04 Scholing op verzoek van de werknemer

De werknemer kan bij de werkgever kenbaar maken dat hij een cursus/opleiding wenst te volgen. Het toetsingscriterium is: een cursus/opleiding moet nuttig geacht worden voor de huidige functie of op een loopbaan binnen of buiten de onderneming.

Een verzoek van de werknemer tot opleiding op kosten van de werkgever, gericht op de huidige functie of op een loopbaan binnen of buiten de onderneming, waarvan de kosten exclusief doorbetaling van het inkomen maximaal € 2.000,-- bedragen zal worden gehonoreerd.

Over het moment van starten met de opleiding zal overleg met de werkgever plaatsvinden.

Indien de werkgever van opvatting is dat de gewenste opleiding niet gericht is op de huidige functie of op een loopbaan binnen of buiten de onderneming zal de aanvraag met de vakverenigingen behandeld worden.

Bij opleiding op verzoek van de werknemer wordt verzuim met behoud van inkomen toegestaan van 4 uur per week. Dit geldt bij een normale voltijds studiebelasting. Bij een deeltijdopleiding wordt het studieverlof naar rato aangepast.

Bij opleidingen op verzoek van de werknemer waarvan de kosten het maximum van € 2.000,-- overschrijden, wordt, indien het verzoek door de werkgever gehonoreerd wordt, de eerste € 2.000,-- volledig vergoed en het meerdere tegen 75%.

### **Artikel 17 - Vakantie en snipperdagen**

17.01 Het vakantiejaar loopt van 1 juli van enig kalenderjaar tot en met 30 juni van het daarop volgende jaar.

17.02 Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op 200 uren vakantie, met behoud van salaris.

17.03 Bovendien heeft de werknemer recht op de navolgende extra vakantie met behoud van salaris:

- Bij het bereiken van de 35-jarige leeftijd : 1 dag

- Bij het bereiken van de 40-jarige leeftijd : 2 dagen
- Bij het bereiken van de 45-jarige leeftijd : 3 dagen
- Bij het bereiken van de 50-jarige leeftijd : 4 dagen
- Bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd : 5 dagen

Deze dagen dienen buiten de maanden mei t/m september te worden opgenomen.

- 17.04 Werknemers die per 1 januari van enig vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt, hebben boven de vakantierechten, omschreven in artikel 17.02, recht op een jeugdvakantie van 4 dagen, met behoud van salaris.
- 17.05 a. Ten aanzien van de lengte van de aaneengesloten vakantie en ten aanzien van het tijdstip van hun vakantie en snipperdagen stelt de werkgever deze vast overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- b. Indien de werknemer ten gevolge van zijn gezinssituatie gebonden is aan de schoolvakanties, zal dit voor het bepaalde onder a. van dit lid als een doorslaggevende factor gelden.
- c. De werkgever zal binnen een periode van twee weken op een vakantieaanvraag van de werknemer reageren.
- 17.06 a. De werkgever heeft het recht zo mogelijk ten hoogste 2 van de vakantie-dagen als verplichte snipperdagen aan te wijzen. Deze aanwijzing van verplichte snipperdagen dient voor 1 februari van het lopende kalenderjaar, in overleg met de Ondernemingsraad, te geschieden. Het werken op verplichte snipperdagen zal niet verplicht worden gesteld. Hiervan kan worden afgeweken:
- bij calamiteiten
  - indien vooraf in overleg met de Ondernemingsraad is afgesproken dat de verplichte snipperdag niet geldt voor bepaalde afdelingen en/of functies.
- b. Ingewilligde snipperdagen zullen in principe niet worden ingetrokken. Voor zover bedrijfsomstandigheden met zich meebrengen dat alsnog een snipperdag moet worden ingetrokken, zal hiervan mededeling aan de Ondernemingsraad worden gedaan.
- 17.07 Niet als vakantiedagen gelden dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in artikel 15.01 sub. b, d en e en in artikel 15.03 sub. a, alsmede wegens:
1. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer.
  2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening.

3. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband.
4. zwangerschap of bevalling.

Indien één der bovengenoemde verhinderingen eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.

Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantiedagen worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd.

Indien ingevolge het hierboven bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig kunnen worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

- 17.08 a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b. Het onder a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens één der redenen genoemd in artikel 17.07 sub. 1 tot en met 6. In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken samen geteld wordt.

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

- 17.09 De werknemer die in de loop van enig vakantiejaar in ofwel uit de dienst van de werkgever is getreden, heeft slechts recht op een evenredig gedeelte van de in de artikelen 17.02 t/m 17.04 vermelde vakantie. Eventueel teveel toegekende vakantieuren worden verrekend bij het einde van het dienstverband.
- 17.10 Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggings-termijn zijn begrepen. Desgewenst kan de werknemer ook de hem nog toekomende vakantiedagen uitbetaald krijgen ten bedrage van zijn loon voor een overeenkomstig aantal gehele dagen of diensten. Tevens heeft de werkgever het recht het doorbetaalde loon over te veel genoten vakantie terug te vorderen. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon, welke de werknemer op dat tijdstip toekomt.
- 17.11 De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever

mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten heeft opdat de werkgever weet op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.

- 17.12 a. De aanspraak op een vakantiedag of dienst vervalt na verloop van 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin deze afspraak is ontstaan. In afwijking hiervan behouden werknemers die langer dan 1 jaar volledig arbeidsongeschikt zijn geweest hun aanspraak op niet opgenomen vakantiedagen, verworven gedurende het eerste jaar van volledige arbeidsongeschiktheid.
- b. De werknemer kan ten behoeve van zorgverlof vakantiedagen sparen. Deze dagen zullen niet vervallen. De werkgever zal al het mogelijke doen om de werknemer in staat te stellen zorgverlof op te nemen.
- 17.13 De werkgever zal geen gebruik maken van de mogelijkheid om af te wijken van artikel 636 van het Burgerlijk Wetboek, hetgeen inhoudt dat er geen vakantiedagen zullen worden afgeboekt bij ziekte.

#### **Artikel 18 - Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering**

- 18.01 De werkgever zal aan de werknemer in de maand mei een vakantietoeslag doen toekomen.
- 18.02 De vakantietoeslag bedraagt per vakantiejaar 8 % van 12 maal het laatstelijk door de werknemer verdiende maandinkomen (incl. wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat uitkeringen krachtens de WAO buiten beschouwing blijven), zulks echter met een minimum van 8 % van 12 maal het laatst vastgestelde schaalsalaris van functiegroep VI bij O periodieken. De werknemer die nog geen volledig vakantiejaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.
- 18.03 Bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer dat gedeelte van de vakantietoeslag waarop hij op dat moment aanspraak heeft verworven. Eventueel teveel uitbetaalde vakantietoeslagtoeslag wordt verrekend bij het einde van het dienstverband.
- 18.04 Artikel 17, lid 2 van de Wet minimumloon/minimum vakantiebijslag blijft buiten toepassing.
- 18.05 De werkgever zal aan de werknemer in de maand december een eindejaarsuitkering doen toekomen.
- 18.06 De eindejaarsuitkering bedraagt per kalenderjaar 3,25% van 12 maal het laatstelijk door de werknemer verdiende maandinkomen. De werknemer die nog geen volledig kalenderjaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van deze uitkering.

- 18.07 Bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer dat gedeelte van de eindejaarsuitkering waarop hij op dat moment aanspraak heeft verworven.

## **Artikel 19 - Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden**

### Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

#### 19.01

- a. Aan de werknemers zal in geval van arbeidsongeschiktheid gedurende maximaal 2 jaar 100 % van het netto inkomen worden doorbetaald.
- b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal de werkgever aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden te werk gesteld, indien en voorzover de werknemer een IVA en/of WGA en eventueel een WW-uitkering ontvangt, op deze uitkeringen een aanvulling toekennen tot 100 % van het netto-inkomen, gedurende maximaal bovenvermelde periode, met dien verstande dat de aanvulling niet meer bedraagt dan in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.  
Voor werknemers die na 1.1.2004 arbeidsongeschikt zijn geworden en per 1.1.2006 minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, geldt dat zij tegen 100% van hetzelfde schaalsalaris als voor de gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in dienst worden gehouden.
- c. Arbeidsongeschikte werknemers die binnen de termijn zoals vermeld in lid 1b van dit artikel aanspraak kunnen maken op de VUT-regeling, ontvangen vanaf het moment dat zij daar aanspraak op maken een aanvulling tot het niveau van de regeling Vrijwillig Vervroegd Uittreden.
- d. De werkgever heeft ten behoeve van de werknemers een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering (WGA-hiaterregeling, zie bijlage VI) afgesloten. Een uitkering op grond van de WGA-hiaterregeling zal in mindering worden gebracht op de in lid 1b geregelde aanvulling.

19.02 Onder netto-inkomen als bedoeld in het 1e lid van dit artikel wordt verstaan het gedeelde netto periode-inkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

19.03 De in lid 1 bedoelde loondoorbetalingen c.q. aanvullingen worden beëindigd, wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt. De aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

19.04 De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde bovenwettelijke loondoorbetalingen c.q. aanvullende uitkeringen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:

- a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
- b. misbruik maken van deze sociale voorzieningen;
- c. de controlevoorschriften overtreden.

## 19.05 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 toekomende maandinkomen over het resterende deel van de periode van overlijden plus de drie daarop volgende maanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder de nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Voor de toepassing van het onder 1 en 2 gestelde worden mede als echtgenoot aangemerkt niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft personen tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

## **Artikel 20 - Pensioenen**

20.01 Werkgever zal zijn medewerking geven aan het tot stand komen en in stand houden van regelingen voor:

1. aanvullend ouderdomspensioen voor de werknemers (zie de voor Tate & Lyle Netherlands B.V. geldende pensioenregeling).
2. financiële tegemoetkoming aan nabestaanden bij overlijden van de werknemer voor de pensioengerechtigde leeftijd.

20.02 De werknemers zijn verplicht aan een door de werkgever getroffen pensioenvoorziening deel te nemen volgens de bepalingen en regelingen welke aan de getroffen pensioenvoorziening ten grondslag liggen, dan wel volgens de statuten en reglementen van een zodanige voorziening.

20.03 De werkgever zal geen wijzigingen, die een verslechtering van de pensioenen ten doel hebben, invoeren dan na overleg met de vakorganisaties.

- 20.04 Bij gebruikmaking van het wettelijk ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw plaatsvinden op basis van de onverkorte arbeidsduur.
- 20.5 Invoering van een nieuwe regeling per 1 januari 2014 bij PGB, hetgeen betekent dat het eigen pensioenfonds wordt geliquideerd. Een collectieve waardeoverdracht van de aanspraken van het eigen pensioenfonds naar PGB zal plaatsvinden op 31 december 2013.

#### **Artikel 20 A - Regeling vrijwillig vervroegd uittreden**

- 20a.01 In het bedrijf van de werkgever is een regeling van vrijwillig vervroegd uittreden van kracht voor werknemers van 62, 63 en 64 jaar met een ononderbroken dienstverband van tenminste 10 jaar.
- 20a.02 De voorwaarden zijn opgenomen in bijlage VIII van deze CAO.

#### **Artikel 20 B – Levensloop**

- 20b.01 Iedere werknemer die op 1 januari 2005 nog niet de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt ontvangt vanaf 2006, tot einde dienstverband, in de maand januari, bij vooruitbetaling, een basisbijdrage van 3,8% over 12x het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag.
- 20b.02 Iedere werknemer die op 1 januari 2005 nog niet de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, en vóór 1 juni 2005 in dienst was van de onderneming, ontvangt vanaf januari 2006, tot de 62 jarige leeftijd, in de maand januari, bij vooruitbetaling, een jaarlijkse toeslag over 12x het maandinkomen vermeerderd met de vakantietoeslag, die éénmalig wordt vastgesteld op basis van de bijgevoegde tabel (tussenliggende leeftijden worden per maand berekend). Indien in enig jaar de leeftijd van 62 jaar wordt bereikt wordt de toeslag evenredig naar het evenredig naar het aantal resterende maanden uitgekeerd.
- 20b.03 Bij beëindiging van het dienstverband wordt het in het lopende jaar te veel betaalde verrekend, dan wel teruggevorderd.



## Benodigd levensloopkapitaal T&L

### Uitgangspunten van berekening

\* Op leeftijd 62 210% salaris  
 \* Peildatum leeftijd 1 jan. 2006

Gehanteerde variabelen		
Loonontwikkeling: 2%		
Leeftijd	Carriere	Interest
20-24	3%	4%
25-29	3%	4%
30-34	3%	4%
35-39	2%	4%
40-44	2%	4%
45-49	1%	4%
50-54	1%	4%
55-59	0%	4%
60-61	0%	4%

Jaarlijkse storting als % van salaris	
Leeftijd	Totaal
20	3,8%
21	4,1%
22	4,2%
23	4,4%
24	4,5%
25	4,7%
26	4,8%
27	4,9%
28	5,1%
29	5,2%
30	5,4%
31	5,6%
32	5,8%
33	6,0%
34	6,2%
35	6,4%
36	6,7%
37	7,0%
38	7,3%
39	7,6%
40	8,0%
41	8,4%
42	8,9%
43	9,4%
44	10,0%
45	10,6%
46	11,3%
47	12,2%
48	13,1%
49	14,2%
50	15,5%
51	17,1%
52	18,9%
53	21,2%
54	24,0%
55	27,7%
56	32,7%

- 20b.04 De pensioenopbouw loopt door tijdens de uitkeringsperiode conform de geldende inhoudingpercentages voor werkgever en werknemer.
- 20b.05 De levensloopregeling is onder voorbehoud van wet en regelgeving met betrekking tot VUT, prepensioen en levensloop en dient te passen binnen de kaders van de leeftijdsdiscriminatie. Indien deze wet- en regelgeving noopt tot aanpassingen, geeft de werkgever de garantie dat, voor de groep werknemers op wie artikel 25.02 van toepassing is, een andere regeling tot stand komt die op basis van gelijke gehanteerde variabelen een veronderstelde uitkomst van 210% van het jaarsalaris geeft op 62 jarige leeftijd, ook al zouden de totale kosten van de regeling dan toenemen. Het reglement is opgenomen in Bijlage VIII A.

### **Artikel 21 - Wijzigingen**

- 21.01 Indien in geval van onvoorziene of van bijzondere omstandigheden hetzij van sociale, hetzij van economische aard, één der partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst noodzakelijk of gewenst acht, zijn de andere partijen gehouden daarover overleg te plegen. Indien dit overleg niet binnen twee maanden na de indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, zijn partijen bevoegd deze overeenkomst met een termijn van twee maanden op te zeggen.

### **Artikel 22 - Duur der overeenkomst en opzegging**

- 22.01 Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2014 en eindigt op 1 april 2015 van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging nodig is.

Als partij ter ene zijde:

Tate & Lyle Netherlands B.V.  
te Koog aan de Zaan

Directie

Als partij ter andere zijde:

FNV Bondgenoten  
te Amsterdam

CNV Vakmensen  
Te Utrecht

Voorzitter

Secretaris

Bijlage I - als bedoeld in artikel 9.01

### Bijlage I - Functiegroepindelingen

ORBA-groep	aantal punten	functie
III	63	Operator 2 (COS)
IV	68	Heftruckchauffeur/bulk Forklift driver Supply Chain Medewerker Technisch Magazijn
70	Maislosser	
V	88	Medewerker Verzending
	88	Voorman Maislosser
	93	Operator 1 (COS)
	93	Smeerder
	96	Voorman Expeditie/Warehouse
	104	Operator 3 (Wetmill)
VI	109	Administratief medewerker
	111	Operator 3 (Modified Starches)
	114	Operator 2 (Modified Starches)
	115	Operator 2 (Wetmill)
	116	Daganalist
	117	Operator 2 (Glucose)
	120	Medewerker Transport (GL/B)
	122	Quality Officer
	124	Logistiek medewerker
	126	Secretary Operations
VII	129	Operator Energy/dryer
	130	Operator 1 (Glucose)
	130	Ploegenanalist
	132	Operator 1 (Modified Starches)
	132	Analist AZI/kalibratie
	135	Analist Kalibratie/speciale analyses
	137	EM&R-monteur
	138	Operator B (Wetmill) Operator (Polydex) Medewerker orderafhandeling Medewerker systems & engineering Transport cost administrator Supply Chain Officer
		Sales Officer Co-products

ORBA-groep	aantal punten	functie
	140	Multifunctioneel ploegmonteur EM&R
	143	1e Monteur mechanisch Directiesecretaresse
VIII		
150 Storingsdienstmonteur		152 Productieplanner
	154	Planner & shift training coordinator (mentor)
	163	Civil Maintenance Engineer Transportcoordinator Support Analyst Group Quality Officer HSE medewerker Supervisor E/I Operational Planner Operator Derivaten
IX		
	176	Medewerker Cost Accounting
	177	Quality systems Engineer
	177	SHE Medewerker
	181	HR Officer Supply Chain Officer Assistant Supervisor Maintenance E/I Engineer

## Bijlage II – Salarisschalen

### Maandschalen per 01-04-2014

(Salarisschaal 01-04-2013 verhoogd met 2,25 %)

Salarisgroep	:	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX/HAY A	HAY B	HAY C (<)	
Punten van t/m	:	0-24,5	25-47	47,5-67	67,5-87	87,5- 107	107,5- 127	127,5- 147	147,5- 167	167,5- 187			
Periodieken	0	2187,17	2238,42	2299,90	2378,87	2495,81	2637,47	2788,14	2984,63	3233,44	3453,52	3912,20	0
	1	2210,70	2265,54	2355,11	2415,64	2537,40	2683,29	2853,87	3059,27	3304,88	3582,36	4041,70	1
	2	2235,99	2297,49	2369,82	2448,80	2581,99	2729,07	2914,17	3127,51	3378,87	3706,75	4164,81	2
	3	2261,94	2333,67	2401,17	2484,37	2630,24	2777,90	2982,09	3199,63	3453,52	3831,17	4291,76	3
	4	2292,07	2366,78	2436,73	2521,11	2670,01	2822,51	3048,41	3264,69	3530,70	3956,85	4416,78	4
	5	2327,62	2395,77	2472,92	2564,51	2714,00	2868,93	3113,50	3341,23	3608,54	4058,25	4538,63	5
	6	2357,18	2430,69	2507,87	2596,48	2754,40	2917,92	3177,93	3412,06	3689,54	4155,88	4659,21	6
	7	2387,29	2465,66	2541,62	2635,66	2802,62	2969,31	3243,61	3483,51	3771,22	4250,95	4770,21	7
	8	2415,64	2498,81	2575,99	2670,01	2844,82	3017,19	3312,54	3555,58	3854,78	4354,29	4878,65	8
	9	2448,80	2533,20	2612,75	2707,39	2889,34	3066,28	3379,50	3626,40	3941,53	4448,07	4985,82	9

10 2483,16 2568,77 2649,50 2745,93 2932,16 3112,19 3429,27 3679,97 4030,85 4546,31 5092,38 10

**Maandschalen per 01-04-2014**

**(Salarisschaal 01-04-2013 verhoogd met 2,25 %)**

Salarisgroep	:	<b>HC</b>	<b>HD</b>	<b>HE</b>	<b>HF</b>	<b>HG</b>
Punten van t/m	:	319-377	378-447	448-529	530-628	629-745

Periodieken	0	4103,19	4624,39	5178,75	5883,66	6787,62	0
	1	4232,94	4788,34	5376,52	6113,35	7056,85	1
	2	4367,94	4943,33	5578,10	6342,35	7325,41	2
	3	4501,88	5093,28	5779,05	6568,19	7594,62	3
	4	4633,98	5238,71	5969,82	6797,21	7867,02	4
	5	4762,18	5384,18	6159,91	7024,31	8136,22	5
	6	4887,85	5529,63	6347,46	7253,32	8404,79	6
	7	5005,24	5669,96	6542,02	7482,98	8675,91	7
	8	5119,43	5817,98	6732,77	7708,81	8942,57	8
	9	5231,70	5957,66				9
	10	5343,34					10

### **Bijlage III - Beroepsprocedure**

Indien een werknemer het niet eens is met:

- a. de uitkomst van de weging van de nieuwe functie
- b. met het huidige niveau van zijn functie
- c. het resultaat van de herclassificatie van de functie

kan hij in beroep gaan bij de Beroepscommissie. Betrokkene dient zijn chef van zijn bezwaar op de hoogte te stellen en mede te delen dat hij bij de Beroepscommissie in beroep gaat. Men gaat schriftelijk in beroep en dient met redenen omkleed het bezwaar aan te geven.

De datum van de brief aan de Beroepscommissie geldt als aanvang van de beroepstermijn.

De commissie onderzoekt de bezwaren en heeft hierin de mogelijkheid tot het horen van "deskundigen", terwijl zij beslist op grond van een bezwaar op nog nader vast te stellen wijze. Zij komt binnen 3 maanden na het schriftelijk verzoek tot een uitspraak. Deze beslissing wordt, met redenen omkleed, aan betrokkene medegedeeld, met afschriften aan de chef en de directie.

Wanneer de commissie het bezwaar gegrond acht, meldt zij dat aan betrokkene en verzoekt de directie herclassificatie aan te vragen bij de AWWN.

Is betrokkene het niet eens met de uitspraak van de Beroepscommissie c.q. van de voorzitter van de Beroepscommissie, dan staat hem de weg vrij extern in hoger beroep te gaan. Degenen die lid zijn van een vakorganisatie kunnen extern in beroep gaan bij deze vakorganisatie; zij die niet lid zijn van een vakorganisatie kunnen, via de directie, een beroep aantekenen bij de functiewaarderingsdeskundige van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland.

## **Bijlage IV - Tweeploegendienst**

### *1. Arbeidstijd*

Op basis van de bij deze bijlage behorende roosters zal de normale arbeidsduur 37,50 uur per week bedragen. Op jaarbasis berekend bedraagt de normale arbeidsduur in tweeploegendienst inclusief de tien extra roostervrije diensten en 3 uur vrij opneembaar, gemiddeld 36 uur per week.

### *2. Ploegentoeslag*

De ploegentoeslag zal 13 % bedragen van het schaalsalaris.

### *3. Overwerkbeloning*

- a. De vergoeding voor overwerk vindt plaats op basis van de CAO volgens artikel 12.03.
- b. Indien op een roostervrije dienst wordt overgewerkt, moet uiterlijk binnen 15 weken eenzelfde dienst vrij worden opgenomen mits deze opname buiten de vakantieperiode valt en worden de in artikel 12.03 genoemde overwerkpercentages verminderd met 0,638 % van het schaalsalaris per gecompenseerd uur.

### *4. Feestdagen*

- a. Op feestdagen wordt niet gewerkt.
- b. Op de avond voorafgaande aan de 1<sup>e</sup> Kerstdag zal het werk om 18.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na de 2<sup>e</sup> Kerstdag.
- c. Op oudejaarsdag zal het werk om 16.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 16.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na Nieuwjaarsdag.
- d. Op de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar zal volgens rooster gewerkt worden.

### *5. Gewetensbezwaren tegen arbeid op zon- en feestdagen*

- a. Indien een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen het werken op zondag en op algemeen christelijke feestdagen, zal daarmee ernstig rekening worden gehouden.
- b. Indien wegens het gestelde in a. niet tot werken in volcontinu wordt overgegaan, zal voorzover mogelijk een gelijkwaardige functie in een ander dienstrooster worden aangeboden.



6. *Kantinefaciliteiten*

De werkgever draagt er zorg voor dat er kantinefaciliteiten aanwezig zijn. Deze faciliteiten zijn en/of worden geregeld in overleg met de Ondernemingsraad.

## **Bijlage V - Vierploegendienst**

### 1. *Arbeidstijd*

Op basis van de bij deze bijlage behorende roosters zal de normale arbeidsduur gedurende 46 weken per jaar in een cyclus van 4 weken gemiddeld 35 uur per week bedragen en gedurende 6 weken per jaar tijdens de vakantieperiode in een cyclus van 3 weken gemiddeld 40 uur per week. Na overleg en met instemming van de Ondernemingsraad kunnen van bovenstaande 6 vakantierooster weken er maximaal 3 worden vastgelegd rond de Kerst-, Paas- en/of Pinksterdagen. Op jaarbasis berekend bedraagt de normale arbeidsduur in vierploegendienst - inclusief de 4 extra roostervrije diensten, zoals geregeld in lid 7 - gemiddeld 35 uur per week.

### 2. *Ploegentoeslag*

De ploegentoeslag zal 22 % bedragen van het schaalsalaris.

### 3. *Roostervrije dagen*

- a. In principe wordt op roostervrije diensten volgens het geldende rooster niet gewerkt.
- b. Indien en voorzover van het onder a gestelde wordt afgeweken zal overleg met de Ondernemingsraad worden gepleegd.
- c. Onder een roostervrije dienst wordt niet verstaan de eerste 4 uren direct voorafgaand c.q. aansluitend aan de normale werktijd volgens rooster.

### 4. *Overwerkbeloning*

- a. De vergoeding voor overwerk vindt plaats op basis van de CAO volgens artikel 12.03
- b. Indien op een roostervrije dienst wordt overgewerkt, moet uiterlijk binnen 15 weken eenzelfde dienst vrij worden opgenomen mits deze opname buiten de vakantieperiode valt en worden de in artikel 12.03 genoemde overwerkpercentages verminderd met 0,638 % van het schaalsalaris per gecompenseerd uur.

### 5. *Feestdagen*

- a. Op feestdagen, met uitzondering van Hemelvaartsdag en Koninginnedag, wordt niet gewerkt. Als feestdagen worden beschouwd de uren van 22.00 uur voor tot 22.00 uur op de betreffende feestdagen.
- b. Het werken op feestdagen wordt aangemerkt als overwerk en zal overeenkomstig artikel 12.03 CAO worden betaald.

- c. Op de avond voorafgaande aan vrije feestdagen zal het werk om 18.00 uur worden beëindigd en vindt de aanvang weer plaats om 06.00 uur op de dag na een feestdag waarop niet is gewerkt. Op oudejaarsavond zal het werk om 16.00 uur worden beëindigd.
- d. De uren liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur c.q. 16.00 uur (oudejaarsavond), die vooraf gaan aan een feestdag waarop niet wordt gewerkt, zullen verdeeld worden over de ochtend- en middagploeg.
- e. Indien een roostervrije dag samenvalt met een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, moet op een ander tijdstip binnen 15 weken een vervangende vrije dag worden opgenomen, mits deze opname buiten de vakantieperiode valt.

6. *Extra roostervrije diensten*

Per kalenderjaar zal de werkgever individueel per werknemer 4 extra roostervrije diensten met behoud van het maandinkomen vaststellen. Bij de vaststelling van deze diensten zal ernstig rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer. De niet opgenomen diensten vervallen, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze diensten te genieten.

## **Bijlage VI - Volcontinudienst**

### 1. *Aard van de ploegen*

De volcontinudienst zal worden uitgevoerd op basis van een vijfploegendienst volgens rooster. In de sterkte van elke ploeg zullen reservewerknemers opgenomen worden. De ploegensterkte is zodanig vastgesteld, dat buiten de vakantieperiode zo weinig mogelijk hoeft te worden overgewerkt .

### 2. *Arbeidstijd*

Op basis van de bij deze bijlage behorende roosters zal de normale arbeidsduur gedurende 52 weken per jaar in een cyclus van 5 weken gemiddeld 33,6 uur per week bedragen.

### 3. *Ploegentoeslag*

De ploegentoeslag zal 32 % bedragen van het schaalsalaris.

### 4. *Roostervrije dagen*

- a. In principe wordt op roostervrije diensten volgens het geldende rooster niet gewerkt.
- b. Indien er voorzover van het onder a. gestelde wordt afgeweken zal overleg met de Ondernemingsraad worden gepleegd.
- c. Onder een roostervrije dienst wordt niet verstaan de eerste 4 uren direct voorafgaand c.q. aansluitend aan de normale werktijd volgens rooster.

### 5. *Overwerkbeloning*

- a. De vergoeding voor overwerk vindt plaats op basis van de CAO volgens artikel 12.03.
- b. Indien op een roostervrije dienst wordt overgewerkt, moet uiterlijk binnen 15 weken eenzelfde dienst vrij worden opgenomen mits deze opname buiten de vakantieperiode valt en worden de in artikel 12.03 genoemde overwerkpercentages verminderd met 0,638 % van het schaalsalaris per gecompenseerd uur.

### 6. *Feestdagen*

- a. Op feestdagen, met uitzondering van beide Kerstdagen en Nieuwjaarsdag, wordt gewerkt. Als feestdagen worden beschouwd de uren van 22.00 uur vóór tot 22.00 uur op de betreffende feestdagen.
- b. Het werken op feestdagen wordt aangemerkt als overwerk en zal overeenkomstig art. 12.03 CAO worden betaald.

- c. Op de avond voorafgaande aan de 1e Kerstdag zal het werk om 18.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na de 2e Kerstdag.
- d. Op oudejaarsdag zal het werk om 16.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 16.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na Nieuwjaarsdag.
- e. Op de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar zal volgens rooster gewerkt worden. In deze periode zullen er iets meer mogelijkheden zijn om aanvragen met vrijaf te honoreren. Indien een aanvraag om vrijaf wordt ingewilligd zal er geen snipperdag worden afgeschreven. De werknemers die op de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar volgens dienstrooster arbeid verrichten ontvangen naast de overwerkvergoeding overeenkomstig Artikel 12.03 van de CAO een extra vergoeding van € 91,48 per dienst. De extra vergoeding zal aangepast worden met de algemene CAO-verhogingen.
- f. Indien een roostervrije dag samenvalt met een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, moet op een ander tijdstip binnen 15 weken een vervangende vrije dag worden opgenomen, mits deze opname buiten de vakantieperiode valt.

7. *Gewetensbezwaren tegen arbeid op zon- en feestdagen*

- a. Indien een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen het werken op zondag en op algemeen christelijke feestdagen, zal daarmee ernstig rekening worden gehouden.
- b. Indien wegens het gestelde in a. niet tot werken in volcontinu wordt overgegaan, zal voorzover mogelijk een gelijkwaardige functie in een ander dienstrooster worden aangeboden.

8. *Kantinefaciliteiten*

De werkgever draagt er zorg voor dat er kantinefaciliteiten aanwezig zijn. Deze faciliteiten zijn en/of worden geregeld in overleg met de Ondernemingsraad.

9. *Bezwaar tegen arbeid op de Paas- en/of Pinksterdagen*

Voor werknemers die bezwaar maken tegen het werken op de Paas- en/of Pinksterdagen, zal de werkgever alle mogelijke inspanningen verrichten om te trachten deze werknemers alsnog de mogelijkheid te geven vrij te nemen op de voor hen ingeroosterde diensten op deze dagen.

## Bijlage VII – Drieploegendienst (semi-continu)

1. **Arbeidstijd**  
Op basis van de bij deze bijlage behorende roosters zal de normale arbeidsduur in een cyclus van zes weken gemiddeld 37,33 uur per week bedragen. Op jaarbasis berekend bedraagt de normale arbeidsduur in drieploegendienst COS (semi-continu) – inclusief de negen extra roostervrije diensten, zoals geregeld in lid 9 – gemiddeld 36 uur per week.
2. **Ploegentoeslag**  
De ploegentoeslag zal 28 % bedragen van het schaalsalaris.
3. **Roostervrije dagen**
  - a. In principe wordt op roostervrije diensten volgens het geldende rooster niet gewerkt.
  - b. Indien er voorzover van het onder a. gestelde wordt afgeweken zal overleg met de Ondernemingsraad worden gepleegd.
  - c. Onder een roostervrije dienst wordt niet verstaan de eerste 4 uren direct voorafgaand c.q. aansluitend aan de normale werktijd volgens rooster.
4. **Overwerkbeloning**
  - a. De vergoeding voor overwerk vindt plaats op basis van de CAO volgens artikel 12.03.
  - b. Indien op een roostervrije dienst wordt overgewerkt, moet uiterlijk binnen 15 weken eenzelfde dienst vrij worden opgenomen mits deze opname buiten de vakantieperiode valt en worden de in artikel 12.03 genoemde overwerkpercentages verminderd met 0,638 % van het schaalsalaris per gecompenseerd uur.
5. **Feestdagen**
  - a. Op feestdagen, met uitzondering van beide Kerstdagen en Nieuwjaarsdag, wordt gewerkt. Als feestdagen worden beschouwd de uren van 22.00 uur vóór tot 22.00 uur op de betreffende feestdagen.
  - e. Het werken op feestdagen wordt aangemerkt als overwerk en zal overeenkomstig art. 12.03 CAO worden betaald.
  - f. Op de avond voorafgaande aan de 1<sup>e</sup> Kerstdag zal het werk om 18.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 18.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na de 2<sup>e</sup> Kerstdag.
  - g. Op oudejaarsdag zal het werk om 16.00 uur worden beëindigd. De uren op die dag liggende tussen 06.00 uur en 16.00 uur worden verdeeld over de ochtend- en middagploeg. Er wordt weer begonnen met werken om 06.00 uur op de dag na Nieuwjaarsdag.
  - h. Op de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar zal volgens rooster gewerkt worden. In deze periode zullen er iets meer mogelijkheden zijn om aanvragen om vrijaf te honoreren.

Indien een aanvraag om vrijaf wordt ingewilligd zal er geen snipperdag worden afgeschreven. De werknemer die op de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar volgens dienstrooster arbeid verrichten ontvangen naast de overwerkvergoeding overeenkomstig Artikel 12.03 van de CAO een extra vergoeding van € 91,48 per dienst. De extra vergoeding zal aangepast worden met de algemene CAO-verhogingen.

- i. Indien een roostervrije dag samenvalt met een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, moet op een ander tijdstip binnen 15 weken een vervangende vrije dag worden opgenomen, mits deze opname buiten de vakantieperiode valt.
6. Gewetensbezwaren tegen arbeid op zon- en feestdagen
    - a. Indien een werknemer gewetensbezwaren heeft tegen het werken op zondag en op algemeen christelijke feestdagen, zal daarmee ernstig rekening worden gehouden.
    - c. Indien wegens het gestelde in a. niet tot werken in volcontinu wordt overgegaan, zal voorzover mogelijk een gelijkwaardige functie in een ander dienstrooster worden aangeboden.
  7. Kantinefaciliteiten  
De werkgever draagt er zorg voor dat er kantinefaciliteiten aanwezig zijn. Deze faciliteiten zijn en/of worden geregeld in overleg met de Ondernemingsraad.
  8. Bezwaar tegen arbeid op de Paas- en/of Pinksterdagen  
Voor werknemers die bezwaar maken tegen het werken op de Paas- en/of Pinksterdagen, zal de werkgever alle mogelijke inspanningen verrichten om te trachten deze werknemers alsnog de mogelijkheid te geven vrij te nemen op de voor hen ingeroosterde diensten op deze dagen.
  9. Extra roostervrije diensten  
Per kalenderjaar zal de werkgever individueel per werknemer negen extra roostervrije diensten met behoud van maandinkomen vaststellen. Bij de vaststelling van deze diensten zal ernstig rekening gehouden worden met de wensen van de werknemer. De niet opgenomen diensten vervallen, ook indien de werknemer in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze diensten te genieten.

## Bijlage VIII - Regeling vrijwillig vervroegd uittreden

De regeling is alleen nog van toepassing voor (oud) medewerkers die voor 1-1-1950 zijn geboren.

### Uitkeringen

1. De deelnemer ontvangt per periode een uitkering ter hoogte van 80 % van het periode-inkomen, dat hij direct voorafgaande aan zijn vrijwillig vervroegde uittreding genoot.
2. De deelnemer ontvangt 8 % vakantietoeslag over de tijdens de periode van vervroegde uittreding betaalde periode-uitkeringen.
3. De uitkering zal worden aangepast aan de algemene loonmaatregelen zoals die terzake bij de werkgever worden getroffen.

### 4. Uitstel VUT-datum

De werknemer heeft het recht om later dan de standaard VUT-datum (62-jarige leeftijd) uit te treden, doch uiterlijk vóór de 1e van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. In dat geval worden de uitkeringen volgens algemeen aanvaarde actuariële grondslagen herrekend naar hogere, later ingaande uitkeringen.

Het is mogelijk om de waarde van deze VUT-uitkeringen geheel of gedeeltelijk aan te wenden voor aankoop van ouderdoms- en nabestaandenpensioen vanaf de 65-jarige leeftijd. Deze aankoop dient te geschieden bij een pensioenverzekeraar, en kan niet plaatsvinden bij pensioenfonds Tate & Lyle.

Het is ook mogelijk om de waarde van deze VUT-uitkeringen geheel of gedeeltelijk op de 65-jarige leeftijd ineens te laten uitkeren, onder inhouding van de gebruikelijke loonbelasting/premieheffing.

De verrekening is van toepassing voor zover de VUT-uitkeringen betrekking hebben op de periode gelegen vanaf 1 januari 2006, en is onder voorbehoud dat geen fiscale beperkingen van toepassing zijn.

### 5. Deeltijd-VUT

De werknemer heeft het recht om de VUT-uitkeringen gedeeltelijk in te laten gaan, en voor het resterende deel de dienstbetrekking voort te zetten. In dat geval wordt hij voor het resterende deel behandeld als ware hij een parttimer, en zijn alle arbeidsvoorwaardelijke bepalingen inzake parttimers voor hem van toepassing.

### Sociale verzekeringen

6. Beëindiging van het dienstverband heeft tot gevolg dat de deelnemer niet meer verzekerd is ingevolge de werknemersverzekeringen ZW, WIA en WW. Dit betekent dat de deelnemer geen aanspraak meer heeft op uitkeringen op grond van deze verzekeringen en dat er geen premie meer hoeft te worden betaald.
7. De deelnemer blijft verzekerd ingevolge de volksverzekeringen AOW, ANW, AKW en AWBZ. De premies van de AOW, ANW, AKW en AWBZ zullen op de



uitkeringen worden ingehouden.

8. Indien de deelnemer tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten (exclusief AKW) of overeenkomstige regelingen, worden deze in mindering gebracht op de hem krachtens deze regeling toekomende uitkeringen.

De deelnemer is gehouden de werkgever onmiddellijk in kennis te stellen van het ontstaan van een recht op bovengenoemde uitkeringen of wijzigingen van dit recht.

#### Pensioenverzekering

9. De opbouw van de pensioenaanspraken zal voor de deelnemer worden voortgezet overeenkomstig de reglementaire bepalingen, als ware er geen sprake van vervroegde uittreding.

#### Overlijdensuitkering

10. Bij overlijden tijdens het deelnemerschap vindt aan de nabestaanden een eenmalige einduitkering plaats, gelijk aan de uitkering over de periode waarin de deelnemer is overleden plus nog 3 periodes.

#### Algemene bepalingen

11. De deelnemer verplicht zich tijdig alle inlichtingen en gegevens aan de werkgever te verstrekken, die van belang zijn voor een goede uitvoering van de regeling. Bij nalatigheid zullen eventueel ten onrechte verstrekte uitkeringen teruggevorderd worden door de werkgever en kan de betrokkene voor de toekomst van de regeling worden uitgesloten.
12. Het is de deelnemer slechts in beperkte mate toegestaan tijdens de periode van vervroegde uittreding betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren. De deelnemer dient inlichtingen te verstrekken over de te ondernemen activiteiten voordat hij daarmee aanvangt, alsmede over de uit die activiteiten te verwerven inkomsten. Latere wijzigingen in de activiteitsgraad en in de inkomsten dienen eveneens aan de werkgever te worden gemeld. Indien de uit de activiteiten verkregen inkomsten meer bedragen dan het verschil tussen het inkomen, dat de deelnemer het laatst bij de onderneming ontving en de uitkeringen uit hoofde van de regeling, zal het meerdere op deze uitkeringen in mindering gebracht worden. Bij het vorenstaande blijven inkomsten, verworven uit nevenwerkzaamheden waarmee de deelnemer ten minste een jaar voor het tijdstip van uittreding is begonnen, buiten beschouwing.
13. In onvoorziene gevallen beslist de werkgever zoveel mogelijk in de geest van deze regeling na overleg met de Ondernemingsraad.

#### Duur van de regeling

22. De regeling geldt voor de periode van 1 april 2013 tot en met 31 maart 2014.

23. De individuele rechten, verkregen op grond van deze regeling, voor de reeds uitgetreden, blijven na 20 maart 2004 gehandhaafd.

## **Bijlage VIII A - Regeling Levensloop**

Deze regeling is van toepassing voor werknemers die vanuit de vroeger geldende regelgeving in het bezit zijn van een levenslooprekening.

### Artikel 1 - Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever : Tate & Lyle Netherlands B.V.
2. Werknemer : degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
3. Deelnemer : de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Instelling : de door de werknemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
5. Levenslooprekening : een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening- levenslooprekening-, waarop het ingehouden loon gestort wordt.
6. Levenslooptegoed : het tegoed op een levenslooprekening.

### Artikel 2 – Doel

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening voor het sparen van geld ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof. Tate & Lyle Netherlands is met de werknemersvertegenwoordiging overeengekomen dat zij voor werknemers, voor wie de VUT regeling niet meer van toepassing is, een werkgeversbijdrage (zie CAO) ter beschikking stelt die, naar keuze van de werknemer, voor levensloopsparen aangewend kan worden.

### Artikel 3 – Deelname

1. Iedere werknemer die in dienst is bij Tate & Lyle Netherlands, heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. De deelname geschiedt door invulling en ondertekening van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier geeft de werknemer aan welke inleg maandelijks en/of jaarlijks op de levenslooprekening moet worden gestort.
3. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts een keer per jaar doen, met dien verstande dat de werknemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen.
4. De deelnemer verklaart zich door de ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement. Indien werknemer kiest voor een uitvoeringsinstelling waarmee werkgever een collectieve regeling heeft afgesloten gaat hij eveneens akkoord met de bepalingen van de overeenkomst tussen de werkgever en de instelling.
5. De deelnemer verklaart schriftelijk aan de werkgever bij welke instelling de uitvoering geschiedt.
6. De deelnemer verklaart op het aanmeldingsformulier voor de levensloopregeling, dat hij geen aanspraken ingevolge een levensloopregeling heeft bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen (= b.v. vorige werkgever). Indien de deelnemer wel aanspraken heeft bij een of meer gewezen inhoudingsplichtigen verklaart hij schriftelijk aan de werkgever wat zijn inleg in het kalenderjaar van de ondertekening van de verklaring in het jaar is geweest, hoeveel jaar hij deelgenomen heeft en verklaart hij jaarlijks wat de omvang daarvan is op 1 januari

van ieder kalenderjaar. Aanspraken bij een gewezen inhoudingsplichtige kunnen overgeboekt worden op de collectieve uitvoerder voor Tate & Lyle.

7. Deelnemer aan de levensloopregeling doet dat kalenderjaar géén stortingen in de spaarloonregeling.

#### Artikel 4 - Inhouding op brutoloon

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
  - a. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het huidige of voorafgaande kalenderjaar genoten loon: ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar. (alleen voor diegenen die op 1 januari 2005 nog geen 50 jaar waren)
  - b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het huidige of het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon: nihil.
2. De hoogte van de inhouding wordt door de deelnemer bij het verzoek tot deelname op het aanmeldingsformulier vastgelegd in een nominaal bedrag per jaar en/of per maand of als percentage van het brutoloon.
3. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt. Intrekken van periodieke stortingen is te allen tijde mogelijk.

#### Artikel 5 - Wijze van sparen

1. Het ingehouden loon van de deelnemer wordt door de werkgever onmiddellijk na de inhouding op de levenslooprekening gestort.
2. De op de levenslooprekening gekweekte inkomsten en de daarmee behaalde rendementen worden op de levenslooprekening bijgeschreven.

#### Artikel 6 - Opname van tegoed

1. Over het levenslooptegoed mag tijdens het bestaan van de dienstbetrekking worden beschikt ten behoeve van loon gedurende een periode van extra verlof.
2. Voor het opnemen van levenslooptegoed, zoals bedoeld in lid 1 doen de deelnemer en de werkgever een gezamenlijk schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.
3. Het loon gedurende de periode van extra verlof bedraagt, tezamen met het mogelijk daarnaast van de werkgever genoten loon, niet meer dan het laatstgenoten loon van de deelnemer.

#### Artikel 7 - Pensioen

1. Gedurende de verlofperiode wordt pensioen opgebouwd. De opbouw is evenredig met het via de levensloopregeling opgenomen salaris.

#### Artikel 8 - Afkoop

1. De aanspraken ingevolge de levensloopregeling kunnen niet worden afgekocht, vervreemd, prijsgegeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid worden.

2. Onverminderd het eerste lid, mogen de aanspraken ingevolge de levensloopregeling worden afgekocht bij de beëindiging van het dienstverband tussen de deelnemer en de werkgever.
3. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt (en dat geldt voor het collectieve uitvoeringscontract), kan de werknemer bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooprekening in brengen in de levensloopregeling bij de nieuwe de werkgever.
4. Indien de instelling hiertoe de mogelijkheid biedt (en dat geldt voor het collectieve uitvoeringscontract), kan de opgebouwde aanspraak van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld.
5. De werknemer kan een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. Deze pensioenvoorziening moet buiten het Tate & Lyle pensioenfonds ingekocht worden.

#### Artikel 9 - Verlof

1. Opname van verlof dient in goed overleg met de werkgever te geschieden. Daarbij dient rekening te worden gehouden met een dusdanig tijdige aanvraag van dit verlof, dat de werkgever redelijkerwijs in staat wordt gesteld maatregelen te treffen de bedrijfsvoering ongestoord te kunnen voortzetten. Bij overeenstemming wordt dit schriftelijk door de werkgever bevestigd.
  - Een aanvraag die ten minste 9 maanden voor aanvang van het verlof schriftelijk is ingediend, wordt zonder voorbehoud gehonoreerd indien er tijdens de verlofperiode tenminste 70% van het laatstverdiende loon via de regeling wordt opgenomen.
  - Toestemming wordt zonder meer verleend als voldaan wordt aan de voorwaarden van de Wet arbeid en zorg.
  - Een aaneengesloten periode van verlof voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd wordt zonder voorbehoud gehonoreerd indien de aanvraag voor dit verlof ten minste zes maanden voor opname van dit verlof schriftelijk is gedaan.

#### Artikel 10

1. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, treedt de werkgever in overleg met vakorganisaties.

## Bijlage IX - Protocollaire afspraken

1. Behoudens de effectuering van de tussen partijen gemaakte afspraken ten aanzien van het bestaande reorganisatieplan, zal gedurende de looptijd van deze CAO niet overgegaan worden tot gedwongen ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
2. *Mentorfuncties*  
Aan enkele oudere (55+), ervaren en daarvoor geschikte werknemers zal per 1 januari 2003 de mogelijkheid worden geboden om te gaan werken in een zgn. Mentor functie. Gelet op de aard van het bedrijf, gaat de werkgever ervan uit dat er 1 mentorplaats per 50 werknemers in operationele, niet leidinggevende of staf, functies (productie, techniek, kwaliteit, fysieke logistiek) beschikbaar zal komen. Om voor een dergelijke functie in aanmerking te komen dient de betreffende werknemer te beschikken over een gedegen ervaring in zijn beroep en de organisatie en over de vaardigheden die voor een dergelijke functie vereist zijn. Daarbij wordt met name gedacht aan communicatie en educatieve vaardigheden alsmede het begripvol kunnen omgaan met jongere generaties. Zonodig kan aan een kandidaat worden gevraagd om aanvullende opleiding(en) te volgen om in aanmerking te kunnen komen voor een dergelijke functie. Naast het begeleiden van werknemers kan de beschikbare tijd verder ingevuld worden met het maken/bijhouden van instructieboeken en diverse afdelingsondersteunende werkzaamheden.
3. WGA-premie  
Gedurende de looptijd van de CAO zal de werkgever geen gebruikmaken van zijn bevoegdheid om 50% van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemers te verhalen. Daarna zal er geen gebruik van die bevoegdheid worden gemaakt dan nadat dit in het CAO-overleg is besproken.
- 4a. De werkgever erkent de noodzaak van een doelmatig milieubeheer en zal ten behoeve hiervan de maatregelen nemen die noodzakelijk zijn.
- b. De werkgever zal zorgen voor een continue planmatige inventarisatie van in- en externe milieurisico's en zal daarop de nodige maatregelen nemen om de milieubelasting naar bodem, water en lucht te beperken.  
De te nemen maatregelen legt hij neer in een jaarlijks bedrijfsmilieuplan dat ter bespreking wordt voorgelegd aan de Ondernemingsraad en de vakverenigingen.
- c. De maatregelen ter bestrijding van milieurisico's zullen niet alleen de gevolgen bestrijden, maar voor zover mogelijk ook preventief zijn.
- d. De werkgever stelt een milieujaarverslag op dat zal worden toegezonden - niet later dan eind april - en toegelicht aan de Ondernemingsraad en de vakverenigingen.  
In het jaarverslag wordt een overzicht geboden van de maatregelen die de werkgever in het verslagjaar heeft genomen om de milieurisico's te beperken.

Tevens wordt daarin een overzicht geboden van ongelukken en riskante situaties die zich in het verslagjaar hebben voorgedaan met betrekking tot de bedrijfsvoering op milieugebied.

- e. De werkgever zal de nodige voorlichtingsactiviteiten ondernemen, zodat de werknemers bekend zijn met de milieunormen ter zake.

5. *Wettelijk ouderschapsverlof*

Bij gebruikmaking van het wettelijk ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw plaatsvinden op basis van de onverkorte arbeidsduur

5. *Vakbondscontributie*

De verschuldigde vakbondscontributie kan op fiscaalvriendelijke wijze verrekend worden. Een en ander zolang de fiscus hiermee akkoord gaat.

6. *CAO HP*

Deze CAO zal bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden aangemeld en in het CAO-boekje worden opgenomen.

7 *Inkomen*

De feestdagenuitkeringen (5x € 22,69) worden gecontinueerd.

8. **Duurzame inzetbaarheid**

Tate & Lyle en de vakorganisaties hebben besloten een werkgroep in te stellen, die de mogelijkheden gaat onderzoeken om de participatie van de werknemers binnen Tate & Lyle te optimaliseren. De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van werkgever en werknemers. De werkgroep heeft de volgende aanbevelingen gedaan die door cao-partijen overgenomen zijn en wel als volgt:

De volgende aanbevelingen van de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid worden overgenomen:

1. Houdt consequent jaargesprekken  
Advies van de werkgroep wordt overgenomen en in samenspraak met de OR, wordt het relevantie beleidsstuk aangepast binnen de kaders van Duurzame Inzetbaarheid. Intentie is dat dit per 1 juli 2014 gereed is;
2. Investeer in je eigen gezondheid.  
Er komt gedurende de looptijd van de cao een budget van 0,1% van de loonsom ter beschikking voor persoonlijke investering in gezondheid, zowel geestelijk als lichamelijk;
3. Blijven investeren in de veilige en gezonde werkomgeving.  
Per 1 september 2014 is de studie rondom knie-aandoeningen, in combinatie met beroepsziektes, afgerond;
4. Versterken en uitbreiden van het opleidingsbeleid. Faciliteren van perspectief op groei en ontwikkelingen (en doorstroming) en verstevig het borgen van kennis bij T&L: Opleiding moet meer in het kader van duurzame inzetbaarheid staan. Het is een middel om het doel te kunnen bereiken. Teneinde het opleidingsbeleid te borgen zal het huidige beleid met de OR worden afgestemd op duurzame inzetbaarheid;
5. Faciliteer meer flexibiliteit in werktijden en het rooster:

De flexibiliteit in het werkrooster is afhankelijk van de werkzaamheden en de continuïteit hiervan (artikel 8.02). als de individuele taakinfilling het vereist dat de medewerker aanwezig is binnen en bepaald rooster, dan gaat dit voor op de flexibiliteitswens van de werknemer. E.e.a. in overleg met medewerker en leidinggevende;

6. Maak de huidige arbeidsvoorwaarden toekomstbestendig;  
De volgende leeftijdsgerelateerde artikelen zullen op basis van de schematische invoer van de AOW leeftijd worden aangepast en gedurende de looptijd van deze cao met maximaal 3 maanden later ingaan. De artikelen die dit betreft: 8.04 sub a, 8.04 sub f, 11.04 sub b en 11.04 sub c.(Deze cao-teksten zijn inmiddels aangepast).

De opbouw tot en met 2015, en geurende de looptijd van deze CAO, is als volgt:

<b>u bent geboren:</b>	<b>u krijgt AOW in:</b>	<b>uw leeftijd als uw AOW uitkering ingaat is:</b>
voor 1 januari 1948	2012	65
na 31 december 1947 en voor 1 december 1948	2013	65 + 1 maand
na 30 november 1948 en voor 1 november 1949	2014	65 + 2 maanden
na 31 oktober 1949 en voor 1 oktober 1950	2015	65 + 3 maanden

Om de Duurzame Inzetbaarheid ook in de toekomst voor iedereen te kunnen garanderen en betaalbaar te houden zal er een werkgroep gevormd worden die zich zal buigen over een Persoonlijk Keuze Budget (PKB). De resultaten van de werkgroep worden getoetst door een klankgroep.

Stappen:

- De werkgroep zal in overleg tussen de sociale partners worden geformeerd.
- De klankbordgroep zal in overleg tussen de sociale partners worden geformeerd.
- De werkgroep zal binnen de hieronder genoemde kaders invulling geven aan het PKB.
- Uiterlijk 1 november 2014 zal het PKB in concept af zijn.
- Invoering per 1 januari 2015 onder voorbehoud van instemming van de sociale partners.

Kaders:

- Overgangsmatregelen bepalen;
  - Mogelijke PKB inhoud;
- Collectieve regelingen: een deel van de eindejaarsuitkering, levenslooptoelage, bovenwettelijke vakantiedagen, feestdagen uitkering, pensioen jubileumuitkering;



Individuele regelingen: jubileumuitkeringen (muv pensioenuitkering), ontziebepalingen, persoonlijke toeslag, onkostenvergoeding, inconveniënten toeslag-zoals overwerk, haalgeld;

- De werkgever stelt een nader te bepalen budget ter beschikking ten behoeve van het PKB;
- Aanpassen leeftijdgebonden artikelen, zoals genoemd onder punt 6 van dit akkoord. Indien de werkgroep en de sociale partners het niet eens worden over het PKB, dan zullen deze leeftijdsgebonden artikelen opnieuw ter discussie worden gesteld.

1

9. **Werkkostenregeling**

Tate & Lyle heeft de intentie, voor zover aanwezig, de fiscale ruimte maximaal te benutten.

**Bijlage X - Aanvraag van studie en betaling/vergoeding van studiekosten**

**AANVRAAG VAN STUDIE EN BETALING/VERGOEDING VAN  
STUDIEKOSTEN**

(s.v.p. in *tweevoud* invullen en ondertekenen en retourneren aan afd. Human Resources)

Dhr./mevr. :

Functie :

Afdeling :

wenst deel te nemen aan c.q. te volgen de

wordt hiermede aangemeld voor de  
opleiding / cursus / conferentie

.....

School/instelling :

Aanvang / tijdsduur :

Geschatte kosten :

De cursus/opleiding/conferentie is gewenst, omdat:

de cursus/opleiding/conferentie in opdracht van het bedrijf is;

de opleiding die gevolgd gaat worden en die de chef nuttig acht voor het  
(toekomstig) werk;

de studie ter persoonlijke ontplooiing is.

Handtekening chef : .....

Ondergetekende verklaart bekend te zijn en akkoord te gaan met de studiekostenregeling  
(zie bijlage).

Handtekening : .....

Koog aan de Zaan, .....

## **BIJLAGE - STUDIEKOSTENREGELING.**

### **BESLISSING HUMAN RESOURCES.**

1. 100 % betaling of vergoeding van gemaakte kosten, inclusief reiskosten (mits er geen bedrijfsauto beschikbaar is) en verblijfskosten aan de hand van ingeleverde nota's enz.
2. Overeengekomen vergoedingspercentage ..... % voor de volgende kosten: Inschrijfgeld, boekengeld en examenkosten, echter op voorwaarde dat u de studie in uw eigen tijd volgt.

Werkgever behoudt zich het recht voor om de door de werkgever gemaakte kosten over het laatste studiejaar in verband met het door de werknemer volgen van een opleiding c.q. cursus in de navolgende gevallen op de werknemer te verhalen:

- a. beëindiging van het dienstverband door toedoen van de werknemer binnen 1 jaar na beëindiging van de opleiding c.q. cursus: de werknemer dient 75 % van de gemaakte kosten over het laatste jaar terug te betalen aan werkgever;
- b. beëindiging van het dienstverband door toedoen van de werknemer in de periode liggende tussen 1 jaar en 2 jaar na beëindiging van de opleiding c.q. cursus: werknemer dient 50 % van de gemaakte kosten over het laatste jaar terug te betalen aan werkgever;
- c. beëindiging van de opleiding c.q. cursus zonder ernstige redenen: werknemer dient 100 % van de gemaakte kosten over het laatste jaar terug te betalen aan werkgever.

Om voor vergoeding in aanmerking te blijven komen, dient men zich te houden aan het tempo of de termijn die de betreffende onderwijsinstelling voor de studie heeft gesteld.

Voor schriftelijke studie geldt daarbij dat, indien uw achterstand zonder ons bekende reden is opgelopen tot 2 zendingen, het volgende pakket door u betaald dient te worden.

Indien er dringende redenen zijn om de studie voortijdig te beëindigen, kan Human Resources beslissen van bovenstaande regels af te wijken.

Handtekening Human Resources: .....

Koog aan de Zaan, .....

## **Bijlage XI - Invallen dagdienst werknemers Onderhoudsdienst in ploegen.**

Werknemers van de CAO waarmee de werkgever is overeengekomen dat zij zullen worden aangewezen als invaller voor functies in ploegendienst, ontvangen naast de vergoeding zoals genoemd in artikel 14.04 van de CAO onderstaande bijzondere beloning.

Aanwijzing zal telkenmale, zolang als noodzakelijk, gebeuren voor een periode van 6 of 7 salarisperiodes.

Genoemde percentages zijn gebaseerd op arbeid gedurende uren tussen maandag 06.00 en vrijdag 22.00 uur. Bij arbeid gedurende weekenduren - vrijdag 22.00 tot maandag 06.00 uur respectievelijk feestdaguren - gelden de volgende percentages:

Weekuren:	Weekenduren:	Feestdaguren:
0,327 %	0,787 %	0,971 %
0,966 %	1,425 %	1,609 %

### **Invallen in ochtenddienst:**

- De werknemer werkt van 06.00 tot 14.00 uur:  
hij ontvangt 1,5 uur à 0,327 % van het schaalsalaris en haalgeld  
of  
hij laat 1,5 compensatie-uren afschrijven en ontvangt 1,5 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.
- De werknemer werkt van 06.00 tot 16.15 uur:  
hij ontvangt 2 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.
- De werknemer werkt van 07.30 tot 16.15 uur:  
hij ontvangt 0,5 uur à 0,966 % van het schaalsalaris.

### **Invallen in middagdienst:**

- De werknemer werkt van 14.00 tot 22.00 uur:  
hij ontvangt 5,75 uur à 0,327 % van het schaalsalaris en haalgeld  
of  
hij laat 5,75 compensatie-uren afschrijven en ontvangt 5,75 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.  
De werknemer komt de aansluitende werkdag terug in dagdienst om 09.00 uur.
- De werknemer werkt van 07.30 tot 09.00 uur en van 14.00 tot 22.00 uur:  
hij ontvangt 4,25 uur à 0,327 % van het schaalsalaris en 1,5 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.  
of  
hij laat 4,25 compensatie-uren afschrijven en ontvangt 5,75 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.  
De werknemer komt de aansluitende werkdag terug in dagdienst om 09.00 uur.

Invallen in nachtdienst:

- De werknemer krijgt verlet van 07.30 tot 16.15 uur en werkt van 22.00 tot 06.00 uur:  
hij ontvangt 8 uur à 0,966 % van het schaalsalaris en haalgeld.  
Aansluitend op de nachtdienst krijgt hij 8 slaapuren toegekend. Deze dienen dezelfde dag opgenomen te worden.

NB Er worden geen slaapuren toegekend indien het overwerk wordt verricht in de nacht van vrijdag op zaterdag, zaterdag op zondag of in de nacht voorafgaande aan een feestdag c.q. verplichte snipperdag.  
In die gevallen ontvangt hij voor elk gewerkt uur een half uur verzuim met behoud van salaris.

## **Bijlage XII – Uitvoeringsregeling opheffing WIA-hiatpensioen**

De werkgever sluit een verzekering af voor dekking van het WIA-hiaat. De verzekering dekt een aanvulling tot minimaal 70% van het (gemaximeerde) loon, ongeacht het arbeidsongeschiktheidspercentage. De verzekering is van toepassing op alle werknemers tot pensioengerechtigde leeftijd.

## **Bijlage XIII      Overzicht normen Arbeidstijdenwet voor werknemers ≥ 18 jaar<sup>1</sup>**

In het onderstaande schema zijn alle normen uit de wet opgenomen (peildatum 1 januari 2007). In beginsel zijn op iedereen die onder gezag van een ander arbeid verricht deze normen van toepassing<sup>2</sup>. In de voetnoten zijn de meest voorkomende aanvullingen en afwijkingen op die normen aangegeven. De afwijkingen zijn in het algemeen universeel toepasbaar. Specifieke afwijkingen voor sectoren<sup>3</sup> zijn niet opgenomen. De normen zijn niet van toepassing op leidinggevend en hoger personeel<sup>4</sup>.

<b>Normen</b>	<b>Standaardregeling</b>
<b>Minimumrusttijden<sup>5</sup></b>	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd <sup>6</sup>	Hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur <sup>7</sup> Hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur) <sup>8</sup>
Dagelijkse onafgebroken rusttijd <sup>9</sup>	11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
<b>Zondagsarbeid<sup>10</sup></b>	
Arbeidsverbod	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij ...
1 <sup>e</sup> uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit

<sup>1</sup> Kinderen tot 16 jaar mogen in principe geen arbeid verrichten. Voor jeugdigen (16 en 17 jaar) kent de wet een aantal extra beschermingsregels (onder andere verbod op nachtarbeid en langere rusttijden). De maximumarbeidstijden voor jeugdigen zijn afgeleid van de standaardnormen voor volwassenen. Schooltijd wordt daarbij als arbeidstijd aangemerkt.

<sup>2</sup> In de mijnbouw en een aantal vervoerssectoren zijn de arbeids- en rusttijdnormen ook van toepassing op zelfstandigen.

<sup>3</sup> Voor de volgende sectoren bestaan, veelal op slechts een enkel onderdeel van de algemene normen, aanvullende en afwijkende regels: ambulancezorg, artsen, audiovisuele producties, baggerwerkzaamheden, beveiliging, brandweer, brood- en banketbakkerijen, dagbladbedrijf, defensie, distributie en overslag (waaronder veilingen), horecabedrijf (incl. casino's), inwonend huishoudelijk personeel, kraamzorg, landbouwarbeid, maatschappelijke opvang, mijnbouw (on- en offshore en duikwerkzaamheden), mobiele kranen, niet-nautisch personeel binnenvaart, podiumkunsten en bioscopen, railvervoer, schippersinternaten, schoonmaakbedrijf, tentoonstellingsbouw en scheepsreparatie, uitvaartverzorging, verloskundigen, verpleging en verzorging, vrijwillige politie, en werkzaamheden die samenhangen met het railvervoer. Daarnaast kennen de volgende sectoren een geheel eigen regime van normen: binnenvaart, luchtvaart, registerloodsen, wegvervoer, en zeevaart (incl. havensleepdiensten).

<sup>4</sup> Onder leidinggevend personeel verstaat de wet werknemers die uitsluitend of in hoofdzaak leiding geven en tenminste een vast jaarincome van bruto € 33.700 (2007) hebben. Ook de vervangers van deze leidinggevendenden vallen voor de duur van de vervanging onder deze uitzondering, mits ze aan dezelfde voorwaarden voldoen. Hoger personeel zijn werknemers die minimaal een vast jaarincome van bruto € 50.550 (2007) hebben en geen risicovolle arbeid verrichten of regelmatig tussen 00:00 uur en 06:00 uur werken (artikelen 2.1:5 en 2.1:6 ATB). In de mijnbouw en een aantal vervoerssectoren blijven de normen veelal wel van toepassing (zie ook noot 2).

<sup>5</sup> Rusttijd in de zin van de wet is de tijd waarin geen arbeid wordt verricht. Arbeid is iedere lichamelijke of geestelijke inspanning die de werknemer onder het gezag van de werkgever pleegt. Betaalde arbeidsduur waarin geen arbeid in de zin van de wet plaatsvindt, zoals adv, verlof, ziekte en OR-werk, wordt dan ook in de zin van de wet als rusttijd beschouwd. De rusttijdnormen kennen geen onderscheid in een standaard- en overlegregeling. Er geldt één set van normen die de uiterste grenzen aangeven.

<sup>6</sup> De periode van 7 x 24 uur of 9 x 24 uur waarbinnen de wekelijkse rust moet worden genoten vangt aan op het eerste moment van arbeid op elke werkdag.

<sup>7</sup> Op arbeid in handelsondernemingen en kantoren is uitsluitend dit onderdeel van de wekelijkse rust van toepassing. Alleen als de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken kan hier via collectieve regeling van worden afgeweken, of, als er geen collectieve regeling terzake is, met instemming van de betrokken werknemer (artikel 2.1:14 ATB).

<sup>8</sup> In geval van continu(ploegen)arbeid (meerdere dagen 'de klok rond') kan in plaats van de normale 60 uur rust per 9 x 24 uur en de daarmee verbonden inkorting van de wekelijkse rust 1 x per 5 weken tot 32 uur een rust van 92 uur per 11 x 24 uur worden gehanteerd (artikel 4.5:2, tweede lid ATB). Inkorting van de wekelijkse rust is in dat geval niet mogelijk.

<sup>9</sup> De periode van 24 uur waarbinnen de dagelijkse rust moet worden genoten vangt aan op het eerste moment van arbeid op elke werkdag.

<sup>10</sup> Werknemers met een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag die de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag vieren, kunnen de werkgever schriftelijk verzoeken die dag als zondag in de zin van de wet aan te merken. In dat geval wordt voor die werknemers de zondag een normale werkdag en de andere dag in beginsel een dag zonder arbeid (artikel 5:1 ATW).

2 <sup>e</sup> uitzondering op arbeidsverbod	Tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
Zondagsbepaling <sup>11</sup>	In geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken
<b>Maximumarbeidstijden<sup>12</sup></b>	
Arbeidstijd per dienst <sup>13</sup>	9 uur
Arbeidstijd per week	45 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 45 uur per week (180 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
<b>Aanvullende regels bij nachtdiensten<sup>14</sup></b>	
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst <sup>15</sup>	8 uur
Maximumarbeidstijd per week	45 uur
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 45 uur per week (180 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Maximumaantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken indien de nachtdiensten vóór of op 02:00 uur eindigen)

<sup>11</sup> Een vrije zondag is een zondag waarop tussen 00:00 uur en 24:00 uur geen arbeid wordt verricht. Een ziekte dag of vakantiedag op zondag is dus ook een vrije zondag in de zin van de wet (zie ook de noten 5 en 12).

<sup>12</sup> Arbeidstijd is de tijd gedurende welke arbeid wordt verricht. Arbeid is iedere lichamelijke of geestelijke inspanning die de werknemer op gezag van de werkgever pleegt. Doorbetaalde pauze- en rusttijden (bijv. adv-dagen) zijn geen arbeidstijd in de zin van de wet. Arbeidstijd die vervalt door werk voor het medezeggenschapsorgaan, ziekte, vakantie, of omstandigheden als bedoeld in artikel 7:629, tweede en derde lid BW, worden wel als arbeidstijd aangemerkt (artikel 5:2 ATW). Deze aan arbeidstijd gelijkgestelde uren zijn echter tegelijkertijd rusttijd omdat op die momenten geen arbeid wordt verricht.

<sup>13</sup> Indien de arbeid geen uitstel gedooft en redelijkerwijs niet is te voorkomen, of als de arbeid wordt verstoord waarbij er gevaar voor personen of goederen ontstaat, mag de arbeidstijd zowel in de standaard- als overlegregeling 1 x per 2 weken worden verlengd tot 14 uur per (nacht)dienst (artikel 4.3:1 ATB).

<sup>14</sup> Een nachtdienst is een dienst waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00:00 uur en 06:00 uur arbeid wordt verricht. Voor de normen over het maximaal aantal nachtdiensten tellen alleen de daadwerkelijk gewerkte nachtdiensten mee. Als een dagdienst door overwerk in de zin van de wet de nacht inschiet en uiterlijk om 02:00 uur 's nachts eindigt, zijn de bepalingen omtrent nachtdiensten in een dergelijk geval niet op die dienst van toepassing (artikel 5:9 ATW).

<sup>15</sup> Zie noot 13.



Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (6 indien de nachtdiensten voor of op 02:00 uur eindigen)
<b>Maximumarbeidstijden bij overwerk<sup>16</sup></b>	
Arbeidstijd per dienst <sup>17</sup>	11 uur
Arbeidstijd per week	54 uur
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 uur per week (216 uur)
Arbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
<b>Aanvullende regels bij overwerk<sup>18</sup> indien er sprake is van nachtdiensten<sup>19</sup></b>	
Maximumarbeidstijd per nachtdienst <sup>20</sup>	9 uur
Maximumarbeidstijd per week	54 uur
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 54 uur per week (216 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
<b>Pauze<sup>21</sup></b>	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Minimaal ½ uur aaneengesloten
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Minimaal ¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal 1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten

<sup>16</sup> Overwerk in de zin van de wet is uitsluitend het afwijken van de normale maximumarbeidstijdnormen in die wet. Een dergelijke afwijking is alleen toegestaan indien (a) zich incidenteel en niet-periodiek een onvoorziene wijziging van omstandigheden voordoet of (b) de aard van de arbeid dit incidenteel en voor korte tijd noodzakelijk maakt. Bij (a) kan gedacht worden aan niet-planbare verstoringen in de dienstuitvoering, zoals ziekmeldingen, machinestoringen en calamiteiten, bij (b) aan planbare incidentele pieken in het werk, zoals seizoenarbeid, onderhoudstops en andere proces- of "klus"-tijd. Beloningstechnisch is vaak al sprake van overwerk als er nog binnen de normale maximumarbeidstijdnormen van de wet van een dienstrooster wordt afgeweken. Dit "arbeidsvoorwaardelijk" overwerk moet niet verward worden met het overwerk in de zin van de Arbeidstijdenwet.

<sup>17</sup> Zie noot 13.

<sup>18</sup> Zie noot 16.

<sup>19</sup> Zie noot 14.

<sup>20</sup> Zie noot 13.

<sup>21</sup> Een pauze is een periode van tenminste 15 aaneengesloten minuten waarin de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Of daarbij sprake is van een pauze in de eigen tijd of de tijd van de baas doet niet ter zake. Onderbrekingen van de arbeid korter dan 15 minuten worden geacht tot de arbeidstijd te behoren.

Machinegebonden schaft is niet mogelijk! Wel is via de constructie van arbeidsplaatsgebonden consignatie een zekere vorm van machinegebonden schaft te realiseren. Bij collectieve regeling moet dan worden afgesproken dat de werknemer iedere pauze geconsigneerd is, waarbij hij eventueel aan de arbeidsplaats gebonden is. De verplichte aanwezigheid op de werkplek telt in dat geval als pauzetijd (let op: de werknemer verricht in dat geval in het geheel geen arbeid, ook niet door bijvoorbeeld een wakend oog op de machine te houden). Indien tijdens de consignatie een oproep plaatsvindt, geldt de daaruit voortvloeiende arbeid wel als arbeidstijd. De aard van de arbeid moet dit noodzakelijk maken en tevens moet de arbeid redelijkerwijs niet anders te organiseren zijn (artikel 4.6:2 ATB).

Uitsluitend bij collectieve regeling kan voor solitaire functies de pauzeverplichting achterwege worden gelaten. Ook als de aard van de arbeid een pauze onmogelijk maakt en dit door een andere organisatie van de arbeid redelijkerwijs niet valt te voorkomen, kan bij collectieve regeling de pauzeverplichting vervallen. In al deze gevallen mag de werknemer per 52 weken niet meer dan gemiddeld 40 uur per week arbeid verrichten (artikel 4.6:1 ATB).

Lokatie pauze	De pauzes vangen aan en eindigen in de periode tussen 2 uur na aanvang en 2 uur voor het einde van de arbeid
<b>Consignatie</b> <sup>22</sup>	
Periode zonder consignatie per 28 x 24 uur	2 periodes van elk minimaal 7 aaneengesloten etmalen
Consignatie voor en na een nachtdienst	Niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur <sup>23</sup>	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Maximumarbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 60 uur per week (240 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken (zonder consignatie in de nacht)	Gemiddeld 45 uur per week (585 uur)
Maximumarbeidstijd per 13 weken (met consignatie in de nacht)	Gemiddeld 40 uur per week (520 uur)
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie <sup>24</sup>	½ uur
<b>Samenloop in een dienst</b> <sup>25</sup>	
¾-bepaling	Indien ¾ van de arbeid onder één wettelijk regime valt, geldt dat regime voor de gehele dienst
¾-bepaling niet van toepassing	Maximaal 10 uur arbeid per dienst, na die dienst minimaal 11 uur rust
<b>Samenloop bij twee opeenvolgende diensten</b> <sup>26</sup>	
Minimumrusttijd tussen beide diensten	11 uur

Indien de werkgever afspraken wil maken, die liggen buiten de normen van de standaardregeling, dan zijn de vakverenigingen verplicht constructief overleg over deze voorstellen te voeren.

<sup>22</sup> Consignatie is een tijdruimte tussen twee diensten of tijdens de pauze waarin de werknemer bereikbaar is om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten. Met de figuur van consignatie kunnen de normen omtrent de aaneengesloten wekelijkse en dagelijkse rusttijd en de pauze worden onderbroken, zonder dat direct compensatie noodzakelijk is. Wel leiden de voorschriften voor het toepassen van consignatie tot een indirecte compensatie. Oproepen tijdens consignatie worden niet als (nacht)dienst aangemerkt, maar de arbeid telt wel mee als arbeidstijd. Bovendien vangt de arbeidstijd aan op het moment van oproep. De normen voor consignatie kennen geen onderscheid in een standaard- en overlegregeling. Er geldt één set van normen die de uiterste grenzen aangeven.

<sup>23</sup> De genoemde arbeidstijdnormen betreffen alle arbeidsuren, dus zowel de normale arbeid, de aan arbeidstijd gelijkgestelde uren (zie noot 12), de arbeid uit overwerk, en de arbeid voortvloeiend uit oproepen tijdens consignatie.

<sup>24</sup> De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Indien binnen een half uur na afloop van de arbeid uit een oproep een nieuwe oproep plaatsvindt, worden die oproepen als één oproep beschouwd.

<sup>25</sup> De samenloopbepaling voorziet in die gevallen waar meerdere wettelijke regimes tegelijk op de arbeid van toepassing zijn (bijvoorbeeld een vrachtwagenchauffeur die niet alleen op de vrachtwagen werkt maar ook in het magazijn). De regeling kent een onderscheid tussen samenloop in een dienst (chauffeurs- en magazijnwerk in een en dezelfde dienst) en samenloop bij twee elkaar opvolgende diensten (de ene dienst chauffeurswerk, de andere dienst magazijnwerk). De samenloopnormen regelen daarbij alleen de arbeidstijd in de dienst of de rusttijd tussen de diensten. Wat betreft de lange termijnnormen (wekelijkse rust, gemiddelde arbeidstijd, e.d.) moet altijd aan de strengste norm uit de samenlopende regimes voldaan worden. De samenloopnormen kennen geen onderscheid in een standaard- en overlegregeling. Er geldt één set van normen die de uiterste grenzen aangeven.

<sup>26</sup> Zie noot 25.