

COLLECTIEVE

ARBEIDS-

OVEREENKOMST

Alliance Healthcare B.V.

1 juli 2009 tot 1 juli 2010

INHOUDSOPGAVE.

Artikel 1 Definities	3
Artikel 2 Verplichtingen van partijen	4
Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer	5
Artikel 5 Periodiek overleg met vakorganisaties	6
Artikel 6 Indiensttreding en ontslag	6
Artikel 7 Dienstrooster en arbeidsduur	8
Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen	9
Artikel 9 Toepassing van de salarisschalen	10
Artikel 10 Bijzondere beloning/verzuimuren	11
Artikel 11 Beoordelingsafhankelijke beloning	12
Artikel 12 Feestdagen	13
Artikel 13 Verzuim	13
Artikel 14 Onbetaald verzuim/ouderschapsverlof	15
Artikel 15 Vakantie en verlofspaarregeling	15
Artikel 16 Seniorenregeling 55+	17
Artikel 17 Vakantietoeslag	18
Artikel 18 Eindejaarsuitkering	18
Artikel 19 Uitkering en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid voor langdurig arbeidsongeschikte werknemers	19
Artikel 20 Uitkering bij overlijden	20
Artikel 21 Spaarloonregeling	21
Artikel 22 Pensioenregeling	21
Artikel 23 Vakbondsverzuim	21
Artikel 24 Vakbondswerk in de onderneming	22
Artikel 25 Bijzondere omstandigheden	22
Artikel 26 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	23
Bijlage I Salarisschaal per 1 december 2009 inclusief verhoging van 1%	24
Bijlage II Functielijst	25
Bijlage III WGA-hiaatverzekering	27
Bijlage IV ziektepreventie en ziekteverzuimbeleid	28
Bijlage V verlofspaarregeling (met ingang van 1 juli 2000)	29
Bijlage VI Pensioenprotocol per 1 januari 2006	31
Bijlage VII sociaal beleid	33
Bijlage VIII Protocolafspraken / diversen	35

© C.A.O.-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 toestemming van partijen bij deze C.A.O., alsmede de AWWN te Den Haag.

Tussen
Alliance Healthcare B.V., te 's-Hertogenbosch
als partij ter ene zijde

en

CNV Vakmensen te Utrecht
FNV Bondgenoten te Utrecht
De Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan, met ingang van 1 juli 2009 voor de tijd van 12 maanden, derhalve van 1 juli 2009 tot 1 juli 2010.

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | | |
|---|---|--|
| a. Werkgever | : | de partij ter ene zijde. |
| b. Vakvereniging dan wel vakorganisatie | : | elk der partijen ter andere zijde. |
| c. Werknemer | : | de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst of gezien de aard van de werkzaamheden daarin behoort te worden opgenomen, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiaires en degenen die z.g. losse arbeid verrichten. |
| d. Maand | : | een kalendermaand. |
| e. Week | : | een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend. |
| f. Dienstrooster | : | een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken. |
| g. Dienst | : | het volgens dienstrooster overeengekomen aantal werkuren per dag. |
| h. Normale arbeidsduur | : | het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten. |
| i. Schaalsalaris | : | het salaris als vermeld in bijlage I. |
| j. Maandinkomen | : | het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag, als bedoeld in artikel 9 lid 4 onder d. |

k. Jaarinkomen:		het jaarinkomen is gelijk aan het maandinkomen maal 12 vermeerderd met vakantietoeslag en eindejaarsuitkering
l. Uurloon	:	het uurloon is gelijk aan het schaalsalaris gedeeld door 156 (3/13 deel van het schaalsalaris gedeeld door 36).
m. Ondernemingsraad	:	de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
n. Overeenkomst	:	deze collectieve arbeidsovereenkomst.
j. Partner	:	Degene met wie de werknemer: <ol style="list-style-type: none"> 1. gehuwd is, 2. een geregistreerd partnerschap is aangegaan, 3. samenwoont mits: <ul style="list-style-type: none"> • de werknemer en de partner beiden gehuwd zijn en geen geregistreerd partnerschap zijn aangegaan met een derde; • de partner geen bloed- of aanverwant is in de rechte lijn van de werknemer; • de werknemer en de partner gedurende tenminste een half jaar aantoonbaar een gezamenlijke huishouding voeren en een notarieel verleden samenlevingscontract hebben getekend. In dit contract dienen enige vermogensrechtelijke aangelegenheden te worden geregeld.

Artikel 2 Verplichtingen van partijen

Partijen verbinden zich geen actie te voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan als gevolg van bijzondere omstandigheden als beschreven in artikel 25 van deze overeenkomst en deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.

De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Indien een geschil ontstaat over uitleg en toepassing van de bepalingen van deze overeenkomst en dit geschil intern niet tot een bevredigende oplossing kan worden gebracht, dan zal ter oplossing van dat geschil overleg worden gevoerd tussen partijen bij deze overeenkomst.

Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

- 1a. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die van het in deze overeenkomst bepaalde in ongunstige zin afwijken.
- 1b. De werkgever zal met elke werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin wordt verwezen naar deze overeenkomst. De werkgever zal aan iedere werknemer een exemplaar van deze overeenkomst ter beschikking stellen.

2. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, zoals een goed werkgever betaamt. De werkgever dient daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zonodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

3. Regeling bijdrage aan de vakorganisaties

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en de FNV Bondgenoten, de CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrage aan de werknemersorganisaties.

4. Werken in deeltijd

Indien de aard van de functie en het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzetten, zal de werkgever werken in deeltijd voor langere of voor onbepaalde tijd op verzoek van de werknemer mogelijk maken.

Het maandinkomen en de overige arbeidsvoorwaarden zullen in dat geval naar rato worden vastgesteld.

5. Uitzendkrachten

De salarisschalen van deze overeenkomst zullen van toepassing zijn op de beloning van uitzendkrachten, met dien verstande dat zij 1 schaal lager worden ingedeeld gedurende de eerste zes maanden van de uitzendperiode. Voor het overige (werktijd-, verlofregelingen enz.) blijft de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing.

In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap, geldt dat uitzendovereenkomsten voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven, behoudens de laatste, direct voorafgaand aan het dienstverband met werkgever.

Indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (meer dan 9 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een contract kan worden aangeboden.

Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht hiertoe is gegeven.

De werknemer is verplicht om alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen, ook indien dit het verrichten van overwerk inhoudt.

De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en behoorlijk gedrag in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

De werknemer is verplicht zich aan de aangegeven dienst- en pauzetijd te houden.

Het is de werknemer, indien de werkgever daar schriftelijk bezwaar tegen heeft gemaakt, niet toegestaan regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd de werknemer die in overtreding is te schorsen en zal herhaalde overtreding beschouwen als een dringende reden voor ontslag op staande voet.

De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend is of wordt, zoals de inrichting van het bedrijf, de producten, de bedrijfsvoering, leveranciers, afnemerscontracten etc. Deze verplichting duurt voort na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De werknemer heeft de plicht om in geval van onmiddellijk dreigend persoonlijk gevaar voor hemzelf of voor anderen zijn leidinggevende te waarschuwen en de voorgeschreven handelingen te verrichten.

Overwerk

Overwerk wordt door de werkgever zoveel mogelijk vermeden, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, voor de werknemer verplicht voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht neemt. Deze verplichting tot overwerk geldt niet voor werknemers van 55 jaar en ouder.

Artikel 5 Periodiek overleg met vakorganisaties

Tenminste eenmaal per jaar voert de werkgever tussentijds periodiek overleg met de vakorganisaties. In dit overleg zal onder meer aan de orde komen:

- Informatie over het beleid m.b.t. het milieu.
- Informatie over de inspanningen en de voorgenomen inspanningen op het gebied van scholing.
- Informatie over de aanpak van leeftijdsbewust personeelsbeleid.
- Informatie over het verloop van re-integratie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten en minderheidsgroepen.

De werkgever zal de relevante wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en milieu nauwgezet opvolgen en daarover periodiek overleg plegen met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten.

De werkgever zal de vakvereniging ten minste eenmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Het initiatief tot deze informatieverstrekking kan van beide partijen uitgaan. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.

Artikel 6 Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. Hetzij voor onbepaalde tijd.
 - b. Hetzij voor een bepaalde tijdsduur, ofwel voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

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

3. In afwijking van artikel 7:668a lid 1 letter a en b BW geldt het volgende. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit geldt niet bij een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.
4. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 679 van het B.W. en tijdens of aan het einde van de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In overige gevallen neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - a. *Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst*
door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 van het B.W.
 - b. *Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst*
op de laatste dag van het tijdvak of bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikelen 7:667 en 7:668 van het B.W.Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week vóór het tijdstip, waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijke mededeling doen.
5. Het opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid (conform het bepaalde in artikel 7:670 eerste lid sub a. van het B.W.) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2. sub b van dit artikel en voor werknemers van 65 jaar en ouder niet van toepassing.
6. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer 65 jaar wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
7. Indien na het einde van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van het bereiken van de 65-jarige leeftijd de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, is op die arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van één (1) maand van toepassing. Dezelfde opzegtermijn is van toepassing op arbeidsovereenkomsten tussen de werkgever en werknemer die op of na 65-jarige leeftijd in dienst is getreden. In beide gevallen geldt dat de arbeidsovereenkomst slechts zal kunnen worden opgezegd tegen het einde van de kalendermaand.
8. In geval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal voor hem als leidraad gelden, dat hij naast het bedrijfsbelang in de eerste plaats bekwaamheid en/of geschiktheid van de werknemer en daarna de duur van de arbeidsovereenkomst in aanmerking zal nemen, zodat - bij overigens gelijke bekwaamheid en/of geschiktheid - in het algemeen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking komen.

Artikel 7 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster conform lid 6 van dit artikel.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de normale werktijd.
3. De werktijden zijn normaliter gelegen tussen 07.00 uur en 22.00 uur op de eerste 5 dagen van de week (dagdienstvenster).
- 4a.. Roosters worden door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
- 4b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.
5. Arbeidsduurverkorting
 - a. De jaarlijkse arbeidsduur van 2080 uur totaal is met 10% verminderd, hetgeen een arbeidsduurverkorting van 208 uren op jaarbasis betekent: dit betekent een gemiddelde werkweek van 36 uur. Deze arbeidsduurverkorting wordt gerealiseerd middels verwerking in dienstroosters zoals geregeld in lid 6 hierna. (Voor deelnemers aan de seniorenregeling 55+ geldt deze regeling niet.)
 - b. Indien de werknemer op verzoek van de werkgever op de vastgestelde roostervrije tijd moet werken, en de werknemer die roostervrije tijd niet bestemt voor de verlofspaarregeling (zie bijlage V bij deze overeenkomst) cq Levensloopregeling, zal in overleg met de werknemer binnen 2 maanden vervangende roostervrije tijd worden vastgesteld. Mocht de betrokken werknemer op deze vervangende vrije tijd arbeidsongeschikt zijn, dan behoudt hij zijn recht op vrije tijd.
 - c. Voor zover de als blok ingeroosterde roostervrije tijd samenvalt met bijzonder verlof op grond van art. 12 van de overeenkomst kan de vervallen roostervrije tijd worden omgezet in evenredige vrije tijd.
 - d. Roostervrije tijd mag niet worden verzilverd. Indien de werknemer door een andere oorzaak dan onder b. en c. genoemd, niet de roostervrije tijd kan genieten, bestaat geen recht op vervanging of uitbetaling. Indien de werknemer roostervrije tijd heeft overgeschreven naar het saldo van de verlofspaarregeling cq Levensloopregeling, gelden de bepalingen van die regeling.
 - e. Voor (langdurig) zieken worden roosters voor langere termijn vastgesteld.
 - f. De arbeidsduurverkorting is naar evenredigheid van toepassing op parttimers, ofwel door toekenning van roostervrije tijd, ofwel door evenredige vermindering anderszins van de werktijd.
6. 36-urenroosters

Werkroosters van gemiddeld 36 uren per week worden gerealiseerd met inachtneming van het volgende.

 - 6a. Het gemiddelde van 36 uren per week wordt gerealiseerd door inroostering van de werktijden over de periode van een kalenderkwartaal.

- 6b. Algemene roosterwijzigingen worden tenminste één maand vooraf bekend gemaakt. Wijziging van de werktijd van de werknemer binnen een rooster vindt plaats in overleg met de werknemer. Indien dit overleg niet tot overeenstemming leidt, kan de wijziging niet eerder dan 1 week na de mededeling van de werkgever plaatsvinden.
- 6c. De roosters van gemiddeld 36 uren per week mogen maximaal 40 ingeroosterde uren tellen. De normale werktijden per dag worden aaneengesloten ingeroosterd, hoogstens onderbroken door de gebruikelijke pauzetijden. De minimale roostertijd per dag bedraagt 4 uren voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor 30 uren of meer per week. De maximale roostertijd per dag bedraagt 9 uren (voor chauffeurs ten hoogste 9,5 uur per dag).
- 6d. Uitbetaling van het maandinkomen vindt plaats op basis van de contractueel overeengekomen arbeidsduur, ongeacht eventuele roosterfluctuaties in het kader van deze werktijdregeling.
- 6e. Voor ten hoogste 48 uren per jaar kunnen werknemers worden verplicht in een verschoven rooster op zaterdag te werken; de werkgever zal daarbij in eerste instantie een beroep doen op vrijwillige werknemers.
- 6f. De werktijden van de roosters kunnen ook buiten de grenzen van het dagdienstvenster gelegen zijn. Werknemers, in dienst vóór 1 april 2001, kunnen niet verplicht worden tot het werken in dergelijke roosters. Wanneer zij daartoe eenmaal hun instemming hebben gegeven, kan die instemming niet eenzijdig worden ingetrokken.
- 7. Voor partieel leerplichtigen gelden de volgende regels:
 - 7a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is geldt, dat de in deze overeenkomst vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
 - 7b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen maandinkomen verschuldigd en geldt, dat het in de overeenkomst vastgestelde maandinkomen voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
 - 7c. Het aantal in deze overeenkomst bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
 - 7d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen

- 1a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage II van deze overeenkomst.
- 1b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal met een variërend aantal periodieken. De schalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
- 2a. Werknemers die aan de functievereisten voldoen, worden bij het inzetten in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, behalve in geval van tijdelijke vervanging.

- 2b. Werknemers die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet aan de functievereisten voldoen, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal, de zgn. aanloopschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode bedraagt maximaal 6 maanden Deze termijn wordt ten hoogste met drie maanden verlengd, indien de werkgever dit nodig acht.
- 2c. Werknemers die, in opdracht van de werkgever tijdelijk vervangen in een hoger ingedeelde functie, blijven in hun eigen functiegroep en de salarisschaal ingedeeld. Indien zij deze hoger ingedeelde functie volledig vervullen gedurende 5 werkdagen of meer, ontvangen zij als toeslag over die periode het verschil op basis van 0 functie jaren van de desbetreffende salarisschalen.
- 3a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en aan de functievereisten voldoen, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de datum van aanstelling in de hoger ingedeelde functie (is géén promotiestap zoals bedoeld in 4a.).
- 3b.. Werknemers die ofwel door eigen toedoen, ofwel wegens onbekwaamheid ofwel op eigen verzoek of als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de datum van plaatsing in de met deze functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
- 4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep, salarisschaal en het aantal periodieken resp. de leeftijdsklasse waarin hij is ingedeeld.
- 5. Aan de werknemers voor wie overwerkvergoeding niet van toepassing is, kan de directie in enig jaar een extra verhoging, met een maximum van 2 periodieken, toekennen op grond van inzet/prestaties. Overwerkvergoeding is niet van toepassing op diegenen die zelf hun werkzaamheden indelen en diegenen die incidenteel kortstondig overwerk verrichten.

Artikel 9 Toepassing van de salarisschalen

- 1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden op 1 januari opnieuw vastgesteld. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van functiewijziging.
- 2. Bij indiensttreding na 30 juni van enig jaar, vindt de eerste periodieke verhoging plaats per 1 januari volgend op de eerstkomende 1 januari.
- 3. In bijzondere gevallen kan de directie boven de gebruikelijke jaarlijkse salarisaanpassing (ter grootte van één periodiek en voor zolang het maximum bedrag in die functiegroep niet is bereikt) medewerkers een extra halve of hele periodiek toekennen op grond van bijzondere inzet/prestaties.
In exceptionele gevallen kan de directie beslissen tot het niet of slechts ten dele (½ periodiek) toekennen van de gebruikelijke periodieke verhoging.
- 4. Aan werknemers kan uitsluitend in de volgende gevallen worden afgeweken van de standaard toekenning van de periodieke verhoging:
 - 4a. Bij benoeming in een functie die in een hogere salarisschaal is ingedeeld (promotie), bedraagt de salarisverhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal. Toekenning van de hier bedoelde promotieverhoging vindt plaats uiterlijk 6 maanden na de promotie, een en ander afhankelijk van de resultaten van de inleertijd.

- 4b. Indien een nieuwe werknemer eerder relevante werkervaring heeft opgedaan kan hij op basis daarvan hoger worden ingeschaald dan op 0-periodieken.
- 4c. Bij indeling in een lagere salarisschaal, door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- 4d. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van de functie wordt via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 periodieken van de nieuwe salarisschaal. Als de algemene verhoging lager is dan 1%, vindt de afbouw plaats met het percentage van de algemene verhoging. Na het behalen van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag niet meer afgebouwd tenzij sprake is van indeling in een hogere salarisschaal of toekenning van een verhoging ingevolge de periodiekenschaal.
- 5. Voor elke volle dienst of gedeelte van dienst waarin een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, afwezigheid zonder behoud van maandinkomen, militaire dienst, schorsing zonder behoud van maandinkomen, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig bedrag verminderd.
- 6. Het vastgestelde maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 10 Bijzondere beloning/verzuimuren

- 1. Algemeen
Het schaalsalaris, bepaald op grond van de artikelen 8 en 9, wordt geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.
Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder.
- 2. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster
Met uitzondering van diegenen die zelf hun werkzaamheden indelen en diegenen die incidenteel kortstondig overwerk verrichten geldt voor een werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht, waarmee (inclusief vakantie- en verlofuren) het geldende werkrooster wordt overschreden de volgende regeling:
 - 2a. Werken op uren boven het geldende dienstrooster tot en met in totaal 40 uren per week (meeruren) voor zover gelegen binnen de grenzen van het dagdienstvenster van maandag tot en met vrijdag, wordt beloond met 127% van het uurloon per gewerkt meeruur.

- 2b. Werken op uren boven het geldende dienstrooster tot en met in totaal 40 uren per week (meeruren) voor zover gelegen buiten de grenzen van het dagdienstvenster, wordt beloond met de onderstaande percentages van het uurloon per gewerkt meeruur:
- ° voor uren op maandag tot en met vrijdag:
 - van 00.00 tot 07.00 uur: 177%
 - van 19.00 tot 24.00 uur: 152%
 - ° voor alle uren op zaterdag: 177%
 - ° voor alle uren op feest-/zondag: 200%
- 2c. Werken op uren, waarmee een totaal van 40 uren per week wordt overschreden (overuren) voor zover gelegen binnen de grenzen van het dagdienstvenster van maandag tot en met vrijdag, wordt beloond met 152% van het uurloon per gewerkt overuur.
- 2d. Werken op uren waarmee een totaal van 40 uren per week wordt overschreden (overuren) voor zover gelegen buiten de grenzen van het dagdienstvenster, wordt beloond met de onderstaande percentages van het uurloon per gewerkt overuur:
- ° voor uren van maandag tot en met zaterdag: 177%
 - ° voor uren op feest-/zondag: 200%.
- 2e. Voor meeruren en overwerk zal, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten -bij voorkeur- een compensatie worden gegeven in vrije tijd. Deze compensatie dient binnen twee maanden na het betreffende overwerk te worden opgenomen. Per uur compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor onder a. b., respectievelijk c. en d. genoemde beloning 127% in mindering gebracht.
- 2f. De beloning van het werken op feestdagen die de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in art. 12.
- 2g. Indien op verzoek van de werkgever gewerkt wordt op tijden die gelegen zijn buiten de dagdienstgrenzen van maandag tot en met vrijdag zonder dat daarmee de normale arbeidsduur per week wordt overschreden, wordt voor die verschoven uren een toeslag op het uurloon gegeven. Per gewerkt verschoven uur bedraagt deze toeslag:
- ° voor uren op maandag tot en met vrijdag:
 - van 00.00 tot 07.00 uur: 50%
 - van 19.00 tot 24.00 uur: 25%
 - ° voor uren op zaterdag: 50%
 - ° voor uren op zon- en feestdagen: 75%
3. In afwijking van het in lid 2. bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
- 3a. werk, dat verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in artikelen 12, 13 en 14;
- 3b. werk, dat in buiten de diensttijd vallende tijd op verzoek en in het belang van de werknemer wordt verricht;
4. De werknemer, die onverwacht van huis geroepen wordt voor het verrichten van overwerk, ontvangt daarvoor de geldende beloning voor overwerk, waarbij reistijd beschouwd wordt als overwerktijd.

Artikel 11 Beoordelingsafhankelijke beloning

In het kader van de jaarcyclus worden werknemers beoordeeld en kunnen op basis van de beoordeling in aanmerking komen voor een eenmalige uitkering. Deze eenmalige uitkering bedraagt:

- 0,75 bij beoordeling 3 maal de toepasselijke periodiek grootte vermenigvuldigd met 12;
- 1,5 bij beoordeling 4 maal de toepasselijke periodiek grootte vermenigvuldigd met 12;
- 2,0 bij beoordeling 5, maal de toepasselijke periodiek grootte vermenigvuldigd met 12;
- Bij een beoordeling 1 en 2 is er geen eenmalige uitkering

De eenmalige uitkering kent een vloerbedrag van € 375,00 (bij een full-time dienstverband).

De uitkering vindt plaats;

- pro rata van de duur van het dienstverband in het betreffende jaar, het deeltijdpercentage, respectievelijk gewijzigde inschaling;
- indien werknemer voor 1 juli in dienst is gekomen en het plannings-, resp. beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden;
- indien werknemer op 1 december in dienst is (geweest).

Artikel 12 Feestdagen

1. De algemeen erkende feestdagen, te weten: Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei, voor zover niet vallende op zaterdag of zondag, worden uitbetaald op basis van het voor de betrokken werknemer geldende maandinkomen.
2. De zon- en algemeen erkende feestdagen worden geacht te lopen van 0.00 uur tot 24.00 uur.
3. Indien op algemeen erkende feestdagen, die niet op zaterdag of zondag vallen, wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in artikel 10 lid 2b. bepaalde, terwijl op een andere door de werkgever aan te wijzen dag even zoveel uren vrijaf wordt gegeven met behoud van loon.

Artikel 13 Verzuim

1. Geen maandinkomen is verschuldigd voor de tijd, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 7:627 van het B.W.).
2. Geoorloofd verzuim:
 - 1 De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- 1a. Gedurende de bevalling van de partner .
- 1b. Gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap.
- 1c. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster.
- 1d. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de partner of van een kind of pleegkind, ouder en inwonend schoonouder van de werknemer.
- 1e. Gedurende één dag of dienst bij de begrafenis van een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of van diens partner, schoonzoon, schoondochter en schoonouder.

- 1f. Gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
- 1g. Gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
 - 2a. Gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.
 - 2b. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders.
 - 2c. Gedurende twee dagen of diensten bij verhuizing van de werknemer indien de verhuizing geschiedt op verzoek van de werkgever;
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten (binnen het in dit wetsartikel vermelde tijdvak van 4 weken) ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de partner van wie hij het kind erkent.
 4. De werknemer kan doorbetaald verlof (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal zijn contractuele arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - 4a. Een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon.
 - 4b. De partner met wie hij samenwoont.
 - 4c. Een van de ouders van de werknemer.
 5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken (binnen het in dit wetsartikel vermelde tijdvak van 18 weken) in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. De werkgever stelt de ontvangen uitkering van het UWV betaalbaar aan de werknemer via de salarisstrook.
3. Artikel 7:628 van het B.W. is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het maandinkomen aan de betrokken werknemer(s) door te betalen over de uren, waarin geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:

- 3a. Schorsing van de werknemer door de werkgever.
- 3b. Invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een 0-uren week daaronder begrepen).

Wanneer tot invoering van een verkorte werkweek als bedoeld sub b. wordt overgegaan, zal daarvan door de werkgever mededeling worden gedaan aan de vakbonden.

Ten aanzien van de gevallen als bedoeld sub b. gaat de in dit lid getroffen regeling uit van de situatie, waarin artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 ten deze van toepassing is.

Bij wijzigingen van de desbetreffende wettelijke bepalingen zal over herziening van deze regeling nader overleg tussen partijen plaatsvinden.

- 4. In afwijking van het in lid 1. bepaalde geldt t.a.v. eventuele extra vrije uren ingevolge de seniorenregeling 55+, dat voor deze uren wèl salaris wordt doorbetaald, zij het tegen 80% van het normale uurloon. Voor seniorenregeling: zie artikel 16.

Artikel 14 Onbetaald verzuim/ouderschapsverlof

- 1. Onbetaald verzuim
Onverlet de mogelijkheden van het wettelijke zorgverlof kan in overleg met de werkgever over een periode van ten hoogste drie maanden onbetaald verlof worden genoten indien dat noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een tot het gezin behorend kind of pleegkind of van de echtgeno(o)t(e). Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de persoon met wie de werknemer met het oogmerk heeft duurzaam samen te leven, en/of een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring.
- 2. Ouderschapsverlof
Indien de werknemer gebruik maakt van het wettelijk ouderschapsverlof zal de pensioenverzekering gedurende de periode van het ouderschapsverlof worden voortgezet als ware er geen sprake van ouderschapsverlof, mits de werknemer de voor hem geldende werknemersbijdrage in de pensioenpremie doorbetaalt.

Artikel 15 Vakantie en verlofspaarregeling

- 1. In dit artikel wordt onder "vakantiejaar" verstaan het kalenderjaar, waarin en waarover de jaarlijkse vakantierechten worden verleend.
- 2. Per vakantiejaar bedraagt de basisvakantie met behoud van maandinkomen voor iedereen, de partieel leerplichtigen uitgezonderd, 180 uren per jaar.
 - 2a. Partieel leerplichtigen hebben, zolang en voor de periode waarin zij tot die leerplicht gehouden zijn en de normale arbeidsduur is verminderd voor het voldoen van de leerplicht, recht op een naar evenredigheid vastgesteld aantal dagen vakantie.
 - 2b. Met ingang van 1 januari van het jaar waarin de werknemer de 45-, 50-, 55-, 60- resp. 62-jarige leeftijd zal bereiken, heeft hij, boven de eerder in dit lid vermelde basisvakantie, per vakantiejaar recht op resp. 7,25, 14,5, 21,75, 29 en 36 uren extra vakantie met behoud van maandinkomen.
 - 2c. Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor minder dan de volle werktijd per week, gelden de vakantierechten eveneens naar rato van het percentage werktijd.

3. De werknemer, die ná aanvang van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden of die vóór het einde van het lopende vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, heeft in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig aantal vakantie-uren.
4. De aan de werknemer toekomende vakantiedagen kunnen ook in delen van dagen van tenminste een vol uur worden opgenomen.
 - 4a. Van het de werknemer toekomende aantal vakantiedagen kunnen 3 weken aaneensluitend worden genoten. De aaneengesloten vakantie en de overblijvende vakantie kunnen door de werknemer op het door hem gewenste tijdstip worden opgenomen, mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet en de werknemer zijn aanvraag tijdig aan de werkgever kenbaar maakt. Op verzoeken voor het opnemen van vakantie-uren of -dagen moet binnen redelijke termijn uitsluitel worden gegeven.
 - 4b. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 3 dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen. Deze aanwijzing vindt als regel bij de aanvang van het vakantiejaar in overleg met de Ondernemingsraad plaats.
 - 4c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een collectieve snipperdag of met een feestdag als bedoeld in artikel 11, zal de vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.
 - 4d. Verlofaanvragen voor de viering van niet-christelijke religieuze feestdagen en van 1 mei zullen zoveel mogelijk worden toegekend.
5. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet voor het einde van het vakantiejaar heeft genoten of niet heeft overgeschreven naar de verlofspaarregeling (zie bijlage V bij deze overeenkomst) of niet heeft bestemd voor de levensloopregeling, is de werkgever na overleg met de werknemer gerechtigd data vast te stellen, waarop de werknemer deze vakantie-uren zal opnemen.
6. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen, hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura genoten heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.
 - 7a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd waarin hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld maandinkomen heeft.
 - 7b. 1. Het bepaalde onder a. is echter niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ° Ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer.
 - ° Het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening.
 - ° Het genieten van verlof, gebaseerd op een in vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof.
 - ° Het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst.
 - ° Onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst.
 - ° Zwangerschap of bevalling.

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid wordt vakantie verworven over de laatste zes maanden, waarin geen arbeid is verricht, met dien verstande dat tijdvakken van arbeidsongeschiktheid samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.

In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt vakantie verworven over de wettelijke periode (tenminste 16 weken).

2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1. van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.

- 8a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 7. sub b. onder 1., alsmede in artikel 12 lid 2., worden niet als vakantie aangemerkt. Indien een van de hier bedoelde verhinderingen zich voordoet tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
- 8b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of tijdens een snipperdag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen. De werkgever zal in dat geval, na overleg met de werknemer, nieuwe data vaststellen waarop die vakantie alsnog kan worden genoten.
- 9a. De bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer nog toekomende vakantie zal niet in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen.
- 9b. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever de werknemer de hem toekomende vergoeding voor niet genoten vakantie bij de laatste salarisuitbetaling uitkeren, of zal teveel genoten vakantie met het maandinkomen worden verrekend.
- 9c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit de duur van de vakantie zonder behoud van maandinkomen blijkt, die de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
- 10. Verlofspaarregeling

Het bedrijf van de werkgever kent een verlofspaarregeling, die als bijlage V (Verlofspaarregeling) bij deze overeenkomst is opgenomen.

Artikel 16 Seniorenregeling 55+

Voor medewerkers van 55 jaar en ouder, die de laatste 5 jaar fulltime hebben gewerkt, geldt -op basis van vrijwilligheid van de werknemer- een verkorting van de arbeidsduur tot (gemiddeld) 32 uren per week. Voor parttime medewerkers van 55 jaar en ouder die tenminste 5 jaar in dienst zijn, wordt het bepaalde in dit artikel naar rato toegekend op basis van de arbeidsduur direct voorafgaand aan de deelname aan deze regeling. Indien in het voorafgaande jaar die arbeidsduur is gewijzigd, wordt daar rekening mee gehouden.

- 1. De tijd waarop in het kader van deze regeling niet wordt gewerkt (seniorentijd), wordt in overleg met de leidinggevende vastgesteld.
- 2. Over deze seniorentijd wordt 80% van het maandinkomen betaald. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering worden berekend en uitbetaald op basis van het gereduceerde maandinkomen.
- 3. De pensioenopbouw en -premie blijven vastgesteld op basis van het 100% jaarinkomen.

4. De uitkering ingevolge de “Overgangsmaatregelen naar het (pre)pensioen” blijft eveneens vastgesteld op basis van het 100% jaarinkomen, voor diegenen die op 1 januari 2005 ouder waren dan 55 jaar.
5. Vakantierechten worden toegekend op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur van betrokkene.
6. Roostervrije tijd wordt niet meer toegekend.
7. Het is de deelnemer niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten, tenzij het betaalde arbeid betreft waarvoor in het verleden reeds toestemming was verleend.

Deze regeling geldt met ingang van de eerste dag van de maand waarin de medewerker 55 jaar wordt of zoveel later als wordt overeengekomen.

Deelname aan deze regeling dient uiterlijk 1 maand voor de gewenste datum van ingang aan de leiding te worden kenbaar gemaakt.

Deelname aan deze regeling wordt, onder vermelding van de relevante afspraken, vastgelegd als een aanhangsel op de bestaande arbeidsovereenkomst.

De seniorentijd voor parttimers kan in overleg met betrokkenen in de bedrijfsregeling worden ingeroosterd op basis van dagdelen, door opbouw van de naar rato toegekende rechten.

Artikel 17 Vakantietoeslag

1. Voor de berekening van de vakantietoeslag geldt als referentieperiode de periode van 1 juli in het voorgaande kalender jaar t/m 30 juni lopend kalenderjaar.
2. De werknemer ontvangt jaarlijks in mei de vakantietoeslag.
3. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het door de werknemer gedurende de referentieperiode bij de werkgever verdiende maandinkomen, inclusief de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, doch exclusief overwerkverdiensten, de eindejaarsuitkering volgens artikel 17 en de vakantietoeslag zelf.
Voor werknemers van 23 jaar en ouder is de vakantietoeslag bij een volledig arbeidsovereenkomst tenminste gelijk aan het schaalsalaris van schaal C bij nul periodieken.
4. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet inkomen naar arbeidsvermogen/WIA geniet, zal het bedrag dat hem als vakantietoeslag krachtens een van deze wetten wordt toegekend in mindering worden gebracht op de door de werkgever krachtens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.

Artikel 18 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering wordt berekend op basis van het maandinkomen in het kalenderjaar.
2. De werknemer ontvangt jaarlijks in december de eindejaarsuitkering.
3. Deze eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van de door de werknemer gedurende de voorgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende maandinkomen, inclusief de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte, doch exclusief overwerkverdiensten, de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering zelf.

Artikel 19 Uitkering en aanvulling bij arbeidsongeschiktheid voor langdurig arbeidsongeschikte werknemers

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 van het B.W., de Ziektewet en de Wet inkomen naar arbeidsvermogen/WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - 1a. Loondoorbetaling eerste en tweede ziektejaar
Bij langdurige arbeidsongeschiktheid geldt een loondoorbetalingverplichting voor werkgever van 70% van het maandinkomen. De eerste zes maanden van arbeidsongeschiktheid wordt dit loon aangevuld tot 100% van het maandinkomen. De resterende periode van het eerste jaar arbeidsongeschiktheid alsmede het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid wordt het loon aangevuld tot 90% van het maandinkomen. De uren die tijdens deze periode al dan niet op arbeidstherapeutische basis worden gewerkt, worden tot 100% van het maandinkomen aangevuld.
 - 1b. Werknemers die in de regeling komen voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA), krijgen met terugwerkende kracht het loon over de eerste twee ziektejaren aangevuld tot 100% van het maandinkomen. Voorts wordt voor een periode van vijf jaar de IVA-uitkering aangevuld tot 85% van het maandinkomen. Voor deze categorie geldt wel dat de werkgever ontslag kan aanvragen wegens arbeidsongeschiktheid. Bij ontslag voor het verstrijken van de periode van vijf jaar, wordt het resterende deel van deze aanvulling eenmalig bij einde arbeidsovereenkomst uitgekeerd.
 - 1c. Van werknemers die 80% of meer arbeidsongeschikt zijn en niet in aanmerking komen voor een IVA-uitkering zal de individuele situatie voorgelegd worden aan de toetsingscommissie.
 - 1d. Werknemers die in de regeling komen van de WGA (arbeidsongeschiktheidspercentage tussen 35% en 80%), geldt voor de duur van 7 jaar ontslagbescherming wegens arbeidsongeschiktheid, en in principe de garantie van volledige inzet op 100% van de verdien capaciteit. Indien betrokken medewerker onder bijzondere omstandigheden niet op 100% verdien capaciteit intern geplaatst kan worden, dan zal deze individuele situatie voorgelegd worden aan de toetsingscommissie. De genoemde 7 jaar gaan in op het moment dat WGA regeling op de werknemer van toepassing wordt.
 - 1e. Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn in het derde en volgende ziektejaar worden in beginsel ingezet voor 100% van hun oude maandinkomen. Indien dit niet mogelijk blijkt worden die werknemers dan toch tenminste voor 80% van hun oude maandinkomen ingezet. Voor een periode van vijf jaar wordt hun inkomen aangevuld tot 90%. Indien werknemers niet voor tenminste 80% van hun oude maandinkomen kunnen worden ingezet, zal deze individuele situatie voorgelegd worden aan de toetsingscommissie.
 - 1f. De toetsingscommissie bestaat uit een vertegenwoordiging van de directie en de vakbonden.
 - 1g. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de pensioenopbouw doorgaan voor 100%, voor zover dit binnen de fiscale regels mogelijk is. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt premievrijstelling van pensioenopbouw plaats voor zover men arbeidsongeschikt is. Voor het valide deel voor zover men in dienst blijft.
 - 1h. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan: het bruto maandinkomen onder aftrek van het bedrag waarmee de werknemersbijdrage in de pensioenverzekering wegens de arbeidsongeschiktheid is verlaagd.

- 1i. De aanvullingen bedoeld onder lid a., lid b. en lid e van dit artikel. worden verminderd met een eventuele uitkering uit de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering die door of via de werkgever is afgesloten.
- 1j. Indien de aanvullingsperiode als bedoeld in lid a., b., en e van dit artikel wordt onderbroken door een periode van volledige werkhervatting van vier weken of korter, worden de perioden van arbeidsongeschiktheid voor de berekening van de maximale aanvullingsperiode samengeteld.
- 1k. De bovenbedoelde bovenwettelijke uitkeringen of aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar of ouder.
- 1l. De vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering over de sub a. tot en met sub d. bedoelde perioden van gedeeltelijke aanvulling worden berekend op basis van het volledige bruto maandinkomen.
- 2. De hiervoor bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer, die de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft.
- 3. In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, verbeurt hij eveneens iedere aanspraak op de hierboven genoemde aanvullingen.
- 4. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
- 5. Werknemers waarvan, als gevolg van herkeuring de mate van arbeidsongeschiktheid is afgenomen of de arbeidsongeschiktheid is toegenomen, en die onder de werkingssfeer vallen van de oude arbeidsongeschiktheidswetgeving, de "WAO", zullen naar verdien capaciteit worden ingezet. Deze regeling geldt alleen voor die gedeeltelijke WAO-ers die per 1.1.2005 in actieve dienst van werkgever zijn.

Artikel 20 Uitkering bij overlijden

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

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de sociale verzekeringswetgeving.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- 20a. De langstlevende der echtgenoten dan wel partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer duurzaam samenleefde, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring.
- 20b. Indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen.
- 20c. Bij ontstentenis van de personen genoemd onder a. en b.: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

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

Geen uitkering is verschuldigd, indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Bij toepassing van dit artikel wordt onder echtgeno(o)t(e) mede verstaan de partner.

Artikel 21 Spaarloonregeling

Met ingang van 1 juli 1994 geldt voor het bedrijf een spaarloonregeling waarvan het reglement in overleg met de Ondernemingsraad is vastgesteld.

Artikel 22 Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname van de werknemer voor onbepaalde en bepaalde tijd aangesteld verplicht is op grond van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. Zie hiervoor pensioenprotocol in Bijlage VI. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbend op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden, nadat hij terzake overleg heeft gepleegd met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen.

Artikel 23 Vakbondsverzuim

1. Aan elk der contracterende vakorganisaties wordt een aantal werkuren zoals hierna genoemd voor vakbondswerk beschikbaar gesteld. In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd, om een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen. De werkgever zal op jaarbasis maximaal 12 dagen aan een der kaderleden van elke vakorganisatie beschikbaar stellen voor het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van de vakorganisatie genoemde organen, voor zover die deelname niet buiten werktijd kan gebeuren. De werkgever zal op jaarbasis ten hoogste 48 uren beschikbaar stellen aan de werknemer die kaderlid is van een van de vakorganisaties en als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt. Deze tijd wordt beschikbaar gesteld ten behoeve van het bijwonen van het overleg op landelijk niveau tussen de bedrijfsledengroep en de vakorganisatie exclusief de benodigde reistijd voor zover vallende binnen werktijd en ten behoeve van door de vakorganisatie belegde scholingsbijeenkomsten. Van de in dit lid geregelde verloffaciliteit kan jaarlijks per vakorganisatie tot 40 dagen verlof beschikbaar worden gesteld.
2. Bij het overleg met de werkgever kunnen elk der vakorganisaties zich doen vergezellen van één kaderlid, die de besprekingen als toehoorder bijwoont.
3. De werkgever zal aan leden van de vakorganisaties, zo veel als de voortgang van de bedrijfsvoering dat toestaat, gelegenheid geven tot het volgen van door de vakorganisaties belegde scholings- of vormingsbijeenkomsten. De werkgever zal in dat geval aan de werknemer de mogelijkheid bieden onbetaald verlof dan wel vakantiedagen op te nemen.

Artikel 24 Vakbondswerk in de onderneming

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

1. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard.
2. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
3. Kaderleden, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, het bezoeken van vergaderingen mogelijk te maken en zo nodig daartoe vrijaf te geven.
4. Aan districtsbestuurders van de vakorganisaties de gelegenheid geven tijdens de werktijden contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hen daartoe ruimte beschikbaar te stellen.
5. In een urgent geval, na overleg met de werkgever, aan districtsbestuurders en/of kaderleden de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame leden en hen daartoe ruimte beschikbaar te stellen.
6. Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakorganisatie, die ter zake passende interne richtlijnen zal geven.
7. De werkgever zal er nauwgezet op toezien, dat de werknemers, die een functie in een vakorganisatie vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.
8. Als kaderlid worden aangemerkt vakbondsleden, die een bestuursfunctie bekleden in de bedrijfsleden groepen, dan wel als afgevaardigde in de statutaire organen van de vakorganisatie actief zijn en als zodanig door vakorganisatie aan de werkgever bekend zijn gemaakt.
9. Vakbondscontributie
Werkgever werkt mee aan het fiscaal vriendelijk laten betalen van de vakbondscontributie door werknemers, voor zolang de belastingdienst dit toestaat en binnen de grenzen die de belastingdienst hier aan stelt.

Artikel 25 Bijzondere omstandigheden

1. Ingeval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen, zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd, tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, zullen partijen het oordeel van de Stichting van de Arbeid inwinnen.
3. Wordt ook hierna geen overeenstemming bereikt, dan zullen partijen zich wenden tot de Stichting van de Arbeid, met het verzoek, na partijen te hebben gehoord, een voor partijen bindende uitspraak te doen.

Artikel 26 Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2009 en eindigt per 30 juni 2010 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen

Partij ter ene zijde:

Alliance Healthcare B.V.
te 's-Hertogenbosch

Partijen ter andere zijde:

CNV Vakmensen
te Utrecht

FNV Bondgenoten
te Utrecht

De Unie
te Culemborg

Bijlage I Salarisschaal per 1 december 2009 inclusief verhoging van 1%

Periodiekenschaal	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Groep	0 - 24.5	25 - 44.5	45 - 64.5	65 - 84.5	85 - 104.5	105 - 124.5	125 - 144.5	145 - 164.5	165 - 184.5
ORBA-score	1.567,43	1.604,93	1.650,72	1.694,04	1.769,61	1.850,04	1.972,79	2.137,91	2.358,07
0 periodieken	1.580,93	1.619,50	1.666,49	1.711,31	1.790,56	1.872,97	1.999,83	2.170,67	2.396,14
0,5 periodiek	1.594,44	1.634,08	1.682,27	1.729,09	1.811,52	1.895,95	2.026,93	2.203,45	2.434,24
1 periodiek	1.607,96	1.648,96	1.698,01	1.747,07	1.832,46	1.918,90	2.053,98	2.236,20	2.472,37
1,5 periodieken	1.621,44	1.663,91	1.713,83	1.764,96	1.853,39	1.941,86	2.081,01	2.268,97	2.510,45
2 periodieken	1.634,98	1.678,85	1.730,15	1.782,83	1.874,40	1.964,79	2.108,07	2.301,73	2.548,54
2,5 periodieken	1.648,73	1.693,80	1.746,48	1.800,72	1.895,34	1.987,76	2.135,13	2.334,49	2.586,63
3 periodieken	1.662,57	1.708,75	1.762,82	1.818,57	1.916,27	2.010,71	2.162,18	2.367,28	2.624,77
3,5 periodieken	1.676,43	1.724,12	1.779,18	1.836,50	1.937,23	2.033,68	2.189,23	2.400,05	2.662,89
4 periodieken	1.690,27	1.739,61	1.795,46	1.854,38	1.958,20	2.056,63	2.216,24	2.432,84	2.700,98
4,5 periodieken	1.704,07	1.755,10	1.811,80	1.872,26	1.979,16	2.079,58	2.243,32	2.465,60	2.739,07
5 periodieken	1.718,11	1.770,56	1.828,13	1.890,16	2.000,10	2.102,54	2.270,38	2.498,36	2.777,17
5,5 periodieken	1.732,46	1.786,03	1.844,49	1.908,06	2.021,08	2.125,50	2.297,40	2.531,11	2.815,26
6 periodieken	1.745,98	1.801,55	1.860,82	1.925,92	2.042,04	2.148,43	2.324,50	2.563,89	2.853,37
6,5 periodieken	1.761,14	1.817,00	1.877,14	1.943,82	2.062,98	2.171,40	2.351,53	2.596,66	2.891,47
7 periodieken		1.832,50	1.893,45	1.961,69	2.083,93	2.194,35	2.378,60	2.629,42	2.929,58
7,5 periodieken		1.847,98	1.909,82	1.979,58	2.104,89	2.217,27	2.405,63	2.662,20	2.967,66
8 periodieken						2.240,24	2.432,63	2.694,94	3.005,78
8,5 periodieken						2.263,22	2.459,73	2.727,71	3.043,84
9 periodieken							2.486,79	2.760,50	3.081,95
9,5 periodieken							2.513,83	2.793,27	3.120,08
10 periodieken									

Bijlage II Functielijst

Functie groep	Functies	Referentie-functies
A 0 - 24,5		
B 25 - 44,5		
C 45-64,5	Magazijnmedewerker Medewerker expeditie	R
D 65-84,5	Allround magazijnmedewerker Chauffeur Receptioniste Administratief medewerker voorraadbeheer Medewerker postkamer	R R R
E 85-104,5	Medewerker bestandsbeheer Medewerker locatiebeheer Medewerker retourgoed Teamcoördinator magazijn	R
F 105-124,5	Medewerker automatenbeheer Medewerker stockmanagement Verkooptelefoniste Adm. medew. accounting Pharmacy A Medewerker accounting shared services Coördinator inventarisatieteam Management assistent A Medewerker telesales Marketing support medewerker Sales support medewerker	R R R
G 125-144,5	Marketingsupport specialist Adm. medew. accounting Pharmacy B Assistent manager warehouse Assistent manager transport Assistent manager customer services Medewerker replenishment Management assistent B Medewerker cash management	R
H 145-164,5	Medewerker pay roll Servicedesk employee IT Production employee IT Technical Support Employee IT Teamleider debiteuren Debiteuren beheerder Accounting Pharmacy Teamleider marketing support Medewerker in store concepten HR services medewerker Stafmedewerker farmaceutische zaken QA	R R

Functie groep	Functies	Referentie-functies
I 165-184,5	Communicatie medewerker Farmaceutisch medewerker Projectmedewerker logistiek Medewerker kwaliteitszorg Projectmedewerker backoffice/shared services Clusterleider Accounting Pharmacy Junior Business Analyst FA Pharmacy 1e medewerker pay roll Manager customer services Manager stockmanagement HR services specialist Directiesecretaresse	R R R

Bijlage III WGA-hiaatverzekering

Ten behoeve van het WGA-hiaat, heeft werkgever een collectieve verzekering afgesloten voor alle werknemers.

Biilage IV ziektepreventie en ziekteverzuimbeleid

Terzake van ziektepreventie en ziekteverzuim wordt in de onderneming van de werkgever een gericht beleid gevoerd dat onder meer zijn weerslag vindt in:

- Inspanningen op het gebied van verzuimpreventie.
- Het creëren van zoveel mogelijk werkgelegenheid voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers, c.q. het aanpassen van functies ter voorkoming van en bij dreigen van arbeidsongeschiktheid.
- Overleg met UWV resp. re-integratiebedrijf in voorkomende gevallen ter vaststelling van prognoses over toekomstige inzetbaarheid.
- Een adequate verzuimregistratie.

Werkgever zal dit beleid, waarin besloten de verantwoordelijkheid van de werkgever met name op het gebied van preventie en re-integratie, en de verantwoordelijkheid van de werknemer voor wat betreft preventie en herstelinspanningen, bevorderen.

Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. 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 medewerker van de afdeling HRM, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen conform de CAO aanvullen.

De werkgever zorgt 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, reïntegratieverslag, aanvraag WGA/IVA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

Biilage V verlofspaarregeling (met ingang van 1 juli 2000)

Doel van de regeling:

De regeling heeft tot doel de medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd in staat te stellen vrije tijd waarop zij aanspraak kunnen maken, over een langere termijn op te sparen en vervolgens te gebruiken op momenten en voor doeleinden die aansluiten bij de eigen behoefte aan (perioden van) vrije tijd. Daarbij valt te denken aan zorgverlof, studieverlof, loopbaanonderbreking of eerder stoppen met werken voorafgaand aan (pre-)pensioen.

Met ingang van 1 januari 2006 is het mogelijk om de hieronder genoemde bronnen aan te wenden voor de Levensloopregeling. Indien een werknemer in enig jaar in de Levensloopregeling spaart, mag hij in dat jaar niet ook aan de spaarloonregeling deelnemen.

Spaarbronnen:

Voor sparen komen in enig kalenderjaar in aanmerking de onderstaande dagen waarop de medewerker ingevolge zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever aanspraak kan maken:

De bovenwettelijke vakantie-uren. De wettelijke minimumvakantie bedraagt vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Voor fulltimers is dit 144 uren per jaar.

Het meerdere kan in enig kalenderjaar worden opgespaard.

Overuren en meeruren. Onder meeruren wordt in deze regeling ook verstaan: niet gebruikte en niet vervallen ADV-tijd.

(N.B. Het is niet de bedoeling dat er bovenmatige overuren worden gemaakt)

Spaarvorm:

De gespaarde tijd wordt vastgesteld als een recht evenredige aanspraak op vrije tijd in de toekomst.

De aanspraak kan alleen in geld worden gecompenseerd bij beëindiging van het arbeidsovereenkomst. Daarbij wordt bij de berekening van de waarde van de gespaarde tijd uitgegaan van het maandinkomen op het moment van uitbetaling.

Deelname:

De medewerker bepaalt eenmaal per jaar, in de maand december, hoeveel uren uit de genoemde spaarbronnen van dat jaar hij wenst in te leggen in de verlofspaarregeling.

Sparen is mogelijk tot een totaalsaldo uit lid 1 en 2 van ten hoogste 480 uur.

De medewerker ontvangt jaarlijks een overzicht van het door hem/haar opgespaarde saldo.

Opname van gespaarde vrije tijd:

1. Opname van gespaarde vrije tijd gebeurt in goed en tijdig overleg met de werkgever.
2. Verlofperiodes van langer dan één (1) maand dienen tenminste twee maanden vooraf te worden aangevraagd. Bij dringende omstandigheden kan van deze aanvraagtermijn worden afgeweken.
3. Opname in de vorm van een (tijdelijke) vorm van korter werken per week is mogelijk indien de eisen van het bedrijf zich naar het oordeel van de werkgever daar niet tegen verzetten.
4. Het verrichten van enigerlei betaalde arbeid of het zelfstandig voeren van een (neven-)bedrijf tijdens de opname van een verlofperiode is slechts toegestaan met uitdrukkelijke toestemming van de werkgever.

Verlofsaldo en einde arbeidsovereenkomst:

Voorafgaand aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens (pre-)pensioen zal de werknemer zijn spaarsaldo uitsluitend in vrije tijd opnemen. De duur van deze verlofperiode is gelijk

aan het spaarsaldo van de verlofspaarregeling. Tijdens deze verlofperiode vindt geen opbouw plaats van de normale verlof- en ADV-uren.

In andere gevallen van beëindiging van het arbeidsovereenkomst wordt de aanspraak uitbetaald voor zover de gespaarde vrije tijd nog niet door de werknemer is genoten. In overleg geniet het de voorkeur om het opgebouwde spaarsaldo op te nemen tijdens de opzegtermijn. Bij uitbetaling wordt voor de berekening van de waarde van de gespaarde tijd uitgegaan van het maandinkomen op het moment van uitbetaling.

Gevolgen voor spaar- en opname saldo bij arbeidsongeschiktheid:

Als de medewerker arbeidsongeschikt wordt tijdens de verlofperiode van de verlofspaarregeling, wordt het spaarsaldo niet verder aangetast en de verlofperiode opgeschort. Na de periode van arbeidsongeschiktheid zal in overleg met de directe leidinggevende bezien worden of en zo ja in welke mate de verlofperiode direct aansluitend aan de afloop van de periode van arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet, danwel op een later tijdstip.

Onkostenvergoedingen:

Indien en zover er geen zakelijke onkosten worden gemaakt tijdens de verlofperiode van de verlofspaarregeling, zullen de betreffende onkostenvergoedingen worden stopgezet.

Bijlage VI Pensioenprotocol per 1 januari 2006

Per 1 januari 2006 geldt een nieuwe pensioenregeling die aansluit op de sindsdien geldende fiscale kaders.

Uitgangspunt nieuwe regeling

Uitgangspunt van de regeling is een pensioenleeftijd van 65 jaar. Voor het deel van het maandinkomen boven de salarisgrens van 45.000 euro zal een beschikbare premie regeling (DC-regeling) van toepassing zijn die door het pensioenfonds zal worden uitgevoerd. Tot 45.000 euro geldt (voor iedereen) een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling.

Overgangsregelingen

Voor werknemers geboren voor 1 januari 1948 zullen de bestaande regelingen van kracht blijven.

Naast deze regelingen geldt een overgangsmaatregel, waarvan de context is beschreven in het Uitvoeringsbesluit pensioenaspecten Sociaal Akkoord 2004. Het doel van deze overgangsmaatregel is om de niet benutte fiscale ruimte (m.n. ten aanzien van de minimale franchise en het maximale opbouwpercentage) over de achterliggende diensttijd toe te kennen aan de werknemers, die op 31 december 2005 nu in dienst zijn, en over 15 jaar nog steeds in dienst zijn; dan wel de komende 15 jaar vanuit actief dienstverband bij Alliance Healthcare met pensioen zijn gegaan. Daarbij is – conform de ruimte van de bepalingen van het sociaal akkoord - de eerste 15 jaar de financiering van deze overgangsregeling niet in de vorm van kapitaaldekking.

Deze overgangsregeling heeft de ambitie, om voor iedereen die de gehele diensttijd bij Alliance Healthcare heeft doorgebracht, op of rond 62 jaar uit te kunnen treden tegen een ambitieniveau dat zoveel als mogelijk aansluit op dat van de huidige regelingen. Voor werknemers die, voor de pensionering, Alliance Healthcare zullen verlaten, is dit niet van toepassing.

Financiering

De financiering van de regeling zal plaatsvinden, alsof de regelingen van 2005 nog van toepassing waren. Uitgangspunt daarbij is het premieniveau van 2005 van 14,6% van het pensioengevendjaarinkomen. Afgesproken is een premiestijging van 0,5% per jaar ten opzichte van het niveau van 2005. Ook de financiering van de hiervoor omschreven overgangsregeling zal uit deze premie worden onttrokken. Daar waar door de wijziging van de regeling (bijvoorbeeld door de gedeeltelijke overgang naar de DC-regeling) de premie voor de nieuwe pensioenregeling lager geweest zou kunnen zijn, zal een dergelijke verlaging dus niet optreden.

De verdeling van te betalen pensioenpremie is als volgt afgesproken:

- 7,25% van het pensioengevend jaarinkomen door de werkgever
- 1,75% van het pensioengevend jaarinkomen door de werknemer

Boven deze 9% wordt de premie evenredig tussen de werkgever en werknemer verdeeld. Deze verdeling blijft van kracht zolang de premie niet boven 15% van het pensioengevend jaarinkomen stijgt. In dat geval wordt de verdeling opnieuw met de vakorganisaties besproken.

Hoofdelementen middelloonregeling

Daarnaast zal in de nieuwe regeling primair de franchise substantieel worden verlaagd ten opzichte van de huidige regeling. Uitgangspunt daarbij is het niveau van € 12.500, met mogelijk verlaging tot het niveau van € 11.354.

In de nieuwe regeling zal vervolgens een opbouwpercentage "p" worden vastgesteld, waarbij in principe wordt uitgegaan van de aanname dat $p = 1,9\%$ (conform de regeling voor 2006), maar in ieder geval op zodanige wijze dat voldaan wordt aan de bepalingen ten aanzien van de financieringen zoals hiervoor is beschreven. Het opbouwpercentage "p" is derhalve de resultante van hetgeen na invulling het financieel kader kan worden toegekend.

De uitwerking hiervan zal op basis van een actuariële berekening geschieden. CAO-partijen zullen hierover nadere afspraken maken.

DC-regeling

De DC-regeling is gebaseerd op basis van de (maximale) fiscale staffel (resolutie 28 april 2003). De staffel wordt gevonden door de vermenigvuldiging met de factor: $p/2,25\%$, waarbij p =opbouwpercentage van de nieuwe middelloonregeling.

Periodieke kostentoetsing

De kosten voor met name de overgangsregeling zal sterk afhangen van het verloop van het deelnemersbestand van het pensioenfonds. Derhalve zal periodiek, voor het eerst na uiterlijk drie jaar, de nieuwe regeling op kostenontwikkeling worden getoetst. De bevindingen daarvan zullen aan CAO-partijen direct worden gerapporteerd.

Bijlage VII sociaal beleid

1. Algemeen

Alliance Healthcare BV voert een actief sociaal beleid waarbij de inzetbaarheid van medewerkers bewuste aandacht krijgt. Een actieve bijdrage leveren aan de resultaten van de onderneming gaat samen met persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Dat vraagt om een management-stijl waarbij medewerkers worden ondersteund en gestimuleerd te werken aan die ontwikkeling. Medewerkers boeien en binden is één van de uitgangspunten van personeelsbeleid van Alliance Healthcare.

Ook in situaties waar de inzetbaarheid van medewerkers, door bijvoorbeeld tijdelijke arbeidsongeschiktheid, onder druk staat, voert Alliance Healthcare een actief en gestructureerd (re-integratie) beleid om de arbeidsgehandicapte medewerkers zo snel als mogelijk te werk te stellen. Alliance Healthcare voert een gericht (Arbo-) beleid tegen ziekteverzuim, waarbij preventie een speerpunt is. Alliance Healthcare laat zich daarbij ondersteunen door een erkend reïntegratiebedrijf.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid is gericht op het fit houden van de medewerkers in de onderneming. Fit vanuit invalshoeken: gezond, kundig, vaardig, productief en gemotiveerd. Centraal thema hiervoor is persoonlijke ontwikkeling. Geen mens is hetzelfde. Het is dus zaak beleid te ontwikkelen dat gericht is op meer dan een duiding naar leeftijd alleen.

Aandachtsgebieden hierbij zijn:

- Persoonlijke ontwikkeling
- Zicht op kwaliteiten en inzetbaarheid
- Functioneren versus loopbaanpad
- Training opleiding en vorming
- Arbeidsomstandigheden
- De fysieke werkplek
- Werkwijzen en hulpmiddelen
- Mogelijkheden en beperkingen.
- Arbeidsvoorwaarden
- Arbeidsduur en werktijden
- Vervroegd uittreden
- Beloning

De Ondernemingsraad wordt nadrukkelijk betrokken bij de verdere organisatorische uitwerking van het sociaal beleid. Arbeidsvoorwaardelijke elementen zijn ter competentie van de bij deze CAO betrokken partijen. Minimaal één maal per jaar is het sociaal beleid thema van overleg tussen CAO-partijen. Dit overleg geschiedt aan de hand van een rapportage (bijvoorbeeld het sociaal jaarverslag) waarin bovenstaande thema's terugkomen.

2. Scholing en leeftijdsbewust personeelsbeleid

De werkgever onderschrijft het belang van scholing teneinde de werknemers toe te rusten en toegerust te houden voor de huidige en voorzienbare toekomstige functies.

De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer wordt door de werkgever en de werknemer gedeeld. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen scholing te volgen, waarbij de te verlenen faciliteiten afhangen van de relevantie van de opleiding voor het huidige en/of toekomstige functioneren.

Voor studies op eigen initiatief van de werknemer kan een beroep worden gedaan op de studiekostenregeling van de werkgever indien de studie in het belang van de interne dan wel externe inzetbaarheid van de werknemer is of kan zijn.

Het scholingsbeleid van de werkgever is zodanig ingericht, dat daarin aandacht is voor alle leeftijdscategorieën. Dit scholingsbeleid maakt onderdeel uit van een geïntegreerd personeelsbeleid.

Scholingsafspraken zijn een resultante en vast onderdeel van de voortgangs- en jaargesprekken en gericht op huidig en/of toekomstig functioneren van de medewerker. Deze opleidings- en scholingsplannen zijn tevens gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers. Deze gesprekken worden met alle medewerkers gevoerd en de daaruit voortvloeiende afspraken periodiek geëvalueerd.

De onderneming stelt periodiek een eigen opleidings- en scholingsplan op, gericht op de ontwikkelingen die de arbeidsorganisatie naar verwachting zal doormaken.

In het periodiek overleg met de vakorganisatie zal een rapportage plaatsvinden met betrekking tot de uitwerking van dit artikel.

3. Reorganisatie, fusies en investeringen

De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van vaste werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzakelijk zijn. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na overleg met de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.

Ingeval overgegaan zal moeten worden tot collectief ontslag van vaste werknemers, zal de werkgever voor de ontslagaanzegging in overleg treden met partijen anderzijds omtrent de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiegedragsregels - naast het gestelde in het Ondernemingsraadreglement - zal de werkgever als hij overweegt:

- een fusie aan te gaan
- een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien

bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.

Daarbij zal de werkgever, zodra de voorstudies ter zake in de fase van definitieve besluitvorming komen, de vakorganisaties inlichten en met hen de daaruit voortvloeiende sociale gevolgen bespreken.

Als de werkgever investeringsplannen voorbereidt, waarvan het waarschijnlijk is, dat zij een belangrijke invloed hebben op de werkgelegenheidssituatie in de onderneming en waarover hij de Ondernemingsraad om advies moet vragen, dan zal hij tevens zo vroeg mogelijk de vakvereniging in de gelegenheid stellen, hem met betrekking tot de werkgelegenheidsaspecten van die plannen te adviseren.

Met betrekking tot de noodzaak van geheimhouding kunnen in voorkomende gevallen door de werkgever voorwaarden worden gesteld.

4. Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;

als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de minder kansrijke groeperingen op de arbeidsmarkt en minderheidsgroepen, als ook aan hun arbeidsomstandigheden;

de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid met betrekking tot werving en selectie in acht nemen.

5. Handhaving functieniveau

De werkgever verplicht zich ingeval van verschuiving in het takenpakket van de werknemer na te gaan of een wijziging of aanvulling van dit pakket wenselijk en mogelijk is teneinde het functieniveau van de betrokken werknemer op peil te houden.

Bijlage VIII Protocolafspraken / diversen

Partijen zijn bij de verlenging van de Collectieve Arbeidsovereenkomst per 1 juli 2009 het volgende overeengekomen:

Pensioenen

Het SPAN pensioenfonds heeft recent een herstelplan moeten indienen bij de De Nederlandsche Bank. Onderdeel van dit plan is een verhoging van de pensioenpremie. Dit wordt de zgn. herstelpremie genoemd.

Hoe hoog is de premie nu en wat gaat er veranderen?

De huidige premie (2009) bedraagt 14,23%. De premieverdeling tussen werkgever en medewerker is in de CAO-afspraken geregeld, en wel tot een maximum van 15%. De totale premie voor 2010 is 15,30%, inclusief het herstelplan. Partijen hebben nu afgesproken dat de werkgever de volledige stijging ten opzichte van 2009, te weten 1,37%, voor zijn rekening neemt.

Levensfasebeleid

Partijen hebben lang gesproken over de introductie van het levensfasebeleid en zijn overeengekomen om met elkaar een paritair samengestelde werkgroep "Levensfasebeleid" te vormen. De resultaten van deze werkgroep zullen worden geïmplementeerd vanaf 1 juli 2010 en zullen een duurzaam karakter hebben.

In het levensfasebeleid worden individuele budgetten gecreëerd, met kaders voor de bestedingsmogelijkheden, waarbinnen medewerker zelf (al dan niet met advies) keuzes kan maken voor bestedingen ten behoeven van het "fit en vitaal" blijven. Bronnen voor deze budgetten zullen in overleg gevonden gaan worden, deels ook binnen bestaande budgetten en arbeidsvoorwaarden.

Om het levensfasebeleid alvast enige vorm en inhoud te geven hebben partijen afgesproken dat per juli 2010 een individueel budget van € 200,- (bruto) per medewerker ter beschikking wordt gesteld.

Bedrijfstijdverlenging

Artikel 7 lid 3 van de CAO (dienstrooster en arbeidsduur) wordt zodanig gewijzigd dat de bedrijfstijd komt te liggen tussen 6.00 uur en 22.00 uur. De toeslagen worden uitbetaald conform de tot nu toe geldende CAO afspraken. Wel is de werkgever voornemens dit onderwerp op de CAO-agenda 2010-2011 te zetten.

WGA-premie

Werkgever maakt voornemens geen gebruik van zijn verhaalsrecht op het medewerkersdeel van de WGA-premie gedurende de looptijd van de CAO 2009-2010. Wel is de werkgever voornemens dit onderwerp op de CAO-agenda 2010-2011 te zetten.

Fiscaal vriendelijk betalen van vakbondscontributie wordt door de werkgever voor de looptijd van de CAO gefaciliteerd, voor zolang de belastingdienst dit toestaat. AWVN-bijdrage regeling wordt gecontinueerd.