

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 01-04-2016 – 01-04-2017

Alkor Draka B.V. te Enkhuisen

© 2016 CAO-partijen en AWWN

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

INHOUDSOPGAVE

		<u>BLAD</u>
Artikel 1	DEFINITIES	5
Artikel 2	WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN	6
Artikel 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
Artikel 4	BIJDRAGE AAN DE VAKORGANISATIE	8
Artikel 5	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	8
Artikel 6	VEILIGHEID EN GEZONDHEID	8
Artikel 7	INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD	9
Artikel 8	DUUR DER ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPZEGGING	10
Artikel 9	ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER	11
Artikel 10	OPLEIDING EN SCHOLING	13
Artikel 11	FACILITEITEN OUDERE WERKNEMERS	14
Artikel 12	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/ TOEPASSING SALARISSCHALEN	15
Artikel 13	BIJZONDERE BELONINGEN	17
Artikel 14	OVERWERK	20
Artikel 15	VERSCHOVEN UREN	22
Artikel 16	ZON- EN FEESTDAGEN	23
Artikel 17	(VACANT)	23
Artikel 18	VAKANTIE	23
Artikel 19	VAKANTIETOESLAG	27
Artikel 20	KEUZESYSTEEM	27
Artikel 21	VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS	28
Artikel 22	VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS	29
Artikel 23	ARBEID EN ZORG	30
Artikel 24	ONDERNEMINGSRAAD	30
Artikel 25	VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	30
Artikel 26	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	32
Artikel 27	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	34
Artikel 28	PENSIOENREGELING	34
Artikel 29	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	35
Artikel 30	DUUR EN OPZEGGING	36

BIJLAGE I	1.	WERKCLASSIFICATIEPUNTEN	37
	2.	FUNCTIELIJST	37
	3.	SALARISSCHALEN	39
BIJLAGE II		PROTOCOL	40
BIJLAGE III		REGLEMENT KEUZESYSTEEM	42
BIJLAGE IV		PROTOCOL: WET VERBETERING POORTWACHTER	49
BIJLAGE V		PROCEDURE MET BETREKKING TOT BEZWAAR EN BEROEP	51
BIJLAGE VI		SPECIFIEKE AFSPRAKEN OVER ARBEIDSVOORWAARDEN VERKORTE DRIEPLOEGENDIENST EN STORINGSDIENST	53

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen

Alkor Draka B.V. te Enkhuizen

als partij ter ene zijde

en

1. FNV te Amsterdam
2. CNV Vakmensen.nl te Utrecht

elk als partij ter andere zijde,

is voor de periode 1 april 2016 tot 1 april 2017 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever:
partij ter ene zijde.
- b. werknemer:
werknemer (m/v) in dienst van werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functiegroepen.
- c. de vakorganisatie:
elk van de partijen ter andere zijde.
- d. maand:
een kalendermaand.
- e. week:
een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend respectievelijk in de nacht van zondag op maandag.
- f. schaalsalaris:
het salaris als opgenomen in bijlage I.
- g. maandinkomen:
het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag.
- h. jaarinkomen:
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en 13^e maand.
- i. uursalaris:
 $1/173,33$ van het schaalsalaris.
- j. dienstrooster:
een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- k. normale arbeidsduur:
het gemiddelde aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
- l. BW:
Burgerlijk Wetboek (boek 7).

Artikel 2

WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN

1. Partijen verbinden zich de bepalingen van deze overeenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid na te komen en te handhaven en onder de werknemers geen actie te zullen voeren, welke ten doel heeft tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de bepalingen ervan aan te brengen.
2. De partij ter ene zijde verbindt zich tijdens de duur van de overeenkomst geen uitsluiting van de leden van de wederpartij toe te passen.
3. De partijen ter andere zijde verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst en voorts hierbij hun krachtige medewerking te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 3

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. Werkgever zal geen werknemers in zijn dienst hebben onder voorwaarden, welke ongunstiger zijn dan de bij deze overeenkomst bepaalde.
2. Hij zal aan alle werknemers zo spoedig mogelijk een exemplaar van deze overeenkomst en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ter hand stellen.
3.
 - a. Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende werknemers geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, noch direct noch indirect via (onder)aannemers of uitzendbureaus.
 - b. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruikmaken van ingeleende werknemers zal tenminste viermaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.
 - c. Onder "ingeleende werknemer" wordt in dit artikel verstaan de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
 - d. Werkgever zal alle in zijn onderneming voorkomende relevante vacatures melden bij het betreffende UWV WERKbedrijf.
Hierbij zal tevens worden aangegeven in hoeverre deze vacatures kunnen worden vervuld door jeugdigen, vrouwelijke werknemers of arbeidsgehandicapten en in hoeverre aanpassing van de arbeidsduur mogelijk is. Werkgever zal terzelfder tijd de eigen werknemers in de gelegenheid stellen om naar deze vacatures te solliciteren.
4. Werkgever zal slechts gebruik maken van ter beschikking gestelde arbeidskrachten, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn.

5. Wanneer werkgever aan de ondernemingsraad toont dat sprake is van:
 - a. aanneming van werk, indien de werkzaamheden geschieden door personeel in dienst van de betreffende (onder)aannemer en waarbij:
 - de (onder)aannemer aansprakelijk is voor het opgeleverde werk;
 - de werknemers onder rechtstreeks toezicht en verantwoordelijkheid van de (onder)aannemer staan;
 - b. collegiaal uitlenen zonder winstoogmerk;
 - c. werkzaamheden door werknemers in dienst van de leverancier ter zake van montage, ingebruikstelling en onderhoud van geleverd product; is het bepaalde in lid 4 niet van toepassing. In dat geval zal werkgever de ondernemingsraad niettemin informeren over:
 - naam en adres van degene(n) bij wie de ingeleende werknemer(s) in dienst is(zijn);
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden.
6.
 - a. Werkgever is bereid de vakorganisaties periodiek te informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid.
 - b. Werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakorganisaties en de ondernemingsraad.
 - c. Werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden.
 - d. Indien zich omstandigheden voordoen zoals vermeld in sub b en c van dit lid, zal het gestelde in artikel 8 lid 7 van deze overeenkomst van toepassing zijn.
7. Werkgever zal geen werknemers in dienst nemen, die elders een volledig dienstverband hebben.
8. Werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de werknemers consequenties zijn verbonden, de ondernemingsraad en de vakorganisaties inlichten. De wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie vormen een punt van overleg met de ondernemingsraad en de vakorganisaties.
9. Werkgever streeft ernaar om in 2013 minimaal 1 werkervaringsplaats in te vullen. Het bovenstaande laat onverlet, dat werkgever in het kader van zijn personeelsbeleid in zijn algemeenheid ernstig rekening zal houden met de werkgelegenheidsproblematiek van arbeidsgehandicapten.
10. De werkgever zal een verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur behandelen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.

Artikel 4

BIJDRAGE AAN DE VAKORGANISATIE

Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage aan de vakorganisaties conform de bepalingen van de ter zake tussen AWWN en de FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst indien en voor zover deze overeenkomst geldend is, respectievelijk zal zijn ten gevolge van verlenging.

Het aantal werknemers alsmede de hoogte van de bijdrage per werknemer zal volgens deze overeenkomst worden vastgelegd.

Artikel 5

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook wanneer daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is verplicht in dienst van werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en welke met de onderneming in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren.
3. De werknemer zal meewerken aan het bewaren van de orde en de veiligheid in de fabrieken en op de terreinen. Hij is gehouden de aanwijzingen en de voorschriften, welke door of namens werkgever worden gegeven, op te volgen.
4. Het is de werknemer niet toegestaan zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen, dan wel arbeid te verrichten tegen betaling voor derden, tenzij werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft gegeven. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 26 geregelde uitkeringen of aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
5. De werknemer is gehouden zich, voor wat betreft zijn dienst- en rusttijden, te houden aan de geldende dienstroosters.
6. De werknemer is gehouden, ook buiten de op de arbeidslijst of het dienstrooster-schema aangegeven uren, arbeid te verrichten voor zover het bepaalde in artikel 14 is toegepast en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen.

Artikel 6

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

1. a. Werkgever zal alle maatregelen treffen ter bescherming van de gezondheid van de werknemer door het waar mogelijk voorkomen van werkomstandigheden, die daarop een schadelijke invloed kunnen hebben.
- b. Ter bevordering van deze doelstelling en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften ter zake van veiligheid, gezondheid en milieubescherming zal werkgever regelmatig overleg plegen met de ondernemingsraad.

2. De regelingen, die uit het overleg met de ondernemingsraad voortkomen, zullen in elk geval bevatten:
 - a. de verplichting van werkgever om bekendheid te geven aan de werknemers ter zake van mogelijke gevaarlijke situaties, zowel bij normaal functioneren van het bedrijf als bij bedrijfsstoringen;
 - b. voorschriften ter beveiliging van een ieder, die zich in de onderneming bevindt;
 - c. de verplichting van de werknemers om iedere onveilige situatie te melden, alsmede de wijze waarop deze melding geschiedt;
 - d. de verplichting van werkgever om de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen gratis in gebruik te geven, waarbij voor de verstrekking van veiligheidsschoenen de in de onderneming bestaande betalingsregeling blijft gehandhaafd;
 - e. de verplichting van de werknemer om deze beschermingsmiddelen te gebruiken, van de veiligheidsvoorschriften op de hoogte te zijn en deze toe te passen;
 - f. de verplichting van werkgever tot het doen verrichten van medisch onderzoek van werknemers, voor wie dit in verband met hun specifieke werksituatie gewenst is.
3. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de voor zijn bedrijven bestaande diensten om bij voorkomende bedrijfsongevallen aan de getroffen werknemer direct een goede geneeskundige behandeling te kunnen verlenen.
4. De werknemer heeft het recht om bij dreigende calamiteiten welke een acuut gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer zijn, in uiterste noodzaak zijn werkzaamheden op te schorten om hierover contact op te nemen met zijn directe chef.

Artikel 7

INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD

1. Iedere werknemer zal bij zijn indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen, waarin de voorwaarden, waarop hij het dienstverband aanvaardt, door werkgever naar behoren zijn vastgelegd.
Tevens zal de werknemer daarin verklaren, dat hij een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van het te zijner tijd voor hem geldende pensioenreglement heeft ontvangen en dat hij zich met de bepalingen daarvan verenigt.
2. Tenzij een kortere periode is overeengekomen, geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maanden, niet zijnde kalendermaanden. De overeengekomen proeftijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden vermeld.
Geen proeftijd geldt voor de werknemer die, direct voorafgaande aan het dienstverband met werkgever, gedurende een periode van tenminste 2 maanden als ter beschikking gestelde arbeidskracht in dezelfde functie bij werkgever is werkzaam geweest. Tevens geldt geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of korter.
3. De arbeidsovereenkomst kan zowel door werkgever als door de werknemer gedurende de proeftijd worden beëindigd zonder inachtneming van de in artikel 8 bepaalde opzegtermijn, zoveel mogelijk tegen het einde van de werkdag.

Artikel 8

DUUR DER ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPZEGGING

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7 wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uit de individuele arbeidsovereenkomst blijkt, dat zij voor bepaalde tijd is aangegaan.
2. De opzeggingstermijn voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geschiedt:
 - door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 672 lid 2 BW van ten minste 1 maand;
 - door opzegging door de werknemer met een termijn conform artikel 672 lid 3 BW van 1 maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
3. Elke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – ongeacht de periode waarvoor deze is aangegaan – eindigt op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Aanvullend hierop geldt dat de werkgever de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk dient te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Artikel 668 a lid 2 BW is niet van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomst(en) voor bepaalde tijd worden voorafgegaan door een uitzendperiode.
4. Werkgever zal, onverminderd het bepaalde in het laatste lid van artikel 7, de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer:
 - a. verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten wegens het nakomen van militaire verplichtingen (en van andersoortige verplichtingen jegens de overheid), voor zover niet vrijwillig aangegaan, met dien verstande, dat indien dergelijke verplichtingen met toestemming van werkgever vrijwillig werden aangegaan, deze de arbeidsovereenkomst evenmin zal opzeggen tijdens de duur van deze verplichtingen;
 - b. ongeschikt is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of ongeval, tenzij deze toestand 2 jaren heeft geduurd.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en derhalve zonder dat hiertoe enige opzegging vereist is, op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
6. Onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal kunnen plaatshebben in de gevallen, genoemd in artikel 678 en 679 BW.
7.
 - a. Indien werkgever tot de conclusie is gekomen, dat op grond van bedrijfs-economische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering moet worden overgegaan tot fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of tot ontslag-aanzegging aan een belangrijk aantal werknemers, zal werkgever bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken. Werkgever zal zich in dit geval, zodra dit mogelijk is, met de vakorganisaties in verbinding stellen met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen. In dit overleg zullen tevens de uit de eerder genoemde maatregelen voortvloeiende sociale consequenties worden betrokken.

Het hier bepaalde laat de bevoegdheden van de ondernemingsraad, zoals vastgelegd in het in artikel 24 lid 2 bedoelde reglement, onverlet.

- b. In geval werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem als regel voorrang gegeven aan die gewezen werknemers, die daartoe de wens te kennen geven, die het langste dienstverband bij werkgever hadden, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat en niet meer dan 1 jaar is verlopen sedert hun ontslag.

Artikel 9

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER

1. a. Dagdienst en twee- en drieploegendienst
De normale arbeidsduur voor de dag-, twee- en drieploegendienst bedraagt gemiddeld 38 uur per week, op jaarbasis berekend. Dat wil zeggen na aftrek van 25 vakantiedagen en gemiddeld 6 feestdagen: 1748 uur gemiddeld per jaar.
- b. Volcontinudienst
De normale arbeidsduur voor de vijfploegendienst bedraagt gemiddeld 1544 uur per jaar, uitgaande van 25 vakantiedagen en gemiddeld 6 feestdagen per jaar.
In de vijfploegendienst betreft het aantal terugkomdagen 5 dagen. Van deze 5 dagen zijn 2 dagen bestemd voor scholing/vorming. Onder vorming wordt onder andere verstaan het brengen van bedrijfsbezoeken aan relaties van Alkor Draka, het houden van werkoverleg, etc. In overleg met de ondernemingsraad zal worden besloten op welke wijze invulling zal worden gegeven aan de dagen die zijn bestemd voor scholing/vorming.

In de zomer en rond de kerstdagen wordt een collectieve stop vastgesteld waarbij de (gemiddeld) 6 feestdagen rond de kerststop zullen worden gegroepeerd. Het feitelijk aantal genoten vrije diensten zal in mindering worden gebracht op het totaal tegoed aan vrije diensten. De werknemer die nog te weinig vrije diensten heeft opgebouwd zal toch tijdens de collectieve stop vrijaf ontvangen, met dien verstande dat teveel genoten vrije diensten worden verrekend met zijn toekomstig recht op vrije diensten.
- c. Voor werknemers die op 1 september 2008 in dienst zijn bij werkgever en werkzaam in de verkorte drieploegendienst of de storingsdienst, gelden enkele specifieke afspraken over arbeidsvoorwaarden. Deze zijn weergegeven in bijlage VI.
- d. De werkgever stelt jaarlijks het aantal collectieve ADV-dagen vast met een maximum van 6 dagen. De collectieve ADV-dagen worden ingezet ten behoeve van o.a. de 'Kerststop' en de vrijdag na Hemelvaartsdag.
- e. Indien tot uitbreiding van arbeid in volcontinudienst dan wel tot invoering van vierploegendienst moet worden overgegaan, zal dit slechts geschieden na overleg en in overeenstemming met de partijen ter andere zijde.
- f. 1. De werknemer die op 3 of meer ADV-dagen of diensten per jaar volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt ten hoogste 3 vervangende ADV-dagen of diensten per jaar, vast te stellen in onderling overleg.

2. De werknemer die in opdracht van werkgever op een voor hem vastgestelde ADV-dag of dienst arbeid moet verrichten, wordt in de gelegenheid gesteld op een ander tijdstip evenveel dagen of diensten vrijaf te zijn met behoud van het normale inkomen. In dit geval is het bepaalde in artikel 14 (overwerk) niet van toepassing.
2. a. De normale arbeidstijd voor de werknemers in dagdienst ligt tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen in de week.
- b. De normale arbeidstijd voor werknemers in ploegdienst wordt begrensd door de tijdstippen van opkomen en afgaan, zoals die volgens het dienstrooster voor betrokkenen zijn vastgesteld.
- c. Het vaststellen van het begin en einde van de normale werktijden geschiedt door werkgever in overleg met de in artikel 24 bedoelde ondernemingsraad.
- d. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde arbeidsduur.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die niet in ploegdienst werkzaam zijn, kunnen niet tot werken in ploegdienst worden verplicht.
4. a. Iedere werknemer werkt volgens een voor hem vastgesteld dienstrooster, tenzij hij overwerkt, op verschoven uren werkt of is overgeplaatst in een andere dienst.
- b. Onder een dienstrooster wordt verstaan:
 1. Voor de werknemer in dagdienst:
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van 1 week, zoals die voor het begin van de desbetreffende week voor hem is vastgesteld.
 2. Voor werknemers in tweeploegdienst:
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van 2 aaneengesloten weken, zoals die voor het begin van deze tweewekelijkse periode voor hem is vastgesteld.
 3. Voor de werknemer in drieploegdienst:
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van 3 aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een dag-, avond- of nachtploeg wordt ingedeeld, met dien verstande, dat gedurende het weekeinde in de productieafdelingen het werk wordt onderbroken voor een periode van tenminste 30 uren, waarvan als regel 24 uren op zondag.
 4. Voor werknemers in volcontinudienst:
een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van 4 aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een dag-, avond- of nachtploeg wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije diensten en waarbij normaliter op alle dagen van de week wordt gewerkt.

5. a. Werknemers van 60 jaar en ouder, die werkzaam zijn in ploegendienst, kunnen op hun verzoek in dagdienst worden geplaatst met behoud van het voor hen geldende ploegentoeslagpercentage, mits voor hen een passende functie in dagdienst beschikbaar is. Indien dit niet het geval is, worden zij op een wachtlijst geplaatst in volgorde van:
 - medische indicatie;
 - aantal jaren in ploegendienst doorgebracht.Deze lijst zal onderwerp van overleg vormen met de ondernemingsraad.
 - b. Werknemers jonger dan 60 jaar, die werkzaam zijn in ploegendienst, kunnen eveneens op hun verzoek in dagdienst worden geplaatst. Voor hen geldt de ploegentoeslaggarantie zoals vermeld in artikel 13 lid 3. Voor de in dit lid genoemde werknemers geldt het voorbehoud, dat voor hen een passende functie in dagdienst aanwezig moet zijn, zulks ter beoordeling van werkgever en mede gelet op het bepaalde in de laatste zin van artikel 3 lid 9.
 - c. Indien in geval van overplaatsing als bedoeld in sub a en b van dit lid sprake is van een medische indicatie, zal het garantiebedrag slechts dan worden uitbetaald indien en voor zover hiervoor geen rechten kunnen worden ontleend aan de Ziektewet c.q. WIA.
6. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt werkgever overleg met de ondernemingsraad.
Nadat hierover overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad, zullen de dienstroosterwijzigingen van kracht worden.
 - b. Indien de invoering of wijziging van dienstroosters als bedoeld in sub a verband houdt met arbeid op zondag, zal werkgever overleg plegen met de vakorganisaties, alsmede met de ondernemingsraad.
7. De werknemer in de dagdienst heeft een onafgebroken rusttijd van tenminste 11 uren in elke periode van 24 achtereenvolgende uren.

Artikel 10

OPLEIDING EN SCHOLING

1. Opleidingsbeleid
Jaarlijks wordt er door de onderneming een opleidingsplan gemaakt. In dit opleidingsplan wordt aangegeven welke soorten van scholing kunnen/zullen worden gevolgd, in welke afdelingen en in welke functies. Jaarlijks zal er worden gerapporteerd aan de ondernemingsraad middels toezending van het opleidingsplan, waarin tevens de scholingswensen van de werknemers zijn verwerkt.
2. Partieel leerplichtigen
Voor werknemers, op wie partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:
 - a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de leerplicht.

- b. Over de op grond van sub a niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.
- c. Over de op grond van sub a niet gewerkte tijd worden geen vakantierechten opgebouwd. De vakantie, zoals geregeld in artikel 18 lid 2 sub a, wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd, met dien verstande dat het aantal vakantiedagen naar boven op hele dagen wordt afgerond.
- d. Op de dag(en), waarop de werknemer in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening aan de leerplicht, geldt het bepaalde in sub a tot en met c, ook indien hij niet feitelijk aan de leerplicht voldoet, bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
- e. In geval een werknemer toch op een in sub d bedoelde dag vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werk op een dergelijke dag (schooldag of vakantiedag) brengt geen wijziging in het aantal vakantiedagen zoals bepaald in sub c.

Artikel 11

FACILITEITEN OUDERE WERKNEMERS

1. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze vrije tijd omvat per jaar:
 - voor 55-jarigen : 5 dagen/diensten;
 - voor 56-jarigen : 6 dagen/diensten;
 - voor 57-jarigen : 7 dagen/diensten;
 - voor 58-jarigen : 8 dagen/diensten;
 - voor 59-jarigen : 10 dagen/diensten;
 - voor 60-jarigen : 12 dagen/diensten;
 - voor 61-jarigen en ouder : 13 dagen/diensten.

NB: Als peildatum wordt gehanteerd de eerste dag van de maand volgend op de verjaardag.
2. Over bovenstaande dagen/diensten zal 85% van het salaris worden betaald.
3. Het moment waarop de dagen/diensten over het jaar worden genoten zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en de betrokken werknemer worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfsgang. Bovengenoemde dagen/diensten dienen in het desbetreffende jaar te worden opgenomen. Opsparen van vrije dagen/diensten is derhalve niet mogelijk.
4. Het in lid 2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, vakantietoeslag, noch voor de 13e maand.
5. Aan werknemers kunnen in het laatste jaar voor hun pensionering of prepensioenleeftijd maximaal 5 vrije dagen extra worden toegekend. Deze extra dagen dienen te worden aangewend ter voorbereiding op hun (pre)pensioen.

Artikel 12

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/TOEPASSING SALARISSCHALEN

1. a. De functies van werknemers zijn op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in 9 functiegroepen.

Deze groepen zijn aangeduid met de cijfers 1 tot en met 9. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke omvat:
 - een schaal gebaseerd op leeftijd;
 - een schaal gebaseerd op functiejaren.De functielijst, de groepsindeling en de salarisschalen zijn opgenomen in de bij deze collectieve arbeidsovereenkomst behorende bijlage I.
- b. De werknemers ontvangen schriftelijk mededeling over hun indeling en over het daarbij behorende schaalsalaris.
2. a. De werknemer, die bezwaar maakt tegen zijn functieomschrijving respectievelijk tegen zijn functie-indeling, kan zijn klacht schriftelijk ter kennis brengen bij zijn directe chef en bij de Afdeling Human Resource Management (HRM).
- b. Indien het desbetreffende geschil niet binnen 2 maanden in onderling overleg is opgelost, kan op verzoek van de meest gerede partij een her-classificatie van de functie worden ingesteld door de daartoe aangewezen deskundigen.

De procedure met betrekking tot bezwaar en beroep is weergegeven in bijlage V.

3. Leidt een herclassificatie tot overplaatsing naar een andere functiegroep, dan is met betrekking tot de daarmee verband houdende salariswijziging van toepassing, het bepaalde in de leden 7 of 8 van dit artikel, met dien verstande dat de salariswijziging met terugwerkende kracht van toepassing is vanaf de datum, waarop de werknemer zijn in lid 2 sub a bedoelde bezwaar heeft kenbaar gemaakt.

4. Leeftijdsschaal

De werknemers, die de voor hun groep geldende functievouwen leeftijd nog niet hebben bereikt, vallen onder de leeftijdsschaal en ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van 1 januari respectievelijk 1 juli, volgend op hun verjaardag.

5. Functiejarenschaal

- a. De werknemers, die de voor hun groep geldende functievouwen leeftijd hebben bereikt, worden beloond volgens de functiejarenschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
- b. Bij aanstelling op of boven de functievouwen leeftijd, ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend. In dit geval zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de aanstelling heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.

- c. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheid en ervaring beschikken, welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
De duur van deze periode zal ten hoogste bedragen:
voor de functiegroep(en)
- 1 en 2: ten hoogste 1 maand;
 - 3 en 4: ten hoogste 2 maanden;
 - 5 en 6: ten hoogste 3 maanden;
 - 7 en 8: ten hoogste 5 maanden;
 - 9: ten hoogste 6 maanden.
6. Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie
- a. Werknemers, die tijdelijk, dat wil zeggen ten hoogste 6 maanden, volledig een functie waarnemen, welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in lid 6 sub b van dit artikel bepaalde.
Indien de waarneming langer duurt dan 6 maanden, wordt de werknemer definitief in de hoger ingedeelde functie geplaatst, met uitzondering van de gevallen, waarin wordt waargenomen voor een zieke.
- b. De werknemer, die tijdelijk werk moet verrichten in een hogere functiegroep dan waarin hij is ingedeeld, ontvangt per kalendermaand een bijbetaling. Deze bijbetaling zal bedragen het verschil tussen het inkomen gebaseerd op het schaalsalaris, dat bij definitieve overplaatsing zou worden uitbetaald en het voor hem geldende schaalsalaris. Daarbij geldt, dat perioden van minder dan een gehele werkdag buiten beschouwing blijven.
De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hogere functiegroep geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing in deze groep of op een dienovereenkomstige beloning.
7. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie
- a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de 2 betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
8. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.
1. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de

verlaging van het schaalsalaris zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden

1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, behouden gedurende tenminste 1 jaar hun oorspronkelijke schaalsalaris. Vervolgens worden zij met ingang van 1 januari daaropvolgend in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden, sociale en/of medische oorzaken in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven ingedeeld in de bij hun oorspronkelijke functie behorende salarisschaal.

9. Uitvoeringsbepalingen

- a.
 1. Indien overplaatsing naar een lagere functie geschiedt in verband met ouderdoms- dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken van de werknemer, zal werkgever – rekening houdende met het aantal in de onderneming doorgebrachte dienst- respectievelijk functiejaars – een billijke overgangsregeling vaststellen, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
 2. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het salaris met een evenredig deel verminderd.
 3. De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 13

BIJZONDERE BELONINGEN

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 12, worden geacht een normale beloning te zijn voor de vervulling van een functie in dagdienst gedurende een kalendermaand

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele overschrijdingen van een normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

- a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de:
- tweeploegendienst: 10,5%;
(ochtend- en middagdienst);
 - tweeploegendienst: 15%;
(dag- en nachtdienst);
 - drieploegendienst: 18%;
(waarvan 2,4% verband houdt met de diensten op maandag van 00.00 tot 06.00 uur en op zaterdag);
 - volcontinudienst: 26%.
- b. De beloning voor het werken in ploegendiensten, welke van de gebruikelijke diensten afwijken, zal eventueel tussen partijen nader worden overeengekomen.
- c. Het bepaalde in sub a en b is niet van toepassing ingeval van overwerk of verschoven uren, in welke gevallen de betaling plaats heeft overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 respectievelijk 15.

3. Ploegentoeslaggarantie

- a. Werknemers in ploegendienst bouwen gedurende het aantal volle jaren, dat zij als zodanig werkzaam zijn, een ploegentoeslaggarantie op, die als recht gehandhaafd blijft indien zij overgaan naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloonde ploegendienst. Eén en ander geschiedt met inachtneming van het bepaalde in sub b tot en met i.
- b. De opbouw van de ploegentoeslaggarantie wordt uitgedrukt in procenten van het voor de in sub a genoemde werknemers geldende ploegentoeslagpercentage en wel volgens onderstaande schaal:

<u>leeftijd</u>	<u>opbouw per vol ploegentoeslagjaar</u>
- 18 tot en met 29 jaar	1,25%;
- 30 tot en met 39 jaar	2%;
- 40 jaar en ouder	3%.

Vaststelling van het garantiebedrag geschiedt op basis van het opgebouwde percentage van de laatstgenoten ploegentoeslag. De maximaal op te bouwen garantie zal evenwel niet meer kunnen bedragen dan 80% van bedoelde toeslag.

- c. Indien de bij het verlaten van de ploegendienst opgebouwde garantie minder bedraagt dan 10% van de ploegentoeslag, vervalt de garantie en geldt de volgende afbouwregeling:
- 100% gedurende de lopende en de volgende maand;
 - 80% gedurende 4 maanden;
 - 60% gedurende 4 maanden;
 - 40% gedurende 3 maanden;
 - 20% gedurende 3 maanden.

Indien bij het overgaan van de ploegendienst naar de dagdienst dan wel een lager beloonde ploegendienst een ploegentoeslaggarantie is opgebouwd, die 10% of hoger is, zal dit garantiepercentage eveneens via bovenstaande staffel worden bereikt.

- d. Werknemers, die 3 maanden of korter aaneengesloten in ploegendienst werkzaam zijn geweest, ontvangen uitsluitend over de in ploegendienst gewerkte tijd het daarvoor geldende ploegentoeslagpercentage.
Werknemers, die langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst werkzaam zijn geweest en waarvan het moment van de overgang in de loop van een kalendermaand ligt, ontvangen 100% van het ploegentoeslagpercentage over de gehele maand. Het bepaalde in sub f is op bovenstaande werknemers niet van toepassing.
- e. De tot uitkering komende garantietoelagen zullen steeds met hetzelfde percentage worden aangepast als de schaalsalarissen.
- f. Bij overgang naar een lager beloonde ploegendienst blijft, naast het bij deze dienst behorende ploegentoeslagpercentage, het opgebouwde garantiepercentage gehandhaafd, tenzij dit minder bedraagt dan 10%. Deze beide toeslagen tezamen kunnen echter nooit meer bedragen dan de toeslag, die behoorde bij de oorspronkelijke dienst.
Bij een garantiepercentage van minder dan 10% is, onverminderd het bepaalde in dit lid, de afbouwregeling als genoemd in sub c van kracht.
- g. Werknemers van 60 jaar en ouder, die de ploegendienst verlaten dan wel overgaan naar een lager beloonde ploegendienst, behouden het bij hun oorspronkelijke dienst behorende toeslagpercentage.
- h. Werknemers die:
 - jonger zijn dan 55 jaar;
 - als gevolg van bedrijfsomstandigheden zijn overgeplaatst naar de dagdienst of naar een lager beloonde ploegendienst;
 - in het genot zijn van een ploegentoeslaggarantie,
 zijn verplicht om een herplaatsing in de oorspronkelijke ploegendienst te aanvaarden indien zich naar het oordeel van de werkgever een relevante vacature voordoet. Indien deze herplaatsing niet wordt aanvaard komt de ploegentoeslaggarantie te vervallen.
- i. Over de tot uitkering komende ploegentoeslaggarantie zal op dezelfde wijze pensioenrechten worden opgebouwd en pensioenpremie worden geheven als ten aanzien van de ploegentoeslag is vastgesteld in het pensioenreglement.

4. Mutaties in dienstrooster

- a. Werknemers, die vanuit een ploegendienst worden overgeplaatst naar een lager beloonde ploegendienst dan wel naar de dagdienst, ontvangen naar evenredigheid de bij hun nieuwe dienst behorende beloning alsmede de eventueel door hen opgebouwde ploegentoeslaggarantie.
- b. Indien een werknemer in de loop van de maand in ploegendienst wordt geplaatst, ontvangt hij over deze maand een evenredig deel van de in lid 2 sub a genoemde toeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij in ploegendienst heeft gewerkt.
- c. Werknemers in ploegendienst, die in de loop van een week worden overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige sprongtoeslag van 1% van het desbetreffende schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw

betaald indien de terugplaatsing geschiedt binnen dezelfde week, waarin de overplaatsing plaats had.

Artikel 14

OVERWERK

1. a. Onder overwerk wordt verstaan alle arbeid, welke door de werknemer in opdracht van werkgever wordt verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
- b. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 1. arbeid voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het salaris doorbetaalt;
 2. arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren dan bedoeld in de artikelen 16, 18 en 21;
 3. arbeid op uren, waarmede in een etmaal door een werknemer in ploegendienst de dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden zonder overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in het betreffende rooster;
 4. incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar indien de eisen van het bedrijf overwerk noodzakelijk maken, kan werkgever het aan de werknemer opdragen in welk geval deze verplicht is het overwerk te verrichten. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn echter niet verplicht overwerk te verrichten.
3. Onder het verrichten van overwerk van meer belangrijke omvang, hetzij naar het aantal daarbij betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten arbeidsduur, zal vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad, terwijl voor dergelijk overwerk op zondag zoveel mogelijk ook vooraf overleg zal worden gepleegd met de vakorganisaties. Van het verrichte overwerk zal de ondernemingsraad op nader tussen deze raad en werkgever te regelen wijze op de hoogte worden gesteld.
4. a. Voor elk uur overwerk ontvangt de werknemer 0,58% van zijn schaalsalaris.
- b. Voor overwerk wordt bovendien een toeslag betaald, berekend over het in overwerk verdiende schaalsalaris, vastgesteld als volgt:
 1. 100% voor uren tussen vrijdag 22: 00 uur en maandag 06.00 uur;
 2. 200% voor uren op feestdagen, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen;
 3. 50% voor uren voor zover niet vallende onder sub 1 respectievelijk sub 2;
 4. uren op roostervrije dagen van personeel in de volcontinuïdient:
 - op maandag tot en met vrijdag 100%;
 - op zaterdagen 150%;
 - op zondagen 200%;
 - op feestdagen 300%, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen.

Overschrijdende uren voorafgaande aan of aansluitend op de eigen dienst, worden uitsluitend extra beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid 4 sub b.

- c. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 16.
 - d. Werknemers, die geen volledige dagtaak vervullen (zogenaamde deeltijdarbeid) en incidenteel langer werken dan de met hen overeengekomen arbeidsduur, doch binnen de normale tijd zoals genoemd in artikel 9 lid 2, ontvangen naast de normale betaling een zogenaamde meerwerktoeslag van 16,33% van het uursalaris voor ieder extra gewerkt uur.
5. Pauzes op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden als overwerk beschouwd en als overwerk betaald.
6. In geval een werknemer onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij een extra betaling van 1% van zijn schaalsalaris, terwijl hem bovendien de betaling van ten minste 1 overwerkuur wordt gegarandeerd. In bijzondere gevallen kan werkgever van deze bepaling ten gunste van de werknemer afwijken.
7. Inhalen van overwerk
- a. Het is mogelijk om overwerkuren in tijd te compenseren in plaats van de gebruikelijke overuurtoeslag. Hiervoor geldt dat 1 overwerkuur gelijk staat aan 1 compensatie-uur. De betaling vindt plaats conform artikel 14 lid 4.b. De compensatie in tijd moet binnen één maand plaatsvinden nadat het overwerk heeft plaatsgevonden.
 - b. Als de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid om het overwerk in tijd te compenseren, wordt het overwerk volgens artikel 14 lid 4 van de CAO financieel gecompenseerd.
8. De werknemer in dagdienst, die overwerk moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn volgende normale werktijd, zal gerechtigd zijn aan het begin van de eerstvolgende normale werktijd evenveel uren te verzuimen (zgn. slaapuren) met behoud van salaris als hij uren na 22.00 uur heeft overgewerkt; één en ander met dien verstande dat dit recht niet ontstaat als het overwerk op of na 04.00 uur begint en evenmin als dit voor of op 24.00 uur wordt beëindigd.
9. Werknemers, die in opdracht van werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 0,58%, op zaterdagen 2,32% en op zondagen en feestdagen 2,9% van hun schaalsalaris.

Artikel 15

VERSCHOVEN UREN

1. Van verschoven uren is slechts sprake wanneer door verschuiving van de werktijd in opdracht van werkgever arbeid buiten het normale dienstrooster wordt verricht, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst.

Onder verschoven uren worden nader verstaan:

- a. In dagdienst:

uren, gedurende welke arbeid wordt verricht voor 07.00 uur dan wel na 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de kalenderweek.

NB: Indien echter meer dan 2 uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.

b. In de ploegdienst:

1. indien de dienst begint en eindigt tussen 20.00 uur en 06.00 uur of indien zij begint voor 06.00 uur respectievelijk 20.00 uur en daarna voortduurt of indien een dienst geheel op zaterdag valt: de uren gedurende welke arbeid wordt verricht buiten het normale dienstrooster.

2. indien de dienst begint en eindigt tussen 06.00 uur en 20.00 uur: de uren gedurende welke arbeid wordt verricht voor 06.00 uur dan wel ná 20.00 uur.

NB: Indien echter meer dan 2 uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.

2. Niet als verschoven uren worden beschouwd:

a. uren, op welke de werknemer op eigen verzoek buiten het dienstrooster werkt;

b. uren die, in overleg met de ondernemingsraad, door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten het dienstrooster worden gewerkt met het doel om in verband met bijzondere omstandigheden van tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen;

c. uren, door een chauffeur gewerkt in buiten het dienstrooster vallende tijd, indien deze uren nog op dezelfde dag door pauze- of rusttijd van gelijke duur worden ingehaald;

d. uren, tijdens welke arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits werkgever over deze uren het salaris doorbetaalt.

3. Voor verschoven uren wordt een toeslag betaald, berekend over het in verschoven uren verdiende schaalsalaris, vastgesteld als volgt:

a. 50% indien deze uren vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur;

b. 100% indien deze uren vallen tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede voor uren op feestdagen.

Artikel 16

ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder zon- en feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze overeenkomst verstaan:

a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, t.w.: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen;

b. de door de regering aangewezen nationale feestdag (Koningsdag) en eenmaal per 5 jaar de door de regering aangewezen dag voor de viering van de nationale bevrijding (5 mei).

2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinu-dienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Indien op zondagen of op algemeen erkende christelijke feestdagen om bijzondere redenen moet worden gewerkt, zal ernstig rekening worden gehouden met bezwaren van de werknemer, gegrond op diens levensbeschouwing.
3. Over feestdagen wordt het inkomen volgens dienstrooster doorbetaald.
4. Werknemers in volcontinudienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand, waarin de feestdag valt, een toeslag van 0,58% van hun schaalsalaris per op die dag gewerkt uur.

Artikel 17

(VACANT)

Artikel 18

VAKANTIE

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Duur der vakantie
 - a. De werknemer heeft recht op een wettelijke vakantie met behoud van salaris van 20 werkdagen of diensten. Daarenboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke werkdagen of diensten. Tenminste 10 dagen van deze vakantie worden aaneengesloten genoten, de overige in de vorm van snipperdagen; met inachtneming hiervan wordt ieder jaar de duur van de aaneengesloten vakantie in overleg met de ondernemingsraad bepaald.
 - b. In afwijking van de hiervoor onder a genoemde bovenwettelijke vakantie heeft de werknemer, die op 1 januari van het kalenderjaar één van de hieronder vermelde leeftijden heeft bereikt, recht op de daarachter vermelde bovenwettelijke dagen, uitgedrukt in werkdagen of diensten:

<u>leeftijd</u>	<u>aantal dagen/diensten</u>
- jonger dan 19 jaar	8;
- 40 tot en met 44 jaar	6;
- 45 tot en met 49 jaar	7;
- 50 tot en met 54 jaar	8;
- 55 tot en met 59 jaar	9;
- 60 jaar en ouder	10.

- c. De werknemer, werkzaam in een twee- of drieploegendienst moet, ongeacht het aantal in deze periode verzuimde diensten, hetzelfde aantal dagen van zijn vakantie reserveren voor de aaneengesloten vakantieperiode als de werknemer in dagdienst.
Voor de individuele en collectieve snipperdagen wordt voor de ploegenwerkers een dienst gelijkgesteld met een werkdag.

Door de drieploegendienst wordt niet gewerkt op een zaterdag, onmiddellijk volgend op een collectieve snipperdag of een algemeen erkende Christelijke feestdag. Een dergelijke vrije dienst komt niet ten laste van de vakantie.

3.
 - a. Indien omstandigheden, verband houdende met de technische bedrijfsvoering, zulks noodzakelijk maken, kan werkgever t.b.v. één of meerdere onderdelen van de onderneming in overleg met de ondernemingsraad een collectieve vakantie vaststellen.
De duur hiervan en de periode, waarin deze collectieve vakantie wordt genoten, worden door werkgever, zo mogelijk uiterlijk in de maand januari van het betreffende vakantiejaar, in overleg met de ondernemingsraad en na overeenstemming vastgesteld. De duur van deze collectieve vakantie zal in beginsel niet langer dan 2 aaneengesloten weken bedragen.
 - b. Werkgever is bevoegd om in overleg met de ondernemingsraad van de resterende vakantiedagen er maximaal 3 aan te wijzen als collectieve snipperdagen.
 - c. Een verzoek tot het opnemen van vrije snipperdagen moet tenminste 24 uur voor de gewenste datum worden ingediend. Het verzoek kan slechts worden afgewezen indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
4. Doorbetaling van salaris
 - a. De vergoeding over genoten vakantiedagen zal worden berekend op basis van het inkomen, dat bij normaal werken zou zijn genoten.
 - b. Het recht op vakantie zal, behoudens de in lid 9 sub a genoemde uitzondering, nimmer worden vervangen door uitbetaling in geld.
 - c. In het kader van het keuzesysteem zal sub b buiten werking worden gesteld.
5. Indiensttreding na aanvang van het kalenderjaar
 - a. De werknemer, die na het begin van het vakantiejaar in dienst van werkgever is getreden, heeft voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 deel van de vakantie, met dien verstande, dat vakantierechten steeds op hele of halve dagen worden afgerond.
 - b. Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15^e van een maand wordt hij voor de toepassing van het in sub a bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15^e van een maand wordt hij voor de toepassing van het in sub a bepaalde geacht op de eerste van de volgende maand in dienst te zijn getreden.
 - c. In afwijking van het in sub b bepaalde zal, indien het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
6. Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden
 - a. De werknemer verwerft uitsluitend vakantierechten over de tijd gedurende welke hij zijn werkzaamheden niet verricht indien hij recht op doorbetaling van zijn inkomen heeft.
 - b. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

1. zwangerschap of bevalling, met dien verstande dat daarin worden begrepen de periode van de dag af waarop de bevalling binnen 6 weken te verwachten is tot 10 weken na de bevalling;
 2. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 3. het genieten van verlof, gebaseerd op een in een vorige arbeids-overeenkomst verworven doch niet geëffectueerd verlof;
 4. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakorganisatie van de werknemers georganiseerde bijeenkomst;
 5. tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat is arbeid te verrichten (werkvermindering);
 6. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
 7. het opnemen van adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.
- c. De werknemer, op wie de partiële leerplicht van toepassing is, verwerft geen vakantierechten over de tijd, welke hij besteedt aan het volgen van onderwijs, waartoe werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
7. a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 6 sub b, 1 t/m 5 en lid 6 sub c, alsmede in artikel 22 lid 1 sub e, f, g, h en j, gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien deze in lid 6 sub b, 1 t/m 5, alsmede artikel 22 lid 1 sub e, f, g en h genoemde verhinderingen eerst intreden tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperdag aan werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling lijdt slechts uitzondering, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, en de werknemer aannemelijk kan maken, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien de, ingevolge het in dit lid sub b bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten, mits de werknemer zich direct na het verstrijken van de aanvankelijk vastgestelde vakantie daartoe met werkgever in verbinding heeft gesteld.
8. a. Het recht op wettelijke vakantiedagen, die tijdens de duur van het vakantiejaar niet werden genoten, vervalt 6 maanden na de datum, waarop het recht op die vakantie was ontstaan.
- b. Het recht op bovenwettelijke vakantiedagen, die tijdens de duur van het vakantiejaar niet werden genoten, verjaart 5 jaar na de datum, waarop het recht op die vakantie was ontstaan.
9. a. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld niet genoten vakantiedagen op te nemen c.q. zal hem voor elke niet genoten vakantiedag het daarmee overeenkomende bedrag aan salaris als vergoeding worden uitbetaald, met dien verstande dat

deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.

- b. Werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
 - c. Bij beëindiging van het dienstverband na de 15^e van een maand wordt voor de toepassing van het sub a bepaalde de werknemer geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, terwijl hij bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15^e van de maand geacht wordt de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.
In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan 1 maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
10. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst werkgever mede te delen, hoeveel recht op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 8, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
 11. Op grond van een bij de indiensttreding door de werknemer overgelegde verklaring van zijn vorige werkgever(s) zal hem verzuim zonder behoud van salaris worden toegestaan tot ten hoogste het aantal dagen dat door deze vorige werkgever(s) aan hem bij de beëindiging werd uitbetaald.

Artikel 19

VAKANTIETOESLAG

1. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie zal werkgever aan de werknemers, die gedurende het volledige vakantietoeslagjaar, dat loopt van 1 juli tot en met 30 juni, in dienst zijn een vakantietoeslag toekennen ten bedrage van 8% van het jaarinkomen exclusief 13^e maand, berekend volgens het bepaalde in artikel 18 lid 5 sub a, voor de werknemers, die de functievouwen leeftijd (22 jaar in de groepen 1 tot en met 3, 23 jaar in de groepen 4 en 5, 24 jaar in groep 6, 25 jaar in groep 7, 26 jaar in groep 8 en 27 jaar in groep 9) hebben bereikt.
Over het vakantietoeslagjaar bedraagt, bij 8% vakantietoeslag, het minimum bij uitbetaling in 2016 € 1978,= en in 2017 € 1998,= resp. € 2008,= indien de salarissen op 1 januari 2017 worden verhoogd met 0,5% (op voorwaarde dat de EBITDA over 2016 1.4 mio bedraagt). In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. De werknemer, die op het tijdstip van de uitkering nog geen vol jaar in dienst van werkgever is geweest, ontvangt voor iedere volle kalendermaand dienstverband 1/12 deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag.
3. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst van werkgever verlaat, ontvangt – voor zover hij hierover nog geen vakantietoeslag heeft genoten – voor elke maand dienstverband 1/12 deel van de in lid 1 bedoelde vakantietoeslag, tenzij hij de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder inachtneming van de voor beëindiging geldende bepalingen, in welk geval hij het recht op uitkering van de proportionele vakantietoeslag verliest.

4. Het bepaalde in artikel 18 in de leden 5 sub b en 9 sub c, is ten deze van overeenkomstige toepassing.
5. Op de vakantietoeslag kan geen aanspraak worden gemaakt over de perioden gedurende welke de werknemers zich, anders dan voor herhalingsoefeningen, in werkelijke militaire dienst bevinden. Op deze werknemers is het bepaalde in lid 2 en 3 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 20

KEUZESYSTEEM

1. Op de werknemer is een keuzesysteem uit verschillende arbeidsvoorwaarden van toepassing. De werknemer kan de navolgende arbeidsvoorwaardelijke bronnen sparen en/of inruilen tegen de genoemde arbeidsvoorwaardelijke doelen.
2. Bronnen:
 - a. persoonlijk investeringsbudget voor de dagdienst en twee- en drieploegendienst;
 - b. bovenwettelijke vakantiedagen (vakantiedagen boven vier maal het aantal werkdagen per week inclusief leeftijdsvakantiedagen en het jaarsaldo aan vakantiedagen per 31 december van het boekjaar);
 - c. niet collectief ingeroosterde ADV-dagen (als bedoeld in artikel 2 lid 2 Regelingenboek);
 - d. tijdsdeel overwerkcompensatie;
 - e. 13^e maand.
3. Doelen:
 - a. betaald verlof;
 - b. kinderopvang;
 - c. fiets;
 - d. aanvulling (pre)pensioen;
 - e. extra inkomen.
4. Werknemers die deelnemen aan het keuzesysteem ontvangen jaarlijks een rekeningafschrift.

Dit artikel is nader uitgewerkt in het Reglement Keuzesysteem, dat is opgenomen als bijlage III van deze CAO.

Artikel 21

VERZUIM ZONDER BEHOUD VAN SALARIS

1. Werkgever is geen salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 BW).
2. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op salaris in de gevallen, bedoeld in artikel 629b BW, voor zover in de artikelen 22 en 26 van deze overeenkomst niet anders is bepaald.

3. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door werkgever, indien de werknemer zijn verplichtingen, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, niet nakomt. Deze schorsing mag zich niet langer dan over 5 dagen uitstreken. Indien blijkt dat de schorsing op onjuiste gronden heeft plaatsgevonden, zal het ingehouden salaris alsnog worden uitbetaald;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits werkgever voor die invoering een volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakorganisaties overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die, ten aanzien van het aantal erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, werkgever de in sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd kan worden overgenomen, hij de vakorganisaties tijdig, dat wil zeggen tenminste 1 week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet. In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale schaalsalaris zonder overwerkvergoeding, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen
 - d. Bij een 3^e ziekmelding binnen een periode van 12 maanden geldt 1 loonvrije wachtdag. Na de 3^e ziekmelding gaat een nieuwe periode van 12 maanden in waarbinnen bij de 3^e ziekmelding opnieuw een loonvrije wachtdag geldt. In plaats van de loonvrije wachtdag, kan de werknemer kiezen voor inhouding van een (bovenwettelijke) verlofdag.
5. Verzuim van de werktijd zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is niet toegestaan, behoudens ingeval van ziekte en ongeval.

Artikel 22

VERZUIM MET BEHOUD VAN SALARIS

1. Indien een werknemer van zijn werk moet verzuimen om aan de navolgende gebeurtenissen te kunnen deelnemen c.q. deze te kunnen bijwonen, staat werkgever hem daarvoor verzuim met behoud van salaris toe, gedurende de daarbij aangegeven tijd:
 - a. ondertrouw van de werknemer: halve dag;
 - b. huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: 2 dagen;
 - c. huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, ouder, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer: 1 dag;
 - d. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders: 1 dag;
 - e. bevalling van de echtgenote van de werknemer en geboorteaangifte bij de burgerlijke stand: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 dag;

- f. overlijden en begrafenis of crematie van de inwonende echtgenote of echtgenoot of van tot het gezin van de werknemer behorende kinderen of pleegkinderen dan wel tot het gezin van de werknemer behorende inwonende ouders: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie. Deze periode kan eventueel in onderling overleg worden verlengd. Afspraken hieromtrent zullen worden gemaakt uitgaande van goed werkgeverschap en goed werknemerschap;
- g. bij overlijden van een niet onder f genoemd kind of pleegkind, van de vader of moeder van de werknemer of van een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster: 1 dag alsmede 1 dag ter bijwoning van de begrafenis of crematie;
- h. begrafenis of crematie van grootouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de werknemer: 1 dag;
- i. bij professie van een kind, broer of zuster of priesterwijding van een kind of broer: 1 dag;
- j. gedurende een door werkgever naar billijkheid te bepalen termijn indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, evenwel onder aftrek van de vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
- k. bij verhuizing, met uitzondering van de eerste inrichting van de woning: 1 dag.

NB: Waar in bovenstaande sprake is van "ouders" respectievelijk "grootouders" worden daaronder tevens verstaan de ouders respectievelijk de grootouders van de echtgenote.

2. Werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakorganisatie(s) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde bondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten, waarvoor verzuim kan worden aangevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakorganisatie(s) ter beschikking van werkgever gestelde lijst.
3. Onder bijzondere omstandigheden kan werkgever verzuim met behoud van salaris toestaan in andere gevallen dan hierboven genoemd c.q. langer verzuim toestaan dan in de hierboven genoemde gevallen is aangegeven indien hij de afwezigheid van de werknemer wegens zodanige omstandigheden gerechtvaardigd acht.
4. Aanvragen van verzuim met behoud van salaris als bedoeld in dit artikel, zullen zo tijdig mogelijk worden gedaan onder overlegging van de daartoe strekkende bewijsstukken.
5. Over de ingevolge dit artikel verzuimde werktijd ontvangt de werknemer een vergoeding, welke zoveel mogelijk benadert hetgeen hij op basis van de voor hem geldende werktijd bij werken verdiend zou hebben, waarbij overwerk evenwel buiten beschouwing wordt gelaten.
6. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met 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 huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 23

ARBEID EN ZORG

In geval een werknemer een individueel verzoek heeft om adoptieverlof te mogen opnemen, dan kan hij zich wenden tot de Afdeling Human Resource Management (HRM). In overleg met deze afdeling zal een, voor zowel werkgever als betrokken werknemer, bevredigende oplossing worden gezocht.

Artikel 24

ONDERNEMINGSRAAD

1. Teneinde mede te werken aan de behartiging van de belangen van onderneming en personeel, is een ondernemingsraad ingesteld overeenkomstig het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.
2. De samenstelling, verkiezing, bevoegdheden en werkwijze van deze raad zijn geregeld in een reglement, dat aan iedere werknemer ter hand wordt gesteld.
3. Werkgever ziet erop toe, dat een werknemer noch wegens lidmaatschap van de ondernemingsraad noch wegens de wijze van uitvoering daarvan, wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.

Artikel 25

VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de vakorganisaties de volgende medewerking verlenen:

1. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan:
 - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van zijn vakorganisatie;
 - b. indien hiertoe naar zijn mening een dringende noodzaak aanwezig is, kan dit contact ook binnen werktijd plaatsvinden. De betrokken chef dient hiervan dan tevoren op de hoogte te worden gesteld;
 - c. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd telefonisch contact hebben met bezoldigde functionarissen van zijn vakorganisatie;
 - d. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van het bedrijf;
 - e. beschikken over bedrijfsruimte voor vakbondsvergaderingen over bedrijfs-aangelegenheden. Als regel zal deze beschikbaarstelling buiten werktijd geschieden;

- f. de agenda en de verslagen ontvangen van de vergaderingen van de ondernemingsraad, voor zover deze raad daarmee instemt.
2. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen de onderneming schriftelijk informatie verspreiden of laten verspreiden onder de leden van zijn vakorganisatie.
 3. Werkgever zal aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een lokaliteit ter beschikking stellen, waar dit bestuur buiten werktijd een spreekuur kan houden.
 4. De vakorganisaties zullen:
 - a. via door werkgever ter beschikking gestelde mededelingenborden mededelingen betreffende het bondswerk in het bedrijf kunnen doen. Indien werkgever zich met de inhoud en de strekking van deze mededelingen niet kan verenigen zal hij zich ter zake verstaan met de bezoldigde bestuurder van de betrokken vakorganisatie;
 - b. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de werknemers;
 - c. de stukken ontvangen, die voor de vergadering van de ondernemingsraad door werkgever aan de leden daarvan worden verzonden. Voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de vergaderingen van de ondernemingsraad, voor zover deze raad daarmee instemt. De vakorganisaties zullen uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
 - d. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangevozen bedrijfsfunctionarissen;
 - e. toegang hebben tot de onderneming om in het kader van het bondswerk in het bedrijf contact te kunnen onderhouden met de voorzitter van de bedrijfsledengroep en in dringende gevallen, na voorafgaand overleg met werkgever, met het bestuur van de bedrijfsledengroep.
 5. Een werknemer in ploegendienst, die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep, kan – indien noodzakelijk – in zijn werktijd aan vakbondsvergaderingen, het bedrijf betreffende, deelnemen wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
 6.
 - a. Werknemers die functioneren als kaderlid van een vakorganisatie zullen in hun positie en mogelijkheden als werknemer niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten in die hoedanigheid. Indien er sprake is van een voornemen tot ontslag zal de werkgever vooraf met de betrokken vakorganisatie overleggen over de inhoud van de te nemen stappen en de te volgen procedure. Het vakbondskaderlidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.
 - b. De werknemer, die meent dat werkgever in strijd handelt met het hierboven bepaalde, kan een beroep doen op partijen als genoemd in de aanhef van de collectieve arbeidsovereenkomst.
 - c. Onder vakbondskaderleden worden verstaan: leden van de beleidsraad, centrale raad, leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep alsmede leden van eventuele sectiebesturen, vallend onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de bedrijfsledengroep, eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie en vakbondskaderleden, die zitting hebben in pensioenfondsbesturen, veiligheidscommissies, algemene vergadering, districtsraad, centrale contact commissie en andere organen.

7. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming, stelt werkgever 2,5 uur per lid per jaar ter beschikking aan de vakorganisaties. Het bestuur van de bedrijfsledengroep stelt vast op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt. Hierover zal overleg worden gepleegd met de Afdeling Human Resource Management (HRM) van de onderneming.
8. Werkgever zal aan de vakorganisaties jaarlijks een opgave verstrekken van de werknemers, die bij hem in dienst zijn. Werknemers die hierop geen prijs stellen, kunnen dit vooraf aan werkgever kenbaar maken, waarna hun gegevens tijdig van deze opgave zullen worden verwijderd.
De vakorganisaties verplichten zich de verstrekte gegevens als vertrouwelijk te behandelen en deze uitsluitend te gebruiken voor de jaarlijkse controle van hun ledenadministratie.

Artikel 26

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

1. Indien een werknemer tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode zoals genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald.
 - b. Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling:
 - 26 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen
 - 26 weken een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.
 - c. Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer:
 - 26 weken 80% van het maandinkomen worden doorbetaald;
 - 26 weken 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
2. Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%
De werknemer die, na 2 jaar achtereenvolgende arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de in de WIA opgenomen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard door het UWV, ontvangt, indien sprake is van inkomensverlies: gedurende het 3^e tot en met het 7^e jaar van arbeidsongeschiktheid een gegarandeerd minimum van 70% van het laatstverdiende inkomen.
3. Arbeidsongeschikt meer dan 80%
De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (meer dan 80%) is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt

gedurende de eerste 104 weken boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

4. Werkgever heeft het recht om de in dit artikel genoemde aanvullingen c.q. uitkeringen niet te verlenen c.q. in te trekken in de navolgende gevallen:
 - a. bij gebleken wangedrag of nalatigheid van de werknemer als oorzaak van het ontstaan c.q. voortduren van de arbeidsongeschiktheid;
 - b. bij het door de werknemer die weer tot het verrichten van arbeid in staat is, in onvoldoende mate verlenen van medewerking aan zijn herplaatsing;
 - c. indien de werknemer misbruik maakt van deze regelingen en wettelijke- en/of controlevoorschriften overtreedt.
5. Het inkomen, bedoeld in lid 1, is gelijk aan het gemiddelde bruto-inkomen over de voorafgaande 13 weken, e.e.a. met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.
6. Indien de overheid wijzigingen aanbrengt in de wettelijke voorzieningen ter zake van arbeidsongeschiktheid, zullen partijen overleggen over de aanpassing van de in lid 1 bedoelde bovenwettelijke aanvullingen, met als uitgangspunt dat bedoelde wijzigingen niet zullen leiden tot verhoging van de kosten van deze bovenwettelijke aanvullingen.
7. De werkgever heeft per geval de mogelijkheid om voor werknemer in positieve zin af te wijken.

Artikel 27

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, plus de 2 daarop volgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever geen aftrek van uitkeringen uit anderen hoofde toegepast.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien de echtgenote niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, alsmede die kinderen die een wezenuitkering krachtens de ANW ontvangen;
- c. bij afwezigheid van de categorieën a en b: degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband samenleefde.

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

Geen uitkering is verschuldigd indien destijds ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak is ontstaan op een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 28

PENSIOENREGELING

1. Pensioenregeling

- a. Alle werknemers zijn gehouden op de eerste dag van de maand, waarin zij in dienst treden bij werkgever, toe te treden tot de voor hen geldende pensioenregeling.
- b. De toekomstige pensioenopbouw is vanaf 1 januari 2012 voor wat betreft de basisregeling ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds Grafische Bedrijven (PGB).
- e. De inhoud van de pensioenregeling is vastgelegd in bijlage 1a en 1b van de overeenkomst tot vrijwillige deelneming PGB, respectievelijk de pensioenreglementen van AEGON.
- f. Vanaf 2013 wordt de kostendekkende premie aan PGB afgedragen waarbij vanaf 2015 een maximum pensioenpremie geldt van 17% van de loonsom. De premieverdeling is daarbij als volgt: werkgever betaalt 55% en werknemers betalen 45%. Indien de kostendekkende premie ten behoeve van PGB in enig jaar hoger ligt dan 17% van de loonsom, dan wordt het opbouwpercentage voor het ouderdom- en bijbehorend nabestaandenpensioen in datzelfde jaar evenredig naar beneden bijgesteld.
- g. Per 1 januari 2017 wordt de werknemerspensioenpremie eenmalig verhoogd met het verschil tussen de vaste overeengekomen premie van 17% en de benodigde pensioenpremie om de jaarlijkse pensioenopbouw van 1,75% te kunnen garanderen (naar verwachting ca. 1 tot 1,2%). De kostenstijging tot 17% van de salarissom wordt op basis van in het artikel 28 sub f. genoemde premieverdeling verdeeld onder werkgever en werknemers.
- h. Om per 1 januari 2015 te voldoen aan het wettelijk kader gelden de volgende aanpassingen:
 - **basisregeling (PGB):** het opbouwpercentage van 1,75% wordt gecontinueerd. Het opbouwpercentage van het partnerpensioen bedraagt 70% van het ouderdompensioen;
 - **aanvullende regeling (AEGON):** deze regeling komt per 1 januari 2015 te vervallen;
 - **compensatieregeling (AEGON):** deze regeling wordt per 1 januari 2015 ondergebracht in de basisregeling bij PGB en voorziet in de opbouw van ouderdoms- en partnerpensioen vanaf een franchise van € 13.449,=;
 - **VPL-regeling (AEGON):** deze regeling komt per 1 januari 2015 te vervallen. De hierdoor per 1 januari 2015 vrijvallende premie is deels gebruikt om de pensioenregeling te verbeteren (verlagen werknemerspremie) en wordt deels uitgekeerd aan werknemers (structurele loonsverhoging van € 300,= per werknemer op jaarbasis).

Artikel 29

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of sociale aard in Nederland voordoet, dat contractanten redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van de overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd. Dit overleg zullen partijen voeren in de geest van vertrouwen en samenwerking.
2. Indien over het al dan niet aanwezig zijn van omstandigheden als bedoeld in lid 1 tussen partijen geen overeenstemming bereikbaar is, zal hierover uiterlijk 1 maand nadat één der partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen, uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd; een zelfde uitspraak zal aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd indien geen overeenstemming bereikbaar is over in deze overeenkomst op grond van dergelijke omstandigheden aan te brengen wijzigingen, 3 maanden nadat één der partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen. De uitspraak van de Stichting van de Arbeid zal door alle partijen als bindende uitspraak worden beschouwd.

Artikel 30

DUUR EN OPZEGGING

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 1 april 2016 tot en met 31 maart 2017 en eindigt zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen te Enkhuizen, december 2016.

Alkor Draka B.V.

FNV

CNV Vakmensen.nl

BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 12 van de CAO voor Alkor Draka B.V. te Enkhuizen

1. WERKCLASSIFICATIEPUNTEN

Ter bepaling van het schaalsalaris worden de werknemers, op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, op basis van werkclassificatie ingedeeld in één van de volgende groepen.

Groep 1:	0 - 26 ½ werkclassificatiepunten
Groep 2:	27 - 46 ½ werkclassificatiepunten
Groep 3:	47 - 66 ½ werkclassificatiepunten
Groep 4:	67 - 90 ½ werkclassificatiepunten
Groep 5:	91 - 114 ½ werkclassificatiepunten
Groep 6:	115 - 143 ½ werkclassificatiepunten
Groep 7:	144 - 172 ½ werkclassificatiepunten
Groep 8:	173 - 201 ½ werkclassificatiepunten
Groep 9:	202 - 230 ½ werkclassificatiepunten

2. FUNCTIELIJST (stand van zaken per april 2015)

GROEP 1

--

GROEP 2

Assistent medewerker Magazijn
Productiemedewerker

GROEP 3

Administratief Medewerker Planning
Medewerker Magazijn
Medewerker Postkamer
Operator in opleiding

GROEP 4

Allround medewerker Magazijn
Allround medewerker Technisch Magazijn
Kwaliteitsuitvoerder
Medewerker Monsterkamer
Medewerker Veredeling
Operator
Telefoniste/Receptioniste
KAM medewerker

GROEP 5

Assistent Kwaliteitstechnicus
Assistent Monteur
Componentenbeheerder
Kalandervoerder
Machinevoeder Veredeling
Werkvoorbereider OPD

GROEP 6

Allround Kalandervoerder
Assistent Ontwikkeltechnicus
Medewerker Inkoop
Kalibratietechnicus
Magazijnmeester
Medewerker Customer Service
Medewerker HRM
Monteur
Operator GV
Planner
Secretaresse

GROEP 7

Allround medewerker Customer Service
Allround Monteur
Allround Planner
Crediteurenadministrateur
Debiteurenadministrateur
Directiesecretaresse
Inkoper
Kwaliteitstechnicus
Coördinator Verpakking en Externe Logistiek
Senior Kalandervoerder
Tekenaar / Constructeur
Werkvoorbereider Techniek GTI

GROEP 8

Allround Inkoper
Assistent Controller
Marketing Assistent
Debiteurenbewaker
Ontwikkeltechnicus
Ontwikkelingbegeleider
Ploegchef
Procestecholoog
Sectorchef TD
Senior Monteur
Senior Planner
Systeem-/Netwerkbeheerder
Teamleider CS
Veiligheidsfunctionaris / BHV-coördinator

GROEP 9

Allround Ontwikkeltechnicus
Allround Procestecholoog
Chef Veredeling
Constructeur
Controller
Equipement Engineer
Lijnmanager
Hoofd Logistiek
HRM adviseur
Manager Customer Service

3. SALARISSCHALEN

Salarisschaal Alkor Draka 1 april 2016

(inclusief een verhoging van 1%)

	Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	jaar	929	971	1.011	1.059	1.113				
16,5	jaar	976	1.015	1.061	1.111	1.168				
17	jaar	1.018	1.064	1.110	1.164	1.222	1.284			
17,5	jaar	1.110	1.157	1.210	1.266	1.331	1.399			
18	jaar	1.200	1.251	1.309	1.370	1.438	1.513	1.598		
18,5	jaar	1.293	1.346	1.407	1.474	1.549	1.628	1.719		
19	jaar	1.384	1.439	1.505	1.577	1.656	1.742	1.839	1.946	
19,5	jaar	1.473	1.535	1.604	1.680	1.765	1.855	1.936	2.023	
20	jaar	1.562	1.630	1.702	1.783	1.876	1.947	2.021	2.094	2.223
20,5	jaar	1.652	1.725	1.802	1.855	1.939	2.017	2.087	2.164	2.290
21	jaar	1.744	1.819	1.901	1.938	2.005	2.084	2.154	2.235	2.359
22	jaar	1.834	1.914	1.999	2.033	2.114	2.177	2.227	2.306	2.428
23	jaar				2.095	2.202	2.246	2.300	2.376	2.496
24	jaar						2.316	2.372	2.446	2.566
25	jaar							2.445	2.517	2.635
26	jaar								2.587	2.704
27	jaar									2.771
	Functiejaarschaal									
	Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	functiejaars	1834	1914	1999	2095	2202	2316	2445	2587	2771
1	functiejaar	1859	1947	2041	2145	2250	2370	2508	2663	2852
2	functiejaars	1891	1980	2084	2194	2305	2428	2571	2736	2937
3	functiejaars	1922	2016	2126	2240	2359	2484	2635	2813	3019
4	functiejaars	1948	2051	2166	2289	2410	2545	2698	2886	3100
5	functiejaars				2340	2463	2600	2763	2959	3184
6	functiejaars					2514	2660	2828	3034	3269
7	functiejaars						2716	2889	3106	3354
8	functiejaars							2956	3180	3430
9	functiejaars								3254	3518
10	functiejaars									3598

Salarisschaal Alkor Draka 1 januari 2017
(inclusief een verhoging van 0,5% op voorwaarde dat de EBITDA over 2016 1.4 mio
bedraagt)

	Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16	jaar	934	975	1.016	1.065	1.119				
16,5	jaar	981	1.020	1.066	1.117	1.173				
17	jaar	1.023	1.069	1.116	1.169	1.228	1.290			
17,5	jaar	1.116	1.163	1.216	1.272	1.338	1.406			
18	jaar	1.206	1.258	1.316	1.376	1.445	1.521	1.606		
18,5	jaar	1.299	1.353	1.414	1.481	1.557	1.636	1.728		
19	jaar	1.391	1.446	1.512	1.584	1.665	1.751	1.848	1.956	
19,5	jaar	1.480	1.543	1.612	1.688	1.774	1.865	1.946	2.033	
20	jaar	1.570	1.638	1.710	1.792	1.885	1.957	2.031	2.104	2.234
20,5	jaar	1.661	1.734	1.811	1.865	1.949	2.027	2.097	2.175	2.301
21	jaar	1.753	1.828	1.910	1.948	2.015	2.094	2.165	2.246	2.371
22	jaar	1.843	1.924	2.009	2.043	2.124	2.187	2.238	2.317	2.440
23	jaar				2.105	2.213	2.257	2.311	2.387	2.508
24	jaar						2.328	2.384	2.458	2.579
25	jaar							2.457	2.530	2.648
26	jaar								2.600	2.717
27	jaar									2.785
	Functiejarenschaal									
	Groepen	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	functie jaren	1843	1924	2009	2105	2213	2328	2457	2600	2785
1	functie jaar	1869	1957	2051	2156	2262	2382	2520	2677	2867
2	functie jaren	1900	1989	2094	2205	2316	2440	2584	2750	2952
3	functie jaren	1932	2026	2137	2251	2371	2496	2648	2827	3034
4	functie jaren	1958	2062	2177	2300	2422	2558	2711	2900	3115
5	functie jaren				2352	2476	2613	2777	2974	3199
6	functie jaren					2526	2674	2842	3049	3286
7	functie jaren						2729	2903	3121	3371
8	functie jaren							2971	3196	3447
9	functie jaren								3270	3535
10	functie jaren									3616

BIJLAGE II

Protocol

1. Periodiek overleg

De onderneming en de vakorganisaties voeren als regel twee maal per jaar periodiek overleg. In dat overleg wordt door de onderneming informatie verschaft over de algemene gang van zaken, waarbij punten voor de agenda zullen zijn:

- personeelsbeleid;
- jeugdwerkplan;
- investeringen en automatisering.

Tevens worden in het periodiek overleg al die onderwerpen besproken welke vanuit het CAO-overleg tijdens de looptijd van de CAO een nadere uitwerking c.q. invulling behoeven.

2. Dagdienst en twee- en drieploegendienst

Jaarlijks wordt aan alle medewerkers van de dagdienst en de twee- en drieploegendienst een uitkering (in tijd of in geld) beschikbaar gesteld ter grootte van 0,75% van de totale bruto loonsom (\pm 1,5% van hun loonsom). Deze uitkering zal voor de eerste maal worden gegeven in 2001 en vervolgens ieder jaar. Met de uitkering wordt een persoonlijk investeringsbudget voor de werknemer gecreëerd. Vanuit dit budget kan de werknemer bestedingen doen in het kader van het keuzesysteem van Alkor Draka.

3. Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat werknemers in staat worden gesteld gebruikt te maken van het op fiscaal vriendelijke wijze betalen van vakbondscontributie, mits en zolang als fiscale facilitatie mogelijk is.

4. WGA-premie

Werkgever ziet gedurende de jaren 2016 en 2017 af van haar wettelijk recht om de helft van de WGA-premie te verhalen op de werknemers. Als de WGA-premie voor Alkor Draka uit gaat komen boven het landelijk gemiddelde zoals die geldt voor de bedrijfscategorie van Alkor Draka, dan wordt het meerdere voor 50% verhaald op werknemers.

5. WGA-gat basisverzekering

Voor de periode na 104 weken arbeidsongeschiktheid wordt een collectieve WGA-gat basisverzekering aangeboden aan alle werknemers. Werkgever neemt, voor de looptijd van deze CAO (looptijd 1-4-2016 tot 1-4-2017), 50% van de premie voor haar rekening.

6. Afspraken 4/5-ploegendienst

- een 33,6 urige werkweek;
- ca 1.544 uur per jaar gemiddeld;
compensatie van de meeruren die worden gemaakt in het rooster van 36 uur in tijd voor tijd aan te geven door de werkgever (ca 2,4 uur per week); de uren die gecompenseerd worden in vrije uren, worden door de werkgever uiterlijk 2 weken van tevoren aan de medewerkers meegedeeld. de uren die aan het einde van het jaar niet zijn gecompenseerd zullen door de werkgever worden uitbetaald.
- 5 terugkomdagen;
- ploegendienst toelage van 26 %.

7. Werkkostenregeling

Alkor Draka heeft per 1 januari 2014 de werkkostenregeling ingevoerd. Indien er sprake is van ongebruikte fiscale ruimte, is werkgever bereid om deze ruimte in te zetten om de 13^{de} maand per werknemer voor een deel bruto-netto te verrekenen op voor werkgever kostenneutrale wijze.

8. 3^e WW jaar

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015 en 18 maart 2016 zijn gemaakt. Zodra de Stichting van de Arbeid een definitieve keuze heeft gemaakt voor een landelijke uitvoeringsorganisatie zullen CAO-partijen overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW- en WGA-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW- en loongerelateerde WGA-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de CAO opengebroken. Conform landelijke afspraken nemen werknemers de volledige premie van de private aanvullende WW/WGA voor hun rekening. De inschatting is dat de premie in 2016 en 2017 ongeveer 0,2% van het SV loon bedraagt en de premie kan naar verwachting oplopen tot 0.75% van het SV loon. De uitvoeringsafspraken worden in een aparte CAO vastgelegd met een looptijd van 5 jaar.

9. In het najaar van 2016 vindt nader overleg plaats tussen CAO-partijen over CAO in brede zin 'generatieproof' maken, minder gebaseerd op anciënniteit en leeftijd.

10. Partijen hebben uitgesproken te hechten aan een goede, stabiele pensioenregeling als belangrijke arbeidsvoorwaarde. Naar verwachting zal de pensioenpremie de komende jaren nog verder stijgen. Tegen die achtergrond zijn partijen bereid om in 2017 in gezamenlijk overleg te zoeken naar een passende oplossing en te kijken naar eventuele alternatieven voor de huidige pensioenregeling.

BIJLAGE III

Als bedoeld in artikel 20 van de CAO voor Alkor Draka B.V. te Enkhuizen.

Reglement Keuzesysteem

Algemene Bepalingen

Artikel 1 Algemeen

Deze regeling geeft uitvoering aan artikel 20 van de CAO voor Alkor Draka B.V. Naast de vermelding van bronnen en doelen worden tevens de overige grenzen en voorwaarden aangegeven, alsmede enkele procedurele bepalingen. De werknemer kan op basis van deze regeling een aantal arbeidsvoorwaarden uit de CAO flexibel invullen. De keuze, in beginsel de zeggenschap van de werknemer, vindt plaats op basis van kostenneutraliteit voor de werkgever.

Artikel 2 Definities

1. Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan die door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel of worden gespaard op de tijdspaarrekening. Onder doelen worden verstaan de arbeidsvoorwaarden waarvoor de werknemer kan kiezen.
2. Onder tijdspaarrekening wordt verstaan de rekening waarop voor de werknemer zijn gespaarde dagen worden bijgehouden.
3. In de artikelen 6 tot en met 18 van deze regeling is aangegeven welke bronnen kunnen worden ingezet of worden gespaard en voor welke doelen kan worden gekozen.
4. Het boekjaar is het lopend kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer van de bronnen, het sparen, betrekking heeft.
5. De bronnen zijn:
 - a. Persoonlijk investeringsbudget voor dagdienst en twee- en drieploegendienst (Bijlage II artikel 2 CAO).
 - b. Bovenwettelijke vakantiedagen (vakantiedagen boven 4 maal het aantal werkdagen per week inclusief leeftijdsvakantiedagen en het jaarlijkse saldo aan vakantiedagen per 31 december van het boekjaar; artikel 18 lid 8 CAO).
 - c. Niet collectief ingeroosterde ADV-dagen (artikel 2 lid 4 Regelingenboek).
 - d. Tijds gedeelte overwerkcompensatie (artikel 14 lid 7 sub a CAO).
 - e. 13^e maand (artikel 7 lid 1 Regelingenboek).

De doelen zijn:

- a. Betaald verlof.
- b. Kinderopvang.
- c. Fiets.
- d. Aanvulling (pre)pensioen.
- e. Extra inkomen.

Artikel 3 Keuzemoment

1. De werknemer kan eenmaal per jaar, uiterlijk voor 1 november, een ruilkeuze maken en/of kiezen voor tijdsparen. Voor het vaststellen van het saldo van in dat jaar opgebouwde dagen wordt als peildatum 31 december van het boekjaar genomen. Werknemers, die op of na 1 januari van het betreffende boekjaar in dienst treden, kunnen voor het eerst een ruilkeuze maken en/of tijdsparen aan het eind van het boekjaar. Werknemers die tussen 1 november en 1 januari in dienst treden, mogen hun ruilkeuze bij indiensttreding aangeven.
2. Voor de bron tijdsdeel overwerkcompensatie, als bedoeld in artikel 2 lid 5 onder d van deze regeling, geldt dat de werknemer tweemaal per jaar, voor 1 november en voor 1 mei, kan kiezen voor uitbetalen dan wel voor tijdsparen.

Artikel 4 Deelnemers en deeltijders

1. Deze regeling is van toepassing op alle werknemers in de zin van deze CAO, met uitzondering van oproepkrachten.
2. Voor deeltijders geldt dat de maximale omvang van de in te zetten bronnen naar evenredigheid van het dienstverband plaatsvindt.
3. Voor werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn in de zin van de WIA en minder uren werken dan een fulltime medewerkers, wordt voor de toepassing van deze regeling voor het werkzame gedeelte aangemerkt als deeltijder.

Artikel 5 Dagen en dagwaarde

1. Onder dagen worden verstaan vakantie-, ADV- en/of verlofdagen of -diensten. Een dag wordt in de standaard van 1 werkdag van 8 uren uitgedrukt. De werknemer kan maximaal 10 dagen per boekjaar aanwenden in het kader van deze regeling. Deze 10 dagen kan hij laten bijschrijven op de tijdspaarrekening. Van deze dagen kan hij er maximaal 5 laten uitbetalen in het jaar van opbouw. Bron d (tijdsdeel overwerkcompensatie) is hiervan uitgezonderd. Voor bron d geldt voor uitbetaling geen maximum.
2. De waarde van een dag is bepaald op 5,49% (dit is het schaalsalaris gedeeld door $1748/12 = 1/145,6666 \times 8$ uur per dag) van het maandinkomen op 1 december van het boekjaar bij een gebruikelijke arbeidsduur bij een volledig dienstverband (zie artikel 9 lid 1 sub a CAO en het salaris per maand, zoals opgenomen in Bijlage I punt 3 CAO). De dagwaarde wordt derhalve eenmalig vastgesteld. Indien de werknemer zijn dagen inzet voor één van de doelen kinderopvang (doel b), fiets (doel c) of aanvulling (pre)pensioen (doel d), geldt per dag bovendien een opslag van 8%.
3. Het kopen of verkopen van tijd voor extra of minder inkomen, leidt tot een hoger c.q. lager inkomen, wat gevolgen heeft voor de grondslagen van de vakantietoelage, de gratificatie bij jubileum en de uitkering bij overlijden. Het kopen of verkopen van tijd heeft geen effect op de (pre)pensioengrondslag.
4. In gevallen waarbij tijd in tijd wordt omgezet zal een dag waardevast een dag blijven.
5. De ingezette en/of gespaarde vakantie- en leeftijdsvakantiedagen worden per 31 december van het boekjaar van het vakantietegoed afgeschreven.

6. Voor de bron tijdsdeel overwerkcompensatie, als bedoeld in artikel 2 lid 5 onder d van deze regeling, geldt dat de werknemer per 1 november en per 1 mei het saldo aan compensatiedagen kan inzetten. Dit betreft uitsluitend compensatiedagen die respectievelijk per 30 september en per 31 maart langer dan 6 maanden daarvoor zijn ontstaan. De waarde van een compensatiedag is bepaald op 5,49% van het bruto maandsalaris per 30 september respectievelijk 31 maart.

De Bronnen

Artikel 6 Persoonlijk investeringsbudget voor dagdienst en twee- en drieploegendienst

De omvang van het persoonlijk investeringsbudget bedraagt voor werknemers in de dagdienst, de twee- en de drieploegendienst 3 dagen.

Artikel 7 Niet collectief ingeroosterde ADV-dagen

Het aantal niet collectief ingeroosterde ADV-dagen dat jaarlijks kan worden ingezet als bron bedraagt maximaal 5 dagen. Collectief aangewezen ADV-dagen kunnen niet worden ingezet als bron.

De Tijdsparrekening

Artikel 8 Tijdsparrekening

1. De werknemer kan jaarlijks uit de bronnen a, b, c en d maximaal 13 dagen laten bijschrijven op zijn tijdsparrekening. Het totale gespaarde saldo aan dagen mag niet meer dan 100 dagen bedragen.
2. Het saldo aan dagen op de tijdsparrekening kan naar keuze van de werknemer worden aangewend voor de doelen opgenomen in de artikelen 9 t/m 17.
3. Voor de doelen genoemd in de artikelen 9 t/m 13 kan het saldo worden opgenomen in dagen of halve dagen. Voor de doelen genoemd in de artikelen 15 t/m 17 kan het saldo worden opgenomen in uren.
4. De verjaringstermijn, als bedoeld in artikel 642 BW, wordt voor het saldo als bedoeld in lid 1 buiten werking gesteld.

De Doelen

Artikel 9 Sabbatical leave

1. De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdsparrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, maximaal 1 keer per 3 jaar inzetten voor een sabbatical leave, dan wel opnemen voorafgaand aan zijn (pre)pensioen.
2. De werknemer kan hiertoe uiterlijk 6 maanden voorafgaand aan de ingangsdatum een verzoek indienen bij de werkgever voor een sabbatical leave.
3. De maximale periode van langdurig betaald verlof bedraagt 130 dagen of diensten, met dien verstande dat de werknemer nooit meer dan een half jaar aaneengesloten afwezig kan zijn.

4. De werkgever kent het verlof toe met in achtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 3.

Artikel 10 Studieverlof

1. In aanvulling op de in het Regelingenboek opgenomen studiefaciliteitenregeling kan de werknemer de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, opnemen ten behoeve van het volgen van een studie of opleiding.
2. De werkgever kent het verlof toe met in achtneming van het bepaalde in artikel 23 lid 3.

Artikel 11 Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen sabbatical leave en studieverlof

1. Vanaf 1 maand na ingang van de sabbatical leave of het studieverlof vindt stopzetting van alle onkostenvergoedingen plaats.
2. De werknemer heeft de garantie dat hij na afloop van de sabbatical leave of het studieverlof terug kan keren in zijn oude functie, tenzij hierover in overleg tussen werkgever en werknemer andere afspraken worden gemaakt.

Artikel 12 Zorgverlof

1. De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, opnemen ten behoeve van de verzorging van een ziek familielid. Dit zoals bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg en nader uitgewerkt in het Regelingenboek.
2. De gespaarde dagen kunnen in aanvulling op het bepaalde in de Wet Arbeid en Zorg worden ingezet tot maximaal het salaris over die verzuimde dag.

Artikel 13 Ouderschapsverlof

1. De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, opnemen ten behoeve van doorbetaald ouderschapsverlof.
2. Het bepaalde in de wet (Hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg) en de nadere uitwerking hiervan in het Regelingenboek, is onverkort van toepassing.

Artikel 14 Arbeidsvoorwaardelijke gevolgen

Gedurende de periode van verlof als bedoeld in de artikelen 9 t/m 13 van deze regeling geldt het bepaalde in artikel 18 van de CAO.

Artikel 15 Fiscale vrijstellingsmogelijkheden

1. De werknemer kan door het inzetten van bron e (13^e maand) gebruik maken van de pc privé regeling van Alkor Draka.
2. De werknemer kan door het inzetten van de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening en van bron e (13^e maand) gebruik maken van fiscale vrijstellingsmogelijkheden volgens de fietsregeling van Alkor Draka.

Artikel 16 Aanvulling (pre)pensioen

De werknemer kan de gespaarde dagen van de tijdspaarrekening en bron e (13^e maand) inzetten ten behoeve van een verbetering van zijn (pre)pensioen, met inachtneming van het terzake bepaalde in het pensioenreglement voor de (pre)pensioenregeling. Hierbij geldt een minimale inleg van € 1350,=.

Artikel 17 Extra inkomen

1. De werknemer kan de bronnen b, c en d in het jaar van opbouw inzetten voor extra inkomen, met inachtneming van de maxima opgenomen in artikel 5 lid 1 van deze regeling.
2. Voor de bronnen b en c geldt dat uitbetaling van het extra inkomen plaatsvindt in de maand november van het betreffende boekjaar. Bron d wordt uitbetaald in de maand november respectievelijk mei.

Overige bepalingen

Artikel 18 Einde dienstverband

1. Onverminderd het bepaalde in lid 2 geldt voor werknemers waarvan het dienstverband eindigt in de loop van een boekjaar, dat bij de inzet van bronnen en doelen naar evenredigheid rekening moet worden gehouden met de duur van het dienstverband. Zo nodig zal (netto) verrekening plaatsvinden.
2. Bij beëindiging van het dienstverband zullen de spaarsaldi, als bedoeld in artikel 8 van deze regeling, worden uitbetaald.

Artikel 19 Arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid – ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof – blijven afspraken over verlaging van het salaris in het kader van deze regeling ongewijzigd. Indien en voor zover hierdoor het salaris onder het minimumloon komt, zal deelname aan deze regeling worden opgeschort.
2. Bij arbeidsongeschiktheid – ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof – worden afspraken over verhoging van het salaris in het kader van deze regeling gedurende het boekjaar ongewijzigd voortgezet. Na afloop van het boekjaar geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 9 lid 1 sub a CAO.
3. Bij arbeidsongeschiktheid – ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof – blijven afspraken over tijdsparen gedurende het boekjaar ongewijzigd. Na afloop van het boekjaar geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 9 lid 1 sub a CAO.
4. Onverminderd en met inachtneming van het bepaalde in de leden 1 t/m 3, wordt na het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid de deelname aan deze regeling opgeschort.

Artikel 20 Financiële gevolgen

1. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze, zoals geregeld in lid 2 e.v.

2. Indien dagen als bron worden ingezet voor de doelen a t/m e, heeft dit geen gevolgen in fiscale zin, voor het brutoloon sociale verzekeringen of voor de (pre)pensioen-grondslag. Indien dagen als bron worden ingezet voor extra inkomen, dan wordt dat aangemerkt als loon voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen en premies werknemersverzekeringen.
3. Indien de 13^e maand als bron worden ingezet, heeft dit gevolgen in fiscale zin, voor de (pre)pensioen-grondslag, salarisgerelateerde uitkeringen, het salaris tijdens ziekte, het brutoloon sociale verzekeringen en de grondslag voor inkomensafhankelijke voorzieningen, zoals de individuele huursubsidie.
4. Het inzetten van de bronnen als ruilmiddel tegen fiscale vrijstellingsmogelijkheden zal tot gevolg hebben dat de bronnen niet als loon voor de heffing van loonbelasting/premie volksverzekeringen of premies werknemersverzekeringen worden beschouwd.

Artikel 21 Verzoek, aanvraagprocedure, beslissing en beroep

1. De werknemer treedt over keuzes die leiden tot wijziging van zijn arbeidsduur in het komende boekjaar dan wel die leiden tot het opnemen van verlof als bedoeld in de artikelen 9 t/m 13 in overleg met zijn leidinggevende. Voor alle overige keuzes treedt de werknemer in overleg met de Afdeling Human Resource Management (HRM).
2. De werknemer maakt zijn keuze kenbaar door het invullen en ondertekenen van het Formulier Keuzesysteem Alkor Draka. Tevens geeft de werknemer op dit formulier zijn intenties aan over het aantal verlofdagen dat hij in het volgend boekjaar wil opnemen. Het formulier dient door de leidinggevende van de werknemer voor gezien te worden ondertekend. De werknemer stuurt het formulier naar de Afdeling Human Resource Management (HRM) die voor verdere afhandeling zorg draagt.
3. De werkgever kent het verzoek van de werknemer toe, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. In dat geval zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de reden van de afwijzing.
4. Afwijzing van enige aanvraag van de werknemer door de werkgever geschiedt schriftelijk en met redenen omkleed. De werknemer is gerechtigd hiertegen in beroep te gaan bij een paritaire klachtencommissie, bestaande uit 2 leden vanuit of namens de ondernemingsraad, een lid van het Management Team en een afgevaardigde van de Afdeling Human Resource Management (HRM). In het geval van een unanieme of een meerderheids-beslissing is de uitspraak van de commissie bindend en zal de werkgever deze uitspraak opvolgen. Bij stakende stemmen, zal de werkgever – met redenen omkleed – een beslissing nemen op basis van de argumenten van de commissie.

Artikel 22 Wijziging in persoonlijke omstandigheden

De werknemer is verplicht elke wijziging in de persoonlijke omstandigheden, die van invloed kan zijn op de toepassing van deze regeling, terstond en schriftelijk aan de werkgever te melden.

Artikel 23 Hardheidsclausule

In alle gevallen waar deze regeling niet in voorziet, beslist de werkgever in overleg met de vakorganisaties.

Artikel 24 Fiscale regelgeving

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze regeling, vindt overleg plaats tussen partijen over de gevolgen van deze wijzigingen.

Artikel 25 Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 november 2002.

BIJLAGE IV

Protocol: Wet Verbetering Poortwachter

- Indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling 70% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling c.q. aanvulling tot 70% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.
- De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen, één en ander mede gelet op het advies van de Bedrijfsarts.
- Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en inkomen van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze plicht indien hij kan aantonen dat:
 1. er geen geschikte functies voor de betrokken werknemer beschikbaar zijn of komen binnen het bedrijf;
 2. er geen geschikte functies te maken zijn door een andere groepering van taken, een aanpassing van de werkomgeving en/of gebruikelijke prestatienormen;
 3. de betrokken werknemer niet geschikt te maken is (door scholing) voor beschikbaar komende functies.
- Toetsing van deze inspanningsverplichting van de werkgever geschiedt door de binnen het bedrijf bestaande klachtencommissie op basis van de verklaring van de Arbo-dienst. De commissie rapporteert hierover aan partijen bij de CAO. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is. Eén en ander voor zover binnen de termijn van 104 weken gerekend vanaf de eerste ziekte dag.
- Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion (deskundigenoordeel) aan te vragen bij de UWV. Deze second opinion (deskundigenoordeel) heeft geen opschortende werking ten opzichte van afspraken omtrent re-integratie of beslissing van een bedrijfsarts. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de Afdeling Human Resource Management (HRM), dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon. Dienstverband en loondoorbetaling blijven van kracht zolang er geen uitspraak is. Eén en ander voor zover binnen de termijn van 104 weken, gerekend vanaf de eerste ziekte dag.
- Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op ontorechte gronden is geschied, kan de werkgever de teveel betaalde aanvulling terugvorderen. Indien de werknemer binnen 24 uur na de uitspraak alsnog de aangeboden functie aanvaardt zal geen terugvordering plaatsvinden en vindt eveneens geen ontslag plaats.

- De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag en aanvraag WIA-uitkering.
- De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacy-reglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
- Plaatsing bij een andere werkgever vindt plaats op basis van detachering met behoud van de geldende arbeidsvoorwaarden. De periode van detachering eindigt op het moment van een succesvolle re-integratie doch uiterlijk 24 maanden na de eerste ziekte dag. Bij een succesvolle re-integratie treedt de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst van de nieuwe werkgever.
- Indien een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van sociaal ondernemerschap van geval tot geval worden gezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.
- Partijen bij de CAO zullen tijdens het periodiek overleg de werking van dit protocol evalueren.

BIJLAGE V

Als bedoeld in artikel 12 lid 2 van de CAO voor Alkor Draka B.V. te Enkhuizen.

Procedure met betrekking tot bezwaar en beroep

Deze procedure geldt alleen in die gevallen, waarin de werknemer het niet eens is met de schaalindeling van de nieuwe functie.

Een medewerker kan bezwaar aantekenen tegen de zwaarte die zijn functie heeft na afronding van het waarderingstraject. Met betrekking tot de zwaarte van de functie heeft de werknemer aanvullend ook nog de mogelijkheid om in beroep te gaan – in 2 instanties: intern en extern beroep – tegen de zwaarte van de functie.

Bezwaar

Een werknemer die zich niet kan vinden in de zwaarte die zijn functie heeft gekregen in de waardering per 1 juli 2005, dient binnen 14 dagen na rapportagedatum bij zijn naast hogere leidinggevende schriftelijk bezwaar aan te tekenen. Is de naast hogere leidinggevende niet een MT-lid, dan dient de naast hogere leidinggevende af te stemmen met het betreffende MT-lid en met de Afdeling Human Resource Management (HRM). De naast hogere leidinggevende dient binnen 30 werkdagen na indiening van het bezwaar schriftelijk de uitkomst mede te delen. Tevens dient een gesprek met de werknemer plaats te vinden waarin een toelichting op het besluit wordt gegeven. Een kopie van de brief wordt overhandigd aan de Afdeling Human Resource Management (HRM) en in het dossier van de werknemer toegevoegd.

Intern beroep

Wanneer de werknemer zich vervolgens nog niet kan vinden in de zwaarte van de functie, dan kan de werknemer binnen 1 maand na het afhandelen van het bezwaar overgaan tot *intern beroep*. De werknemer dient dit schriftelijk te verzenden aan de Afdeling Human Resource Management (HRM), die er voor zorgdraagt dat de brief in handen komt van de Indelingscommissie (thans opererend als Beroepscommissie).

De Indelingscommissie zal vervolgens met de betrokken AWWN-adviseur de functie nog een keer bespreken en de argumenten doorlopen die in de eerdere bezwaarfase aan bod gekomen zijn. De fase *intern beroep* kent een termijn van 3 maanden. Binnen 3 maanden na indiening van het interne beroep dient de Indelingscommissie schriftelijk de werknemer op de hoogte te brengen van de uitkomst. Een kopie van dit schrijven wordt wederom overhandigd aan de Afdeling Human Resource Management (HRM), die zorgdraagt voor vastlegging in het dossier van de werknemer.

Extern beroep

Mocht de werknemer zich vervolgens nog niet kunnen vinden in de uitkomst, dan kan de werknemer zich binnen 1 maand na het afhandelen van het intern beroep wenden tot de laatste mogelijkheid, *het externe beroep*. In dit geval dient de werknemer dit schriftelijk aan te geven bij de Afdeling Human Resource Management (HRM), die vervolgens de Indelingscommissie op de hoogte brengt. Een deskundige van de vakorganisatie (wanneer de werknemer lid is van de vakorganisatie) of de voorheen niet-betrokken ORBA-coördinator (vanuit AWWN) wordt vervolgens ingeschakeld. Binnen een termijn van 3 maanden loopt deze functionaris de functieomschrijving door, de argumenten die in het eerdere bezwaar en beroep naar voren zijn gekomen en stemt hij af met betrokkenen. De uitspraak van deze functionaris wordt vervolgens schriftelijk aan de betrokken werknemer gestuurd.

Een kopie wordt verstuurd aan de Afdeling Human Resource Management (HRM) voor vastlegging in het dossier. De uitspraak van de vakbondsdeskundige of de ORBA-coördinator is bindend.

Procedure m.b.t. bezwaar aantekenen tegen indeling in nieuwe functie

Deze procedure geldt alleen als de werknemer zich niet kan vinden in de functie waarin hij wordt geplaatst.

De werknemer die zich niet kan vinden in de functie waarin hij per 1 juli 2005 geplaatst wordt, dient binnen 2 weken na bekendmaking c.q. ingangsdatum (1 juli) schriftelijk zijn bezwaar in te dienen bij de naast hogere leidinggevende. In dit schriftelijke bezwaar dient de werknemer zijn argumenten toe te lichten. In de meeste gevallen is deze naast hogere leidinggevende een MT-lid. Mocht dit niet het geval zijn, dan is het de taak van de naast hogere leidinggevende om het betreffende MT-lid te verwittigen van het bezwaar dat aangetekend is. De naast hogere leidinggevende zal in overleg treden met de direct leidinggevende, het MT-lid en de Afdeling Human Resource Management (HRM) om het bezwaar te behandelen. Binnen 30 werkdagen dient de naast hogere leidinggevende de werknemer schriftelijk de uitkomst van het behandelde bezwaar mede te delen, mede ondertekend door het MT-lid en de direct leidinggevende. Een kopie van dit schrijven wordt aan de Afdeling Human Resource Management (HRM) overhandigd om in het dossier van de werknemer te plaatsen.

De uitspraak van de naast hogere leidinggevende is bindend, immers het gaat hier om situaties waarin sprake is van het beoordelen van het functioneren van de werknemer.

BIJLAGE VI

Als bedoeld in artikel 9 van de CAO voor Alkor Draka B.V. te Enkhuizen.

Specifieke afspraken over arbeidsvoorwaarden verkorte drieploegdienst en storingsdienst

De hier genoemde specifieke arbeidsvoorwaarden gelden uitsluitend voor werknemers in dienst bij Alkor Draka op 1 september 2008 met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Voor werknemers werkzaam in de Verkorte 3-ploeg Kalandrage geldt:

- Gemiddelde roosterduur van 37,3 uur per week per werknemer;
- Vakantiedagen, Feestdagen en 3 PIB-dagen in overéénstemming met de huidige Cao-bepalingen;
- Werknemers hebben geen recht op ATV dagen maar wel recht op 4 RDV-dagen (roosterduurverkortung) op jaarbasis;
- De schaalsalarissen conform de bestaande CAO blijven van toepassing;
- Betaling van een roostertoeslag van 26 % (de in de CAO opgenomen roostertoeslag van 18% zal gelden voor toekomstige medewerkers).

Voor werknemers werkzaam in de Storingsdienst geldt:

- Gemiddelde roosterduur van 37,0 uur per week per werknemer;
- Vakantiedagen, Feestdagen en 3 PIB-dagen in overéénstemming met de huidige Cao-bepalingen;
- Werknemers hebben geen recht op ATV dagen maar wel recht op 4 RDV-dagen op jaarbasis;
- De schaalsalarissen conform de bestaande CAO blijven van toepassing;
- Betaling van een roostertoeslag van 26 % (de in de CAO opgenomen roostertoeslag van 18% zal gelden voor toekomstige medewerkers).

Voor de RDV-dagen zullen in het regelingenboek nadere afspraken worden vastgelegd, e.e.a. in lijn met de geldende bepalingen voor uitvoering van de ATV-dagen (artikel 2.2).