

ID=R000-2089635603-360

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

1 april 2019 tot en met 31 maart 2021



Collectieve arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden:

**Apollo Vredestein B.V. te Enschede,
als partij ter ener zijde en**

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

“Copyright”: c. 2019 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 terugzoek-mogelijkheid te verschaffen aan derden zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao alsmede de Algemene werkgeversvereniging VNO-NCW (AWVN) te Den Haag.

Inhoudsopgave

Artikel 1	5
Definities	5
Artikel 2	6
Verplichtingen van partijen ten opzichte van elkaar	6
Artikel 3	7
Verplichtingen van de werkgever en de werknemer ten opzichte van elkaar	7
Artikel 4	8
Aanvang en einde arbeidsovereenkomst	8
Artikel 5	9
Arbeidsduur en werktijden	9
Artikel 6	10
Functiegroepen en salarisschalen	10
Artikel 7	11
Toepassing van de salarisschalen en salarisbetaling	11
Artikel 8	14
Persoonlijk salaris	14
Artikel 9	15
Toeslag bezwaarlijke werkomstandigheden	15
Artikel 10	16
Toeslag voor ploegenarbeid	16
Artikel 11	17
Beloning voor overwerk, consignatie, extra reis- en verschoven uren	17
Artikel 12	20
Feestdagen	20
Artikel 13	21
Geoorloofd verzuim	21
Artikel 14	24
Vakantiedagen	24
Artikel 15	27
Vakantietoeslag	27
Artikel 16	28
Arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 17	31
Zorgverzekering	31
Artikel 18	31
Uitkering bij overlijden	31
Artikel 19	31
Pensioenen	31
Artikel 20	32
Eindejaarsuitkering	32

Artikel 21	32
Levensloop	32
Artikel 22	32
Keuzesysteem	32
Artikel 23	33
Reiskostenvergoedingsregeling	33
Artikel 24	34
Bedrijfsreglement	34
Artikel 25	34
Tussentijdse wijzigingen	34
Artikel 26	34
Beroepsrecht	34
Artikel 27	34
Aanvullende afspraken	34
Artikel 28	38
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	38
PROTOCOL 1	39
Bedrijfstijdverlenging	39
PROTOCOL 2	40
5-ploegendienst	40
PROTOCOL 3	41
RE-INTEGRATIEPROTOCOL	41
BIJLAGE 1	43
Functiegroepen	43
BIJLAGE 2	44
Salarisschalen	44
BIJLAGE 3a	46
Vakbondswerk in de onderneming	46
BIJLAGE 3b	46
Sociaal Beleid	46
BIJLAGE 3c	47
Organisatiebureaus	47
BIJLAGE 3d	47
Fusie, sluiting, reorganisatie	47
BIJLAGE 3e	48
Veiligheid, milieu	48
BIJLAGE 3f	48
Werkgelegenheid	48
BIJLAGE 3g	48
Uitzendkrachten Apollo Vredestein B.V.	48
BIJLAGE 3h	49

Overleg met betrekking tot investeringsplannen en werkgelegenheid	49
BIJLAGE 3i	49
Studieverlof.....	49
BIJLAGE 4	51
Realisatie arbeidsduurverkorting	51
BIJLAGE 5	54
Spaarregeling	54
BIJLAGE 6	54
Tijdsparregeling.....	54
BIJLAGE 7	56
Regeling koop/verkoop van dagen.....	56

ARTIKEL 1 DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever:

Apollo Vredestein B.V. te Enschede.

Vakbonden:

Elk der contractanten ter andere zijde.

Werknemer:

De persoon in dienst van de werkgever, voor zover zijn functie in het kader van deze arbeidsovereenkomst is gewaardeerd volgens de ORBA-PM-methode en is ingedeeld in één van de functiegroepen, vermeld in bijlage 1, die deel uitmaakt van deze overeenkomst.

Daar waar in deze cao wordt gesproken over 'hij' wordt tevens bedoeld 'zij'.

Parttime werknemer:

De werknemer van wie, op grond van de individuele arbeidsovereenkomst, de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5 van deze cao. Op hem zijn naar rato van de individuele arbeidsduur de bepalingen van deze cao van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Ondernemingsraad:

De ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Dienstrooster:

Elke door de werkgever voor één of meer werknemers vastgestelde werktijdenregeling van 5 dagen voor werknemers in dagdienst en 5, 6 of 7 dagen voor werknemers in ploegdienst.

Week:

De week die begint bij de eerste dienst op maandag.

Schaalsalaris:

Het salaris als bedoeld in artikel 6 lid 2 en vermeld in bijlage 2 van deze overeenkomst.

Maandsalaris:

De som van het schaalsalaris en van een eventuele persoonlijke toeslag ex. artikel 7 lid 6b.

Maandinkomen:

Het maandsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag als bedoeld in artikel 10 lid 1, de toeslag wegens bezwaarlijke werkomstandigheden volgens artikel 9 en de consignatietoeslag volgens artikel 11 lid 9 voor zover deze toeslagen een vast deel van het inkomen uitmaken.

ADV-dag/dienst:

Een dag of dienst waarop de werknemer volgens dienstrooster zou moeten werken, maar waarop hij met behoud van zijn normale beloning als gevolg van arbeidstijd verkortende maatregelen, is vrijgesteld van het verrichten van de bedongen arbeid en welke door de werkgever wordt vastgesteld overeenkomstig de afspraken genoemd in bijlage 4.

Roostervrije dag/dienst:

Een dag of dienst waarop de werknemer volgens dienstrooster is vrijgesteld van het verrichten van de bedongen arbeid en welke wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen zoals genoemd in artikel 5 respectievelijk protocol 1 (Bedrijfstijdverlenging).

Structurele toeslagen pensioengevend:

Overwerk, ploegentoeslag, consignatietoelage, toeslag bij bereiken maximum salarisgroep cao, toeslag bezwarende werkomstandigheden en alle toeslagen voortvloeiend uit andere dienstroosters zullen in de pensioenopbouw worden meegenomen.

ARTIKEL 2

VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN TEN OPZICHTE VAN ELKAAR

1.

De partijen verplichten zich deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen en derhalve geen actie, direct of indirect, te zullen voeren of steunen die ten doel heeft deze overeenkomst te wijzigen en/of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

2.

Deze cao heeft een minimumkarakter. Afwijkingen in de individuele arbeidsovereenkomst ten nadele van de werknemer zijn niet geldig.

3.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere cao's komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze cao. De huidige cao heeft, voor zover deze mindere afspraken geeft, voorrang op de voorgaande cao.

4.

De vakbonden verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden de individuele arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 3 lid 4, zullen ondertekenen. De vakbonden verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen, het nakomen van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen.

5.

De vakbonden verplichten zich tijdens de duur van de overeenkomst niet te zullen overgaan tot het uitroepen en/of ondersteunen van werkstaking in de onderneming(en) van de werkgever betreffende zaken, die in deze overeenkomst zijn geregeld.

ARTIKEL 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER TEN OPZICHTE VAN ELKAAR

1.

De werkgever is gehouden de orde, hygiëne en de veiligheid te bevorderen, één en ander zoals een goed werkgever betaamt. Hij dient ter zake aanwijzingen en voorschriften te geven, veiligheidsmaatregelen ter beschikking te stellen en waar nodig zorg te dragen voor medische controles.

De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever te behartigen en draagt mede zorg voor de orde, hygiëne en de veiligheid in het bedrijf, één en ander zoals een goed werknemer betaamt. Hij dient ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven en ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen te gebruiken. De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid tot Preventieve Medische Onderzoeken (PMO's).

2.

De werkgever is gehouden slechts die werkzaamheden op te dragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden verlangd. De werknemer is gehouden de door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden goed en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te verrichten.

3.

De werkgever zal bevorderen, dat er zo weinig mogelijk arbeid wordt verricht buiten de in dienstroosters aangegeven tijden.

De werknemer is verplicht, voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft, zich te houden aan de bepalingen van het dienstrooster, dat op de daarvoor bestemde plaatsen is gepubliceerd. Hij is echter, indien de werkgever dat noodzakelijk acht, gehouden ook buiten de op de dienstrooster voorkomende tijden arbeid te verrichten, waarbij de werkgever de desbetreffende wettelijke bepalingen en de voorschriften van deze overeenkomst in acht neemt.

4.

De werkgever en de werknemer gaan met elkaar een door beiden ondertekende schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan, waarin de bepalingen van de cao en die van het eventueel aanwezige bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard. De werknemer ontvangt een exemplaar van de cao en van het eventueel aanwezige bedrijfsreglement.

5.

Indien de werknemer onder werktijd nevenfuncties wil vervullen, dient hij hierover vooraf een regeling met de werkgever te hebben getroffen, waarin:

- a) de toestemming van de werkgever blijkt;
- b) eventuele materiële consequenties zijn geregeld.

Nevenfuncties buiten werktijd, waardoor naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie wordt belemmerd, kunnen door de werkgever worden verboden.

6.

De werknemer die voornemens is een verbintenis als genoemd in artikel 670 lid 3 van het BW (Burgerlijk Wetboek) jegens de overheid aan te gaan, heeft daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever.

7.

De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen en hun bewerking, de producten en dergelijke. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

ARTIKEL 4

AANVANG EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1.

- a) Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd van ten hoogste twee maanden worden overeengekomen.
- b) Er kan geen proeftijd worden overeengekomen, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan 2 jaren, kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand.
- c) Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste 1 maand.
- d) Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan direct aansluitend aan een inleen- c.q. uitzendperiode van minimaal 2 maanden geldt geen proeftijd.
- e) In de individuele arbeidsovereenkomst kan, indien van toepassing, een kortere proeftijd worden overeengekomen.

2.

Onverminderd het in lid 1 bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a) hetzij voor onbepaalde tijd;
- b) hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
- c) hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
- d) hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt de looptijd van de overeenkomst vermeld.

3.

De werkgever kan met de werknemer maximaal drie keer achtereenvolgend tijdelijke arbeidscontracten - als bedoeld in lid 2b, c en d - overeenkomen met een totale maximum duur van 24 maanden, zonder dat hierbij sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Eventuele uitzendperioden zijn in deze maximumperiode van 24 maanden inbegrepen.

4.

In geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden, in de zin van de artikelen 678 en 679 BW, en tijdens of aan het einde van de proeftijd, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, kan de

arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd. In alle andere gevallen eindigt:

- a) de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 BW. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst, of door het gebruik, een andere dag daarvoor is aangewezen. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 in dienst was bij de werkgever en 45 jaar of ouder was, geldt overgangsrecht op grond van de Wet Flexibiliteit en zekerheid.

De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

- b) de arbeidsovereenkomst aangegaan voor een bepaalde tijd eindigt van rechtswege:
 - op de overeengekomen kalenderdatum of;
 - op de laatste dag van het tijdvak of het bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

5.

De werknemer zal uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van het contract schriftelijk worden geïnformeerd over of het contract eindigt, zal worden verlengd of zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

6.

Het bepaalde in artikel 670 van het BW lid 3 (opzeggingsverbod tijdens militaire dienst) is voor werknemers als bedoeld in lid 2b, c en d niet van toepassing.

7.

Zodra de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, dat is ontslagen ten gevolge van een omstandigheid als genoemd in bijlage 3d, zal hij, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat en niet meer dan een jaar is verlopen sedert hun ontslag, als regel voorrang geven aan de gewezen werknemers die het langste dienstverband bij hem hadden.

ARTIKEL 5

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

1.

De arbeidsduur volgens dienstrooster bedraagt op jaarbasis gemiddeld 37,5 uur per week. Voor werknemers werkzaam in roosters, zoals bedoeld in protocol 1, bedraagt de gemiddelde jaarlijkse arbeidsduur 36 uur per week. Voor werknemers werkzaam in roosters zoals bedoeld in protocol 2 bedraagt de gemiddelde arbeidsduur 33,6 uur per week, verdeeld over 7 dagen per week, op jaarbasis.

2.

- a) De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in dagdienst tussen 07.00 uur en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week.
- b) De werktijden volgens dienstrooster liggen voor de werknemers in 2-ploegendienst als regel tussen 04.00 uur en 24.00 uur, behoudens in geval met een dag- respectievelijk ochtend- en nachtdienst wordt gewerkt.
- c) De werktijden volgens dienstrooster voor de werknemers in 3-ploegendienst worden zodanig vastgesteld, dat tussen het einde en het begin van de dienstroosters een ononderbroken rustperiode van tenminste 36 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag, die geacht wordt te lopen van 00.00 uur - 24.00 uur.
- d) Werknemers kunnen in geval van gewetensbezwaren de werkgever verzoeken om vrijgesteld te worden van de verplichting om roostermatig zondagsarbeid te verrichten. Werkgever zal in dat geval de werknemer niet verplichten tot het verrichten van genoemde zondagsarbeid, doch een ander tijdstip bepalen waarop deze arbeid wordt verricht.

3.

- a) Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving en het in dit artikel bepaalde.
- b) De werkgever zal, indien daarbij meer dan negen werknemers zijn betrokken, niet tot invoering van een andere werktijdenregeling overgaan dan in overleg met de vakbonden, onverminderd de bevoegdheid van de OR hierover overleg te plegen met de werkgever.
- c) Indien de nieuwe werktijdenregeling echter tot gevolg heeft dat arbeid op een zondag moet worden verricht, zal de werkgever overleg plegen met de vakbonden.

4.

De werkgever kan voor chauffeurs, portiers, bewakingspersoneel en voor werknemers werkzaam in de energiediensten een regeling vaststellen die afwijkt van hetgeen in dit artikel en in artikel 10 is bepaald. In dat geval zal zij dit doen in overleg met de vakbonden.

5.

De in lid 1 bedoelde gemiddelde arbeidstijd wordt geëffectueerd overeenkomstig de in bijlage 4 nader vastgestelde bepalingen.

ARTIKEL 6

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1.

De functies van de werknemers op wie deze cao van toepassing is, zijn met behulp van ORBA-PM ingedeeld in functiegroepen. Deze functiegroepen met de bijbehorende referentiefuncties zijn vermeld in bijlage 1 van deze cao.

2.

Bij elke functiegroep behoort een aanloopschaal en een salarisschaal voor functievulwassenen. De salarisschalen bevatten de schaalsalarissen per maand en zijn opgenomen in bijlage 2.

3.

- a) De aanloopschaal geldt voor werknemers die de functie nog niet volledig en zelfstandig vervullen.
- b) De salarisschaal voor functievolwassenen geldt voor de werknemers die de functie volledig en zelfstandig vervullen.
- c) De bepalingen met betrekking tot de wijze van toepassing van de salarisschalen zijn opgenomen in artikel 7.

4.

Iedere werknemer ontvangt de op hem van toepassing zijnde functiebeschrijving/functieprofiel en een schriftelijke mededeling over de indeling van zijn functie in één van de functiegroepen en de daarbij behorende salarisschaal. Eventueel optredende wijzigingen met betrekking tot de functie-indeling c.q. de salarisvaststelling worden eveneens schriftelijk aan de betrokken werknemer medegedeeld.

5.

Ter bevordering van een juiste indeling in één van de functiegroepen c.q. salarisschalen wordt de functierangorde regelmatig getoetst aan de feitelijke omstandigheden en zo nodig bijgewerkt met inschakeling van de daartoe aangewezen instanties.

6.

Beroepsprocedure

- a) Indien de werknemer bezwaar heeft tegen zijn functiebeschrijving respectievelijk tegen de indeling in de desbetreffende functiegroep, legt hij binnen twee maanden dit bezwaar in overleg met zijn leidinggevende voor aan de Directeur HRM. Indien binnen twee maanden, nadat de werknemer de behandeling van zijn bezwaar bij de Directeur HRM kenbaar heeft gemaakt, nog geen overeenstemming is bereikt, is de werknemer bevoegd zijn bezwaar voor te leggen aan de districtsbestuurder van één van de vakbonden, partij bij de cao.
- b) Naar aanleiding van het onder lid 6a genoemde, zijn de deskundigen van de vakbonden bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen, dit in samenwerking met een deskundige van AWWN.
- c) Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend en van kracht zijn vanaf het moment dat de in lid 6a bedoelde klacht is gedeponereerd.

ARTIKEL 7

TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN EN SALARISBETALING

1.

- a) Werknemers die de functie niet volledig en zelfstandig vervullen ontvangen het schaalsalaris volgens de aanloopschaal behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter te vervullen functie zijn ingedeeld, behoudens het bepaalde in lid 4a van dit artikel.

- b) De aanloopschaal bestaat uit twee stappen.
Aan de hand van de reguliere beoordeling (na 2 maanden, 6 maanden en 12 maanden na indiensttreding) wordt de inschaling in één van de stappen vastgelegd.
- c) De beoordelingscriteria voor plaatsing in aanloopschaal 1 en 2 en overgang naar de functievolwassen schaal (0 schaaljaren) zijn als volgt:

Criteria	Aanloopschaal 1	Aanloopschaal 2	Functievolwassenschaal
Zelfstandigheid	Werkt onder direct toezicht	Werkt redelijk zelfstandig	Werkt redelijk tot geheel zelfstandig
Volledigheid	Geen relevante ervaring, of ervaring is onduidelijk of onbekend	Voert de belangrijkste kerntaken uit en enkele deeltaken	Voert alle aspecten van de functie uit

2.

- a) Functievolwassen werknemers ontvangen bij indiensttreding het schaalsalaris bij 0 schaaljaren behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun functie zijn ingedeeld, behoudens het bepaalde in lid 4a van dit artikel.
- b) De schaaljaarverhogingen, zoals aangegeven in de salarisschaal voor functievolwassenen, worden elk jaar toegekend met ingang van april van enig jaar, mits de betrokken werknemer tenminste 6 aaneengesloten betalingsmaanden, voorafgaand aan de eerste betalingsmaand van dat jaar, is ingedeeld in dezelfde functiegroep c.q. de daarbij behorende salarisschaal.
- c) Wijziging van het schaalsalaris op andere tijdstippen dan onder b) genoemd kan slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 5 en lid 6 van dit artikel.
- d) Toeslag bij bereiken maximum salarisgroep cao.
Na het bereiken van het maximum van de salarisgroep in de cao bestaat onder bepaalde voorwaarden de mogelijkheid om een tijdelijke toeslag toe te kennen aan een werknemer ter grootte van de laatste stap in de betreffende salarisgroep.

Jaarlijks zal worden bepaald of een werknemer in het komende boekjaar in aanmerking komt voor deze toeslag.

Indien een werknemer 3 jaren achtereen in aanmerking is gekomen voor deze toeslag, zal vanaf het 4e jaar deze toeslag een vast bestanddeel van zijn inkomen vormen. Hiermee is het uiteindelijke maximum in de betreffende salarisgroep bereikt.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze toeslag zijn:

- een uitstekende functieervulling;
- de direct leidinggevende en diens leidinggevende zijn het over deze beoordeling eens.

Er worden in overleg met de OR minimaal 3 en maximaal 5 beoordelingscriteria vastgesteld. Deze criteria kunnen per afdeling of functiefamilie verschillend zijn.

3.

Indien, in afwijking van het in lid 2a bepaalde, aan de werknemer een schaalsalaris behorende bij een of meer schaaljaren is toegekend, zal de eerstvolgende schaaljaarverhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 2b.

4.

Leerperiode

- a) Werknemers die bij hun indiensttreding nog niet over de vaardigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende maximaal de eerste 6 maanden van het dienstverband één functiegroep lager, c.q. één salarisschaal lager worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
- b) De werknemer die met het oog op een definitieve (her)indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leerperiode door te maken, kan gedurende deze leerperiode geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk vóór de overplaatsing vervulde.
De duur van de leerperiode wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de betrokken werknemer schriftelijk medegedeeld en bedraagt maximaal 3 maanden.
Betreft het een definitieve overplaatsing naar één van de functiegroepen C of hoger, dan kan in overleg met de betrokken werknemer deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd.

5.

Indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal

- a) Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een functievolwassen werknemer, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil van de schaalsalarissen van de desbetreffende functiegroepen bij 0 schaaljaren, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal. De verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in een hogere functiegroep heeft plaatsgevonden.
- b) De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt geen extra beloning indien de waarneming korter dan 3 diensten heeft geduurd. Duurt de waarneming minstens 3 aaneengesloten diensten of 4 diensten verspreid in een betalingsmaand, dan geldt dat per waargenomen dienst een vergoeding wordt betaald van 1/21,75^e deel van de hieronder genoemde toeslag:
 1. Bij tijdelijke waarneming van een functie die 1 functiegroep hoger is ingedeeld, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt het verschil van zijn schaalsalaris bij 0 schaaljaren en het schaalsalaris bij 0 schaaljaren van de hogere functiegroep.
 2. Indien het een functie betreft die meerdere functiegroepen hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt de werknemer een toeslag op zijn schaalsalaris die het verschil bedraagt van zijn schaalsalaris bij 0 schaaljaren en het schaalsalaris bij 0 schaaljaren van de functiegroep die 2 functiegroepen hoger is dan zijn eigen functiegroep.
 3. De werknemer kan aan een tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie geen aanspraken ontlenen op een definitieve plaatsing in een hoger ingedeelde functie of op een definitieve dienovereenkomstige beloning.

6.

(Her)indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal

- a) Bij definitieve indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een functievolwassen werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil van de schaalsalarissen bij

0 schaaljaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het dichtbijgelegen lagere bedrag in de lagere salarisschaal. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal heeft plaatsgevonden.

- b) De werknemer die echter als gevolg van bedrijfsomstandigheden, dan wel buiten eigen toedoen anders dan door ziekte, wordt overgeplaatst naar een lagere functiegroep, ontvangt gedurende het eerste jaar na overplaatsing nog een persoonlijke toeslag ter grootte van het verschil tussen het oorspronkelijke schaalsalaris en het nieuwe schaalsalaris. Daarna wordt deze persoonlijke toeslag, telkens met een bedrag gelijk aan 10% van het bedrag van de oorspronkelijke toeslag verminderd, gelijktijdig met het moment waarop een algemene salarisverhoging wordt toegekend (tot maximaal twee keer per contractjaar). Het af te bouwen bedrag zal echter nooit meer bedragen dan de helft van de toegekende algemene verhoging. In geval van promotie naar een functie in een hogere functiegroep wordt deze persoonlijke toeslag, voor zover dat mogelijk is, in één keer afgebouwd. Zo nodig met toekenning van fictieve schaaljaren.

7.

Evenredige vermindering van het inkomen bij gedeeltelijke functievervulling

Gedurende de tijd welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

8.

Salarisbetaling

- a) De vastgestelde salarissen hebben betrekking op een periode van 1 maand en worden uiterlijk 4 dagen voor het verstrijken van de desbetreffende maand betaalbaar gesteld. Jaarlijks zullen de desbetreffende data bekend worden gemaakt.
- b) Betaalbaarstelling zal geschieden door storting op een betaalrekening van de werknemer.

9.

Algemene salarisbetalingen

Gedurende de looptijd van de cao worden de salarisschalen verhoogd:

- per 1 april 2019 met 2,5%
- per 1 april 2020 met 2,5%

ARTIKEL 8

PERSOONLIJK SALARIS

Persoonlijk salaris is niet meer van toepassing.

ARTIKEL 9

TOESLAG BEZWAARLIJKE WERKOMSTANDIGHEDEN

1.

Aan de werknemer die steeds in een roet-, meng-, wals- of weegafdeling werkt en door de aard van de werkzaamheden met roet in aanraking komt, wordt een toeslag van maximaal 10% van zijn maandsalaris toegekend.

2.

Bij het incidenteel werken onder genoemde omstandigheden bedraagt de toeslag per dienst maximaal 0,23% van zijn maandsalaris, indien het werken onder genoemde omstandigheden de helft van een dienst of korter heeft geduurd, en maximaal 0,46% van zijn maandsalaris indien het langer dan een halve dienst heeft geduurd.

3.

Aan de werknemer die werkzaamheden verricht onder andere bezwaarlijke omstandigheden dan bedoeld onder lid 1 van dit artikel, zoals tocht, lawaai, chemicaliën, stof, vulstoffen, poeders e.d., kan eveneens een toeslag van maximaal 10% van zijn maandsalaris, afhankelijk van de mate en het aantal diensten waarin de bezwaarlijke omstandigheden optreden, worden betaald.

4.

Vaststelling van de in dit artikel bedoelde percentages geschiedt door de directie. De OR wordt hierover schriftelijk geïnformeerd.

5.

Afbouwregeling

- a) Een toegekende toeslag als bedoeld in dit artikel, komt te vervallen zodra:
 - de werkzaamheden waarvoor een toeslag geldt niet meer bestaan, respectievelijk zodanig ten goede zijn gewijzigd, dat van normale/vergelijkbare werkomstandigheden sprake kan zijn;
 - de functie waaraan genoemde toeslag is gebonden, komt te vervallen.
- b) Indien deze toeslag een structureel karakter had, wordt deze als volgt afgebouwd:
 - in geval van promotie naar een hogere functie wordt deze toeslag afgebouwd met het verschil in maandsalaris van de nieuwe functie en het oude maandsalaris. Met dien verstande dat de vaststelling van het nieuwe salaris in de hogere groep zodanig plaatsvindt, dat minimaal 2 schaaljaren perspectief overblijven;
 - afbouw vindt voorts (maximaal tweemaal per jaar) gelijktijdig met het moment van een algemene salarisverhoging plaats, met een bedrag ter grootte van 10% van het oorspronkelijke toeslagbedrag. Het af te bouwen bedrag zal in voorkomend geval worden gecorrigeerd tot het niveau waarop een absolute inkomensdaling kan worden voorkomen.

ARTIKEL 10

TOESLAG VOOR PLOEGENARBEID

1.

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris toegekend. Deze toeslag bedraagt per maand:

- a) voor de 2-ploegendienst, waarbij in dag- en nachtdienst wordt gewerkt gemiddeld 15,5%; voor de 2-ploegendienst, waarbij in ochtend- en middagdienst wordt gewerkt gemiddeld 12,5%; voor de ochtend- en middagdienst, indien geregeld op zaterdag moet worden gewerkt gemiddeld 14%;
- b) voor de 3-ploegendienst gemiddeld 18,5%;
- c) voor de 4-ploegendienst gemiddeld 24% (zie verder protocol 1);
- d) voor de 5-ploegendienst gemiddeld 25% (zie verder protocol 2);
- e) voor arbeid in andere afwijkende ploegendiensten en voor arbeid in volcontinu-diensten zal een door de werkgever in overleg met de vakbonden vast te stellen percentage worden toegekend.

2.

- a) Indien een werknemer niet gedurende een gehele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder lid 1 genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht. Wordt hij overgeplaatst naar een dienstrooster, waarvoor een andere of geen ploegentoeslag geldt, dan zullen de ploegentoeslagen naar evenredigheid van de diensten in de verschillende dienstroosters worden berekend. Echter met inachtneming van het bepaalde in lid 5 van dit artikel.
- b) Dagdienstwerkers die 3 diensten of minder moeten werken op werktijden van ploegenroosters, worden behandeld overeenkomstig de verschoven urenregeling (artikel 11 lid 11). Heeft de plaatsing in totaal langer dan 3 diensten per maand geduurd, dan vindt over de meerdere diensten betaling als ploegenwerker plaats.

3.

Indien een werknemer, werkzaam in ploegendienst, wordt overgeplaatst naar een andere niet in zijn rooster passende dienst, zal hem hiervoor een vergoeding worden toegekend ter grootte van:

- a) 0,56% van zijn maandsalaris bij overplaatsing naar een ochtend- of de dagdienst;
- b) 0,65% van zijn maandsalaris bij overplaatsing naar een middagdienst;
- c) 0,74% van zijn maandsalaris bij overplaatsing naar een nachtdienst.

Bij terugplaatsing in dezelfde kalenderweek naar de oorspronkelijke dienst wordt de toeslag niet nogmaals gegeven. De werkgever zal in voorkomende gevallen, calamiteiten voorbehouden, de betrokken werknemer bij voorkeur tenminste 1 dienst tevoren informeren.

4.

Zijn als gevolg van de overplaatsing aan het einde van de maand meer diensten gemaakt dan die behoren bij het dienstrooster dat aan het begin van de maand op hem/haar van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden betaald. Worden minder diensten gemaakt, dan wordt het maandinkomen doorbetaald.

5.

De werknemer, die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, definitief wordt overgeplaatst naar een lager beloond dienstrooster, ontvangt nog geheel of gedeeltelijk het daardoor opgetreden verschil in maandinkomen volgens onderstaande regeling:

- a) minder dan 2 jaar in het hoger beloonde dienstrooster:
 - gedurende de maand van overplaatsing en de daaraanvolgende maand 100%.
- b) van 2 tot 5 jaar in het hoger beloonde dienstrooster:
 - gedurende de maand van overplaatsing en de daaraanvolgende maand 100%.
 - daarna: gedurende 1 maand 80%
 - gedurende 1 maand 60%
 - gedurende 1 maand 40%
 - gedurende 1 maand 20%
- c) bij 5 jaar of langer in het hoger beloonde dienstrooster:
 - gedurende de maand van overplaatsing en de daaraanvolgende 2 maanden 100%.
 - daarna: gedurende 2 maanden 80%
 - gedurende 2 maanden 60%
 - gedurende 2 maanden 40%
 - gedurende 2 maanden 20%
- d) bij tenminste 15 jaar aaneengesloten in het hoger beloonde dienstrooster:
 - gedurende de maand van overplaatsing en de daaraanvolgende 4 maanden 100%.
 - daarna: gedurende 4 maanden 80%
 - gedurende 4 maanden 60%
 - gedurende 4 maanden 40%
 - gedurende 4 maanden 20%
- e) bij tenminste 25 jaar aaneengesloten in het hoger beloonde dienstrooster:
 - gedurende de maand van overplaatsing en de daaraanvolgende 6 maanden 100%.
 - daarna: gedurende 6 maanden 80%
 - gedurende 6 maanden 60%
 - gedurende 6 maanden 40%
 - gedurende 6 maanden 20%

Voor de toepassing van deze afbouwregeling wordt het oorspronkelijke verschil in maandinkomen gefixeerd op het bedrag ten tijde van de overplaatsing.

ARTIKEL 11

BELONING VOOR OVERWERK, CONSIGNATIE, EXTRA REIS- EN VERSCHOVEN UREN

1.

Overwerk

Als overwerk wordt beschouwd het door de werkgever opgedragen werk op uren boven de normale arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster. Van overwerk is voor parttime werknemers eerst sprake wanneer zij meer uren per dag of meer dagen per week werken dan werknemers op een normaal dienstrooster voor fulltimers.

2.

Overwerk van enige omvang zal vooraf worden besproken met de OR, onverminderd het recht van de vakbonden hierover met de werkgever overleg te plegen.

3.

In afwijking van het bepaalde in lid 1 is niet van overwerk sprake:

- a) indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een half uur per dienst en in totaal per maand met niet meer dan 4 uur wordt overschreden;
- b) indien arbeid wordt verricht voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, voor zover over deze uren het geldende salaris volledig werd doorbetaald;
- c) indien arbeid wordt verricht voor het inhalen van verzuimde uren anders dan verzuim voor feestdagen, geoorloofd verzuim en vakantie.

4.

Etenstijd in het bedrijf, nodig geworden door overwerk, wordt als het eerste overwerk uur doorbetaald.

5.

Overwerkuren worden afzonderlijk beloond. De beloning wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris en bedraagt per overwerk uur:

- 0,87% voor overwerkuren gewerkt op maandag vanaf 07.00 uur tot en met zaterdag;
- 1,15% voor alle overwerkuren gewerkt op een zondag, maandag van 00.00 - 07.00 uur of op een feestdag.

Voorvoemde percentages worden eventueel vermeerderd met de individuele toeslag wegens bezwaarlijke werkomstandigheden zoals bedoeld in artikel 9.

6.

- a) Overwerk zal als regel voor het einde van de maand volgend op die, waarin het is verricht, door werkverlet worden ingehaald, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. Na overleg met de betrokken werk-nemer kan door de werkgever worden bepaald dat de bovengenoemde termijn wordt verlengd met maximaal 5 maanden.
- b) Indien het overwerk niet binnen de termijn als bedoeld onder a) van dit lid is ingehaald, wordt aan de werknemer de hem toekomende overwerk-beloning uitbetaald.
- c) Indien het overwerk door werkverlet wordt ingehaald, bedraagt de overwerkbeloning in afwijking van lid 5 respectievelijk 0,30% en 0,58% van het maandsalaris per overuur.

7.

Over de uren van overwerk wordt geen beloning voor arbeid in ploegendienst toegekend.

8.

De werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding vóór 05.00 uur 's ochtends is begonnen, hoeft niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met een maximum van 8 uren. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

9.

Consignatie en ploegvervangng

Consignatie: monteurs, medewerkers magazijn TD en engineers in (technische) functies kunnen in opdracht van de werkgever worden ingezet voor consignatiediensten. Medewerkers die geconsigneerd zijn, dienen op vooraf ingeplande momenten, buiten hun reguliere werktijd (in hun vrije tijd), bereikbaar te zijn voor onvoorziene spoedgevallen en bij een oproep van de werkgever zo snel mogelijk het werk te hervatten.

Ploegvervangng: monteurs met een dagdienstrooster kunnen tot een gemaximeerd aantal van 4 weken per kalenderjaar worden ingeroosterd voor vervangng van monteurs die werkzaam zijn in ploegen. Ploegvervangng vindt alleen plaats indien de kritische bezetting van ploegenmonteurs als gevolg van kortdurende ziekte of plotselinge afwezigheid niet gerealiseerd kan worden. Er zal eerst geprobeerd worden om vervangng vanuit andere ploegen te organiseren. Op vrijwillige basis kunnen extra weken ploegvervangng overeengekomen worden, mits niet in strijd met de Arbeidstijdenwet.

In alle gevallen geldt dat de Arbeidstijdenwet wordt gerespecteerd. Gezamenlijk kunnen consignatie en ploegvervangng op jaarbasis nooit meer dan 8 weken worden ingeroosterd, tenzij op vrijwillige basis anders overeengekomen.

De volledige regeling Consignatie en regeling Ploegvervangng zijn opgenomen in het bedrijfsreglement.

- a) Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn of zijn ingeroosterd voor ploegvervangng, ontvangen daarvoor per dag van hun maandsalaris:
 - op maandag tot en met donderdag 0,69%
 - op vrijdagen 1,15%
 - op zaterdagen 1,84%
 - op zon- en feestdagen 2,30%.
- b) Voor werknemers met een vaste consignatietoelage op basis van jaar-roosters die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek, niet langer worden geconsigneerd, wordt de toelage afgebouwd conform de regeling zoals die geldt voor de afbouw van ploegentoeslag (artikel 10 lid 5).

10.

Reisuren

Werknemers die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken voor het verrichten van overwerk, ontvangen per extra reis de volgende vergoeding:

- op maandag tot en met vrijdag 0,56%
 - op zaterdagen 0,83%
 - op zon- en feestdagen 1,11%
- van hun maandsalaris.

11.

Verschoven uren

Onder verschoven uren wordt verstaan:

- in opdracht van de werkgever gewerkte uren;
- buiten de voor de werknemer geldende werktijden volgens het toepasselijke dienstrooster;
- zonder dat de normale arbeidsduur wordt overschreden.

12.

Per gewerkt verschoven uur worden de volgende toeslagen op het salaris toegekend, uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris:

- 0,15% voor uren tussen 07.00 en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag, voor zover deze uren vallen buiten het voor de betrokken werknemer vastgestelde dienstrooster;
 - 0,30% voor uren tussen 18.00 en 07.00 uur op maandag tot en met vrijdag en uren op zaterdag;
 - 0,58% voor uren op zon- en feestdagen en op maandag tussen 00.00 en 07.00 uur.
- a) Indien vergoeding voor verschoven uren moet worden betaald, wordt over de verschoven uren geen beloning voor arbeid in ploegendienst uitgekeerd.
- b) De uren door chauffeurs, portiers, bewakingspersoneel en door werk-nemers werkzaam in de energiediensten, gewerkt buiten de uren van de voor hen geldende dienstroosters, mits deze uren op dezelfde dag door etens- of rusttijd van dezelfde duur worden ingehaald, worden niet als verschoven uren beschouwd.

13.

Dagdienstwerkers die 3 diensten of minder moeten werken op werktijden van ploegenroosters, worden behandeld overeenkomstig de verschoven uren-regeling. Heeft de plaatsing in totaal langer dan 3 diensten per maand geduurd dan vindt over de meerdere diensten betaling als ploegenwerker plaats (artikel 10).

14.

Meerwerktoeslag

Indien deeltijdwerkers feitelijk meer uren werken dan hun overeengekomen arbeidscontract en er geen sprake is van overwerk, is een meerwerktoeslag van 30% per meer gewerkt uur van toepassing. Dit ter compensatie van vakantiedagen, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en pensioenopbouw over deze meer gewerkte uren.

ARTIKEL 12

FEESTDAGEN

1.

Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koningsdag en de door de overheid voor de lustrumjaren aangewezen dag ter viering van de Nationale Bevrijding.

2.

Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten, samenvallend met de betreffende kalenderdag van 00.00 uur tot 24.00 uur, voor wat betreft Kerstmis en Nieuwjaar. Voor de overige feestdagen geldt dat deze starten op de dag voorafgaand aan de feestdag om 23.00 uur en duurt tot de volgende dag 23.00 uur. Een en ander gekoppeld aan het huidige ploegenrooster.

3.

Op feestdagen wordt niet roostermatig gewerkt. Bij een 5- ploegendienst gelden andere afspraken. (zie protocol 2)

4.

Rondom de periode Kerst, Oud- en Nieuwjaar gelden voor werknemers in de ploegendienst een collectieve verlofregeling. De werkgever communiceert zo spoedig mogelijk doch uiterlijk in november van enig jaar of de bedrijfsvoering het collectief verlof, zoals hieronder schematisch weergegeven, mogelijk maakt. Betreffende werknemers werkzaam in de ploegendienst ontvangen uren vrijaf zonder behoud van loon. In overleg met de OR kunnen regelingen worden getroffen ter compensatie (bijvoorbeeld collectieve vakantie-uren, uitwerken, e.d.).

Periode	Einde werkzaamheden	Aanvang werkzaamheden
<i>Kerst</i>		
24 december	18.00 uur of indien bedrijfsvoering het mogelijk maakt: 15.00 uur	
27 december		07.00 uur
<i>Oud- en nieuwjaar</i>		
30 december	23.00 uur	
2 januari		07.00 uur

5.

Indien op een feestdag moet worden gewerkt, zal deze werktijd worden betaald overeenkomstig artikel 11 lid 5 van deze overeenkomst. Voor 5- ploegendienst zie protocol 2. Indien een feestdag op zaterdag valt, is lid 5 van artikel 11 van deze overeenkomst voor de werknemers die volgens de voor hen geldende dienstroosters op die zaterdag moeten werken, eveneens van toepassing.

6.

Aan werknemers die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag een verzoek voor verlof hebben ingediend zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, onbetaald verlof worden verleend.

ARTIKEL 13

GEORLOOFD VERZUIM

1.

In de volgende gevallen kan de werknemer betaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg (Wazo), mits hij zo mogelijk één dag van tevoren aan de werkgever kennis geeft van het verzuim en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont. Voor de toepassing van dit artikel kan voor echtgenoot/echtgenote ook gelezen worden "levenspartner", indien sprake is van een bij werkgever bekende duurzame relatie.

- a) Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij het overlijden van de echtgenoot of echtgenote, of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer of de ouders van de werknemer, indien hij is belast met de organisatie van de begrafenis of crematie.
- b) Gedurende twee dagen of diensten bij het overlijden of begrafenis c.q. crematie van ouders waarop het bepaalde in lid 1a niet van toepassing is, schoonouders, niet onder lid 1a

- genoemde kinderen, schoonzoon of schoondochter, alsmede van een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster.
- c) Gedurende een dag of dienst op de dag van de begrafenis c.q. crematie van grootouders, grootouders van de echtgenoot of echtgenote, kleinkinderen, niet onder lid 1b behorende broers of zusters, zwagers en schoonzusters, en voor zover zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloed- en aanverwanten.
 - d) Gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee aaneengesloten dagen of diensten bij huwelijk.
 - e) Gedurende een dag of dienst bij huwelijk van één van de kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters.
 - f) Gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, ouders, schoonouders en grootouders.
 - g) Gedurende een dag of dienst bij de bevestiging in het ambt van predikant en bij de Grote Professie of Priesterwijding van één van de kinderen, pleegkinderen, broers, zusters, zwagers of schoonzusters.
 - h) Gedurende de daarvoor benodigde tijd, indien het de werknemer ten gevolge van de invulling van een buiten zijn schuld of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor loonderving, welke hij van derden zou ontvangen.
 - i) Gedurende een dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.
 - j) Gedurende ten hoogste twee uren voor bezoek aan een arts en ten hoogste vier uren voor bezoek aan een specialist, indien dat bezoek in de vrije uren van de werknemer redelijkerwijs niet mogelijk is.
 - k) De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten, op verzoek van de vakbond(en) verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelname aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verzuim kan worden gevraagd, zijn nader omschreven in een door de vakbond ter beschikking aan de werkgever gestelde lijst.
 - l) De werknemer kan geboorteverlof opnemen, als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg, gedurende eenmaal het aantal werkuren per week. Per 1 juli 2020 komt daar aanvullend geboorteverlof bij van ten hoogste 5 weken. De werknemer heeft gedurende die periode recht op een uitkering van 70% van het maximumdagloon.
 - m) In geval van ouderschapsverlof zijn de wettelijke bepalingen van toepassing met dien verstande dat de bestaande pensioenvoorziening gedurende de verlofperiode(n) ongewijzigd wordt voortgezet.
 - n) De werknemer kan onbetaald verlof opnemen, als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg, gedurende 6 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 door middel van een doorsluiting van de uitkering via de salarisstrook.
 - p) Gedurende de benodigde tijd vanwege zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (calamiteiten) in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De maximale duur bedraagt een dag of dienst.

2.

Kortdurend zorgverlof

De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen, als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg, gedurende ten hoogste tweemaal de wekelijkse arbeidsduur per periode van 12 maanden ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- a) de echtgeno(o)t(e);
- b) een (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat;
- c) de (schoon)ouder van de werknemer;
- d) huisgenoot;
- e) de zieke broer, zus grootouder, kleinkind of iemand met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

Aanvulling op de doorbetaling van 70% kan geschieden door inzet van verlofdagen, adv-dagen of dagen uit de tijdspaarregeling.

Bij aanvulling tot 100% zullen geen negatieve effecten plaatsvinden met betrekking tot pensioenopbouw, eindejaarsuitkering en vakantietoeslag.

De werknemer informeert de werkgever vooraf over het opnemen van het verlof onder vermelding van de reden en maakt in gezamenlijk overleg afspraken.

De werkgever kan verlangen dat de werknemer achteraf aannemelijk maakt dat er sprake was van een noodzakelijke verzorging waardoor hij de arbeid niet kon verrichten. Indien de werknemer, naar oordeel van de werkgever daarin niet slaagt, kunnen de opgenomen dagen in mindering worden gebracht op het aantal vakantiedagen.

Het Sociaal Medisch Team zal zo nodig uiteindelijk beoordelen of, en in welke mate, er sprake kan zijn van het boven bedoelde kortdurend zorgverlof.

3.

Het bepaalde in artikel 628 van het BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daarin bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen gedurende maximaal de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst in de navolgende gevallen:

- a) Bij schorsing van de werknemer door de werkgever, waartoe de werkgever de bevoegdheid heeft een werknemer met gehele of gedeeltelijke inhouding van loon te schorsen voor een tegelijk met de schorsing mee te delen aantal dagen, op grond van de volgende redenen:
 1. redenen als bedoeld in artikel 678 van het BW;
 2. valse opgave door de werknemer bij de toepassing van het bepaalde in artikel 13 lid 1;
 3. valse opgave door de werknemer bij de toepassing van het bepaalde in artikel 16, voorschriften uitkering Ziektewet en WAO/WIA, plus schadevergoeding bij arbeidsongeschiktheid;
 4. het misbruik maken van proeven, recepten, preparaten, e.d.;
 5. ongeoorloofd verzuim.

De schorsing, zonder loondoorbetaling, mag ten hoogste twee dagen bedragen.

- b) Invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren week daaronder begrepen), mits de werkgever voor de invoering de ingevolge 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 vakbonden overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende.
- c) Verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde nuluren week daaronder begrepen) mits, wanneer het een verlenging betreft, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever hierboven onder lid 3b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het een verlenging betreft, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd worden overgenomen, bij de vakbonden tijdig – dat wil zeggen tenminste één week – voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

ARTIKEL 14
VAKANTIEDAGEN

1.

Het vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt voor wat betreft de opbouw van vakantiedagen van 1 januari van enig jaar tot en met 31 december van enig jaar.

2.

Duur van de vakantie

- a) Per vol vakantiejaar dienstverband verwerven de werknemers onderstaande vakantiedagen (voor gedeelten van vakantiejaar naar evenredigheid berekend):
Van deze verworven vakantiedagen dienen 20 dagen te worden aangemerkt als wettelijke vakantiedagen. De overige dagen dienen te worden aangemerkt als bovenwettelijke dagen.

Per 1 april 2019 is het bovenwettelijk verlofsaldo uitgebreid met 1 dag. Deze dag valt buiten de verrekening in het kader van de generatieregeling (artikel 27.1 generatieregeling: inzet arbeidsvoorwaarden werknemer).

	Werkzaam in dagdienst of 2-ploegendienst	Werkzaam in 3-, 4- of 5-ploegendienst
<u>Werknemers</u> t/m 44 jaar	25	27 werkdagen of diensten
bij 25-jarig dienstverband	26	28 werkdagen of diensten
<u>Werknemers</u> Van 45 t/m 54 jaar	26	28 werkdagen of diensten
Bij 25-jarig dienstverband	27	29 werkdagen of diensten
<u>Werknemers</u> Van 55 jaar en ouder	28	30 werkdagen of diensten

Ten aanzien van het voorgaande is bepalend de leeftijd en/of het aantal jaren dienstverband, bereikt bij, vóór, of in de eerste helft van het betreffende vakantiejaar. Indien het dienstverband buiten schuld of toedoen van de werknemer onderbroken is geweest en deze onderbreking niet langer dan 2 jaar heeft geduurd, wordt het dienstverband geacht ononderbroken te zijn geweest.

- b) De werknemers, die in de loop van het vakantiejaar in dienst of uit dienst treden, hebben voor dat vakantiejaar recht op een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal volle maanden dat zij dat jaar in dienst waren. Ook, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, zal voor de duur van het dienstverband aanspraak op vakantie bestaan in verhouding tot de duur van het dienstverband.
Onder volle maanden worden kalendermaanden verstaan, alsmede gedeelten van kalendermaanden die op de eerste dag aanvangen en op of na de 15e dag eindigen, dan wel voor of op de 15e dag aanvangen en op de laatste dag eindigen.
- c) Tenminste 2/3 deel van het aantal vakantiedagen wordt bij voorkeur opgenomen in of binnen drie maanden na het einde van het vakantiejaar. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet binnen deze periode heeft opgenomen, is de werkgever gerechtigd in overleg met de werknemer de data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten. Ook kunnen de bovenwettelijke vakantiedagen van enig jaar worden toegevoegd aan de tijdspaarregeling zoals verwoord in bijlage 6 van de cao.
- d) Wettelijke vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen een half jaar na het kalenderjaar waarin zij zijn verworven, vervallen. Bovenwettelijke vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen vijf jaar na het eind van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, verjaren. Bovenwettelijke vakantiedagen van enig jaar kunnen worden toegevoegd aan de tijdspaarregeling als bedoeld in bijlage 6 van deze cao.
- e) De in de loop van het vakantiejaar in dienst getreden werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever een bewijs te overleggen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven, doch niet in natura heeft genoten, opdat de werkgever kan vaststellen op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
- f) Verlofopbouw c.q. opname tijdens een periode van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid geschiedt op dezelfde wijze als bij volledige arbeidsgeschiktheid.
- g) Vakantiedagen kunnen ook in uren worden opgenomen.
- h) Seniorendagen
In het kader van duurzame inzetbaarheid en vitaliteit is met betrekking tot de groep oudere werknemers een specifieke verlofregeling ter bevordering van een geleidelijke overgang richting uittreding van toepassing. Hiervoor gelden de volgende regels:
 1. Vanaf 10 jaar voordat de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, kan een werknemer op zijn verzoek zogeheten seniorendagen opnemen. Peildatum is de wettelijke AOW-leeftijd zoals die geldt wanneer met het opnemen van het verlof wordt begonnen. Als de AOW-gerechtigde leeftijd wordt verhoogd nadat met het opnemen van seniorendagen is begonnen, zal dit voor de werknemer geen negatieve consequenties hebben.
 2. De werknemer heeft recht op 9 seniorendagen per kalenderjaar. De seniorendagen dienen evenredig gespreid over de diensten in het kalenderjaar te worden opgenomen.
 3. De aanspraak op seniorendagen gaat in op de eerste van de maand volgend op de maand waarin de leeftijd wordt bereikt die 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd ligt.
In het jaar waarin met het opnemen van de dagen wordt begonnen, en in het jaar waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, worden de dagen naar rato vastgesteld.

4. Men ontvangt over de senioredagen een vergoeding van 75% over zijn bruto-inkomen per uur dat in evenredigheid afgeleid is van het maandinkomen.
5. Het onder lid 4 geldende vergoedingspercentage geldt ook voor de opbouw van de pensioenrechten, de eindejaarsuitkering en de vakantietoeslag.
6. Als de werknemer gebruik wenst te maken van de senioredagen, dient hij dit kenbaar te maken aan zijn werkgever. In overleg wordt dan het rooster bepaald.
7. Niet opgenomen senioredagen in enig jaar komen te vervallen en worden niet uitgekeerd in geld.

3.

Aaneengesloten vakantie

- a) Van de in lid 2a bedoelde vakantiedagen worden tenminste 10 werkdagen of diensten aaneengesloten genoten. In overleg met de OR kan worden overeengekomen om 3 kalenderweken (15 werkdagen of diensten) als aaneengesloten vakantie vast te stellen, echter óók een andere verdeling van de vakantie kan worden vastgesteld.
- b) Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie toe te kennen, moeten de werknemers gedurende het voor de stopzetting aangewezen tijdvak vakantiedagen opnemen. De aaneengesloten vakantie valt als regel in de maanden april tot en met oktober. Het tijdvak wordt door de werkgever in overleg met de OR uiterlijk 1 december voorafgaand aan het kalenderjaar vastgesteld.
- c) Indien een werknemer nog geen recht heeft op alle aaneengesloten vakantiedagen van het tijdvak van stopzetting, kan de werkgever bepalen, dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of;
 2. teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 3 maanden na afloop van het desbetreffende vakantiejaar. De inhaaluren worden dan niet beloond en/of vergoed overeenkomstig artikel 11;
 3. de bij de vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie daarvoor reserveert, teneinde deze dagen in overleg met de werkgever als onbetaalde vakantiedagen te kunnen opnemen.

4.

Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a) De werknemer verwerft geen vakantiedagen over de tijd dat hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak heeft op in geld vastgesteld salaris.
- b) Het onder lid 4a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - arbeidsongeschiktheid (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;
 - het genieten van verlof gebaseerd op een in vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakbond van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

- zwangerschap of bevalling van de vrouwelijke werknemers.
Bij volledige arbeidsongeschiktheid worden over de volledige ziekteperiode de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen opgebouwd.

5.

Samenvallen van de vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht:

- a) Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 4b, alsmede voor de dagen, waarop geoorloofd verzuim is verleend volgens lid 1a, b, c, g en i van artikel 13, gelden niet als vakantiedagen.
- b) Indien de onder lid 5a genoemde verhindering eerst optreedt tijdens de vastgestelde vakantiedag, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen bedoeld in artikel 13 lid 1a, b, c, g en i ook mogelijk mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantiedag.
Deze vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan een ziekte van de werknemer, welke ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
- c) Indien de ingevolge lid 5b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig zijn genoten, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

6.

Vakantie bij ontslag

- a) De werknemer waarmee de dienstbetrekking eindigt en de hem op dat moment toekomende vakantiedagen nog niet heeft opgenomen, zal voor elke niet genoten vakantiedag een evenredig deel van zijn maandinkomen worden uitbetaald.
- b) Bij het einde van de dienstbetrekking ontvangt de werknemer op verzoek een verklaring waaruit blijkt de duur van de in geld uitbetaalde vakantiedagen.
- c) Indien aan het einde van de dienstbetrekking wordt vastgesteld dat een werknemer meer vakantiedagen heeft genoten dan waarop hij recht had, zal de werkgever voor de tijdsduur van de teveel genoten vakantiedagen een inhouding toepassen.

ARTIKEL 15

VAKANTIETOESLAG

1

- a) De werknemer heeft per vol vakantiejaar dienstverband van 1 september van enig jaar tot en met 31 augustus van het daaropvolgend jaar recht op een vakantietoeslag van 8% over de som van de in dat vakantiejaar verdiende maandinkomens.
- b) Voor de functievolwassen werknemer geldt op jaarbasis een minimum bruto vakantietoeslag van € 2.393,- per 1 april 2019 en van € 2.453,- per 1 april 2020. De minimumvakantietoeslag wordt automatisch verhoogd met het afgesproken percentage van de loonstijging.
- c) De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats gelijktijdig met de salarisbetaling van de maand mei van enig jaar. Indien een werknemer door de werkgever wordt geïnitieerd, dan

wel met toestemming vóór 1 juni van enig jaar met vakantie te gaan, zal hem vóór de aanvang van zijn vakantie de vakantietoeslag als voorschot worden uitbetaald.

2.

Bij beëindiging van het dienstverband wordt eventueel te veel of nog niet uitbetaalde vakantietoeslag alsnog verrekend.

3.

Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen inclusief de loondoorbetaling en/of aanvullingen bij arbeidsongeschiktheid. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens WAO, IVA, WGA en WW.

ARTIKEL 16

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Intentie ziekteverzuimbeleid

Werkgever zal een aanvulling geven boven op de wettelijke regelingen betreffende ziektewet en arbeidsongeschiktheid.

Ziekteverzuimpreventie en re-integratie zijn gemeenschappelijke verantwoordelijkheden van werkgever en werknemer. Goed werkgeverschap laat zich niet alleen vertalen in inkomensgaranties en aanvullingen, maar vooral door inspanningen te leveren om arbeidsongeschiktheid te voorkomen en werken te belonen. Het ziekteverzuimpreventie- en re-integratiebeleid staat binnen de onderneming centraal en zal daar waar nodig en mogelijk nog verder verbeterd worden in direct overleg met betrokkenen, waarbij de OR vanzelfsprekend intensief participeert. Werkgever zal zich blijvend intensief inspannen om voor (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer passend werk te vinden. In eerste instantie intern en indien niet mogelijk extern met behulp van een re-integratiebedrijf.

Vanzelfsprekend zal in voorkomende gevallen het Sociaal Medisch Team (SMT) actief opereren in de begeleiding naar passend werk.

Op individueel niveau kunnen verlichtende maatregelen worden getroffen met betrekking tot de consignatiediensten, de zaterdagarbeid, de roosterplanning en het voorkeursrecht dagdienst. Dit individueel maatwerk is gebaseerd op het overleg tussen de arbodienst en het SMT waarin de belasting en belastbaarheid wordt vastgesteld.

1.

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem met uitsluiting van de bepalingen van artikel 7:629 BW, maar onverminderd de bepalingen van de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2.

Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:

- a) De eerste ziekteperiode van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet verbetering poortwachter zo spoedig mogelijk re-integratie en participatie van de

arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft.

- b) De WIA-periode waarin de werknemer naar de mate van arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werk-hervattingregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA).

3.

Loondoorbetaling en aanvulling tijdens de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid:

- a) Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald.
- b) De werknemer ontvangt een aanvulling:
 - in de eerste 26 weken tot 100% van het maandinkomen;
 - in de daaropvolgende 26 weken tot 90% van het maandinkomen;
 - in de daaropvolgende 52 weken tot 85% van het maandinkomen.
- c) De werknemer die de werkzaamheden of om-, her- of bijscholing in het kader van re-integratie naar een andere functie (gedeeltelijk) hervat, ontvangt een aanvulling boven hetgeen met werken wordt verdiend.

Deze aanvulling vindt als volgt plaats:

- in de eerste 52 weken tot 100% van het maandinkomen;
- in de daaropvolgende 52 weken wordt hetgeen dat met werken wordt verdiend, aangevuld met 90% van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

4.

WIA-/WGA-periode

- a) De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is in de categorie minder dan 35%, ontvangt het 3e tot en met het 7e ziektejaar een aanvulling boven hetgeen met werken wordt verdiend. Deze aanvulling vindt als volgt plaats:
 - in het 3e jaar tot 90% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 4e jaar tot 80% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 5e jaar tot 70% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 6e jaar tot 60% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 7e jaar tot 50% maal het arbeidsongeschiktheidspercentage.
- b) De werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de WGA en aldus arbeidsongeschikt is voor meer dan 35%, ontvangt gedurende het 3e tot en met het 7e ziektejaar bovenop de WGA-uitkering een aanvulling van 5% van het oude maandinkomen.

5.

WGA-hiaatverzekering

Werkgever sluit een collectieve WGA-hiaatverzekering af. De kosten voor deze verzekering worden betaald door de werkgever.

6.

WIA-/IVA-periode

Voor de werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, geldt:

- a) Een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, eventueel met terugwerkende kracht,

gedurende de eerste ziekteperiode van 104 weken.

- b) Een aanvulling tot 10% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen) gedurende de ziekteperiode na 104 weken. ,

7.

Aanvullende WGA-/IVA-verzekering

- a) De verzekering voorziet in een uitkering bij voortdurende arbeidsongeschiktheid bovenop de WGA-/IVA-uitkering en bedraagt 80% van dat deel van het inkomen dat niet door de sociale verzekeringswetten wordt gedekt (maximum dagloon).
- b) Werknemers nemen verplicht deel aan deze door werkgever afgesloten collectieve verzekering. De premie voor deze verzekering komt voor 60% voor rekening van werkgever en voor 40% voor rekening van de werknemer.
- c) De uitkering uit deze verzekering wordt verrekend met de in lid 4b en lid 5 van dit artikel vermelde aanvulling. Zodra de maximumaanvullingstermijn is bereikt, wordt de uitkering rechtstreeks aan de werknemer overgemaakt.

8.

De in lid 1 tot en met 7 van dit artikel genoemde uitkeringen c.q. aanvullingen worden niet toegekend aan de werknemer, die de betreffende controlevoorschriften niet stipt naleeft.

In geval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer, verliest hij eveneens iedere aanspraak op de in lid 1 tot en met 5 van dit artikel bedoelde uitkeringen c.q. aanvullingen.

9.

De in lid 1 tot en met 7 van dit artikel genoemde aanvullende uitkeringen worden in elk geval gestaakt met ingang van de datum, waarop de desbetreffende werknemer de in de pensioenregeling vastgestelde pensioendatum heeft bereikt.

10.

Indien en voor zover een werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval een vordering tot schadevergoeding jegens een of meer derden kan doen gelden, zullen de in lid 1 tot en met 7 van dit artikel genoemde door de werkgever te betalen aanvullende uitkeringen niet worden verstrekt. Indien en voor zover de werknemer in een zodanig geval echter zijn recht op schadevergoeding ter hoogte van het bedrag van die aanvullende uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren tot dat bedrag. Het op deze wijze door de werknemer aan voorschotten genoten bedrag zal worden verrekend met wat de werkgever van derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

11.

De werkgever zal een commissie van toezicht samenstellen waarin ook werknemers in de zin van deze cao-zitting hebben. Deze commissie heeft onder andere de bevoegdheid de werkgever voorstellen te doen om in ongunstige zin af te wijken van het onder lid 1 tot en met 7 van dit artikel bepaalde. De werkgever is in die gevallen bevoegd geheel of gedeeltelijk uitvoering te geven aan deze voorstellen.

ARTIKEL 17

ZORGVERZEKERING

1.

De werknemer die deelneemt aan een door de werkgever afgesloten collectieve zorgverzekering komt in aanmerking voor een collectiviteitskorting.

2.

Aanvullende zorgverzekering

Werkgever voert een actief en preventief gezondheidsbeleid en hecht er grote waarde aan dat werknemers goed en aanvullend verzekerd zijn op de terreinen van onder andere fysiotherapie en psychische hulpverlening. Werkgever stelt ter voorkoming van uitval en realisatie van een spoedig herstel, een extra financiële werkgeversbijdrage van € 25,- bruto per maand ter beschikking voor het afsluiten van een aanvullende zorgverzekering.

ARTIKEL 18

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het aan de werknemer laatstelijk rechtens toekomende salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de sociale verzekeringswetten.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

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

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

ARTIKEL 19

PENSIOENEN

1.

In de onderneming van werkgever geldt een collectieve pensioenregeling. De werknemer is verplicht als deelnemer toe te treden tot deze pensioenregeling op grond van en met inachtneming van het gestelde in het pensioenreglement.

2.

De pensioenregeling kent de onderstaande kenmerken:

- a) De regeling betreft een beschikbare premieregeling, waarbij periodiek de keuze wordt geboden om de beschikbare premie om te zetten in een pensioenaanspraak.
- b) De hoogte van de franchise wordt bepaald door hetgeen in de (fiscale) pensioenwetgeving als minimum is vastgelegd (voor 2019 geldt een franchise van € 13.785,-).
- c) De bijdrage van de werknemer aan de pensioenregeling bedraagt 10,0% van de

pensioengrondslag.

- d) De bijdrage van de werkgever aan de pensioenregeling bedraagt in totaal 14,9% van de pensioengrondslagsom.

3.

De inhoud van de regeling, alsmede de hoogte en verdeling van de pensioenpremie zijn onderwerp van gesprek tussen cao-partijen.

4.

Alle informatie over de per 1 januari 2019 geldende pensioenregeling zoals onder meer het pensioenreglement wordt door de pensioenuitvoerder aan elke werknemer ter beschikking gesteld.

ARTIKEL 20

EINDEJAARSUITKERING

1.

De werknemer ontvangt in de maand december een extra uitkering van 8,33% over de som van de in dat jaar verdiende maandinkomens.

2.

De uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats met de salarisbetaling van december.

3.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt eventueel teveel of nog niet uitgekeerde eindejaarsuitkering verrekend.

ARTIKEL 21

LEVENSLOOP

Sinds 1 januari 2012 is nieuwe deelname aan de regeling niet meer mogelijk.

ARTIKEL 22

KEUZESYSTEEM

1.

De werkgever biedt een keuzesysteem arbeidsvoorwaarden aan met als doel tegemoet te komen aan de individuele wensen en behoeften van de werknemer. Het keuzesysteem is vastgelegd in een reglement.

2.

De beschikbare bronnen en doelen zijn:

Doelen Bronnen	Tijd sparen	Premie sparen	Loon	Aanvulling Lager salaris	Scholing	Verhoging 5 ploegen toeslag	(ver)koop dagen
Eindejaarsuitkering		✓			✓		✓
Maandinkomen		✓			✓		✓
Extra uren		✓	✓	✓	✓		
ADV dagen		✓	✓	✓	✓		✓
Vakantietoeslag		✓			✓		✓
Vakantiedagen	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

3.

Bij het uitrusten van arbeidsvoorwaarden dient rekening te worden gehouden met het wettelijk minimumloon, de minimumvakantietoeslag zoals genoemd in artikel 15 lid 1b en het wettelijk minimumaantal vakantiedagen.

ARTIKEL 23

REISKOSTENVERGOEDINGSREGELING

1.

De regeling gaat er van uit dat de werknemers zelf hun woon-werkverkeer regelen. Zij ontvangen in dat geval daarvoor een bijdrage in de gemaakte kosten. De hoogte van de vergoedingsbedragen is gebaseerd op de geldende tarieven openbaar vervoer en zal jaarlijks worden aangepast conform de tariefswijzigingen. De actuele tabel met vergoedingsbedragen is te vinden op het intranet.

2.

Voor de toepassing van de regeling maakt het gebruikte vervoermiddel geen verschil.

3.

Vergoeding

De vergoeding is afhankelijk van de af te leggen afstand. De afstand wordt gemeten tussen de woonkern/woonwijk van de woonplaats en het bedrijf. Een vergoeding wordt gegeven tot een afstand van maximaal 40 km. Dit is de grens van het normale wervings- en woongebied.

De vergoeding wordt per gewerkte dag berekend en per maand uitbetaald.

Bij verandering van woonplaats, geldt een eventueel hogere/lagere vergoeding met ingang van de eerstvolgende maand.

4.

Overwerk of afwijkende werktijden

Indien een werknemer incidenteel moet overwerken of werken op afwijkende tijden en bij de aanvang of afloop van de werktijd openbaar vervoer ontbreekt, is de interne autoregeling 1100 van toepassing.

ARTIKEL 24

BEDRIJFSREGLEMENT

1.

De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement waarin nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf zijn opgenomen in te voeren.

2.

Het bedrijfsreglement mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

3.

De vaststelling van het reglement vindt plaats in overleg met de OR, onverminderd het recht van de vakbond hierover met de werkgever overleg te plegen.

ARTIKEL 25

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1.

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao, wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

2.

Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle partijen op te zeggen.

ARTIKEL 26

BEROEPSRECHT

Uitgangspunt is dat een meningsverschil tussen leidinggevende en werknemer in samenspraak wordt opgelost. Eventueel met ondersteuning van naaste hogere leidinggevende en/of de afdeling HRM. Indien e.e.a. voor de werknemer niet tot een bevredigende oplossing leidt, kan betrokkene een beroep doen op OR en vakbonden.

ARTIKEL 27

AANVULLENDE AFSPRAKEN

1.

Generatieregeling

Apollo Vredestein wil de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers bevorderen door middel van een generatieregeling. Door de verhoging van de AOW-leeftijd wordt het voor medewerkers steeds belangrijker om ook op hogere leeftijd in goede gezondheid en gemotiveerd te kunnen blijven werken. De regeling maakt het voor oudere medewerkers mogelijk om op vrijwillige basis, onder voorwaarden, minder te gaan werken met behoud van een groot deel van het loon en volledige pensioenopbouw. Om dit te kunnen doen ontvangen zij van de werkgever een financiële compensatie en zetten medewerkers zelf een aantal arbeidsvoorwaarden in.

Bij de generatieregeling zijn onderstaande uitgangspunten van toepassing.

De regeling is van toepassing op medewerkers waarvoor geldt dat zij:

- meer dan 5 dienstjaren hebben;
- maximaal 10 jaar voorafgaande aan de AOW leeftijd starten met de deelname aan de regeling.

Financiële contouren van de regeling

- Feitelijke arbeidsduur: 80%
- Bruto salaris: 90%
- Pensioenopbouw: 100%

Om bovenstaande regeling mogelijk te maken zal:

AVBV aan de medewerkers de volgende arbeidsvoorwaarden aanvullend toekennen:

1. de seniorendagen die in het kader van deze vorm van generatiebewust doorwerken worden ingezet zullen door AVBV tegen 100% gewaardeerd worden (normaal is het 75%)
2. AVBV zal het aantal benodigde verlofdagen voor deze medewerkers aanvullen met maximaal 10 op jaarbasis voor medewerkers in de 5 ploegdienst (pro rata bij afwijkende ploegdiensten) en 11,5 op jaarbasis voor medewerkers in de dagdienst.

De medewerkers zullen zelf de volgende arbeidsvoorwaarden inzetten:

1. Seniorendagen
2. Bovenwettelijke vakantiedagen (en ADV indien van toepassing)

Voor medewerkers in de ploegdienst gelden de volgende aanvullende voorwaarden:

- Er worden hele diensten uitgeroosterd.
- Het gewijzigde rooster moet planbaar zijn voor de productie.
- Uitgeroosterde vrije dagen zullen roteren over ochtend, middag en nachtdienst.

Voor medewerkers in de dagdienst geldt dat het gewijzigde rooster planbaar moet zijn.

Overige zaken

- Deze regeling gaat in per 1 januari 2018
- De regeling is basis van vrijwillige deelname. Medewerkers die belangstelling hebben deel te nemen aan de regeling zullen door AVBV voldoende worden voorgelicht met betrekking tot hun persoonlijke financiële situatie.
- De regeling wordt gedurende de looptijd van de cao ongewijzigd voortgezet.

2.

Gezondheidsbeleid

Ter voorkoming van uitval en ter bevordering van een snelle terugkeer op de werkplek worden de middelen die Apollo Vredestein ter beschikking heeft uitgebreid en actief onder de aandacht van de medewerkers gebracht. De extra mogelijkheden die het bedrijf biedt worden in overleg met de Ondernemingsraad toegevoegd aan het Vitaliteit & Inzetbaarheidsbeleid van Apollo Vredestein.

Hierbij gaat het om de volgende onderwerpen:

- mogelijkheid tot jaarlijkse monitoring door middel van health checks (nu elke 5 jaar), BRAVO vragenlijsten, ergometrie (meting van conditie) en vragenlijsten mentale belasting zodat op basis van deze info tijdig kan worden bijgestuurd;

- bij fysieke overbelasting in samenwerking met externe expertise de “vroege interventie” mogelijkheid inzetten;
 - bij mentale overbelasting in een vroeg stadium inzet van deskundigen, zoals GGZ of psycholoog;
 - de inzet van bedrijfsfysiotherapie, waarmee preventief op specifieke werkplekken fysiek belastend werk kan worden terug gedrongen of voorkomen.
- Het uitgangspunt blijft dat iedere medewerker primair zelf verantwoordelijkheid is voor zijn vitaliteit en inzetbaarheid.

3.

Participatiewet

Apollo Vredestein gaat gedurende de looptijd van de cao verder met uitvoering geven aan de participatiewetgeving. Tot de doelgroep horen werknemers van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen, maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben.

Voor de beloning wordt conform landelijke afspraken in de Stichting van de Arbeid een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 120% WML. De volgende stappen vinden plaats binnen de loonschalen: 1e jaar 100% WML, 2e jaar 110% WML, 3e jaar 120% WML. Voor mensen met een arbeidsbeperking die met een bepaalde aanpassing op de werkplek in staat zijn om meer dan 100% WML te verdienen – en dus niet in aanmerking komen voor een loonkostensubsidie of loonsuppletie – blijven de reguliere loonschalen van toepassing.

De voortgang en ervaring met de uitvoering van de participatiewet wordt geagendeerd en besproken in het periodiek overleg tussen cao partijen.

4.

Werkervaringsplaatsen

Apollo Vredestein is bereid opnieuw te investeren in 10 werkervaringsplaatsen (WEP) en hiermee maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. WEP'ers verdienen 130% van het wettelijk minimum loon. Bij het uitvoeren van de werkzaamheden op deze ervaringsplaatsen staat de combinatie leren en werken centraal en is het opdoen van werkervaring van groot belang. Zo nodig is Apollo Vredestein bereid ondersteuning te geven door opleidingen aan te bieden.

5.

Vakbondscontributie

Werkgever biedt de mogelijkheid vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen met de betaling van de eindejaarsuitkering onder het fiscale forfait van de werkkostenregeling. Deze regeling geldt indien en voor zover één en ander fiscaal is toegestaan.

6.

Woon-werkverkeer

De fiscaal vriendelijke mogelijkheden voor reiskostenvergoeding woon-werkverkeer kunnen op individueel verzoek worden toegepast. Het bruto maandsalaris zal hierop vervolgens worden aangepast. Deze regeling geldt indien en voor zover een en ander fiscaal is toegestaan.

7.

Werkgeversbijdrage

Gedurende de looptijd van de cao wordt de werkgeversbijdrageregeling voortgezet.

8.

Internationaal vakbondswerk

Apollo Vredestein stelt voor de looptijd van de cao aan iedere betrokken vakbond bij de cao een bedrag van € 2.000 (€ 4.000 totaal) beschikbaar voor het internationaal vakbondswerk gericht op de verbetering van de arbeidsomstandigheden in ontwikkelingslanden. Projecten worden door de vakbonden en Apollo Vredestein gezamenlijk bepaald.

9.

Studie: Toeslag Bezwaarlijke Werkomstandigheden

De studie naar de Toeslag Bezwaarlijk Werkomstandigheden wordt hervat en binnen de looptijd van de cao afgerond.

Apollo Vredestein B.V. kent sinds de jaren '50 de mogelijkheid om een Toeslag Bezwaarlijke Werkomstandigheden (TBW) toe te kennen aan medewerkers die door de aard van de werkzaamheden in aanraking komen met continu extreme facetten ten aanzien van roet, tocht, hitte, lawaai, chemicaliën en zwaarte. Cao partijen zijn van mening dat de toeslag bezwaarlijk werken onderwerp van nader onderzoek dient te zijn. De aanleiding hiertoe is 2-ledig:

- *Apollo Vredestein*
Het arbobeleid van Apollo Vredestein is erop gericht de werkomstandigheden door middel van aanpassingen en investeringen structureel te verbeteren. Door de jaren heen hebben er reeds vele structurele verbeteringen plaatsgevonden die hebben geleid tot een verbetering van de omstandigheden. De onderneming voert het beleid dat er geen nieuwe situaties zullen ontstaan waarvoor TBW wordt (of dient te worden) toegekend.
- *Vakbonden*
Vakbonden willen de TBW verder verankeren in de cao door het toevoegen van meer objectiviteit en transparantie in de toekenning van de hoogte van de toeslag.

Deskundigen namens Apollo Vredestein en de vakbonden krijgen gezamenlijk de vraag

- het huidig TBW beleid in kaart te brengen (gebruik makend van kaders in bestaande TBW-notitie);
- op welk bezwaarlijk arbeidsomstandigheid is de toeslag gebaseerd;
- onderzoek of er in de markt vergelijkbare ondernemingen zijn met een TBW-beleid;
- ontwerp op basis van de geïnventariseerde data een eenduidig systeem van weging;
- van weging van bezwaarlijke arbeidsomstandigheden met bijbehorende toeslagen invoeren van bezwaarlijke arbeidsomstandigheden met bijbehorende toeslagen.

Naar aanleiding van de bevindingen van deskundigen zullen cao partijen een eenduidig systeem en opnemen in de cao.

10.

Werkdruk onderzoek

Cao partijen bespreken in een periodiek overleg de uitkomsten en de concrete acties naar aanleiding van het werkdruk onderzoek dat in 2019 is uitgevoerd.

11.

Mantelzorg

Om de langdurige en intensieve zorg die mantelzorgers verlenen te ondersteunen in hun werk privé balans, stelt de werkgever een budget beschikbaar voor hen die mantelzorg verlenen en daarmee een extra vrije dag kunnen opnemen. Deze afspraak geldt gedurende de looptijd van de cao en voor zover het budget toereikend is. Het budget bestaat uit de financiële som van de vervallen vakantie- en ADV dagen uit het afgesloten kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin een beroep wordt gedaan op een mantelzorgdag. Ook is het mogelijk dat een werknemer een vrije dag uit zijn verlofreservoir doneert aan een specifieke collega die mantelzorg verleent en daardoor een dag extra vrijaf krijgt of dat medewerkers uren of dagen doneren ten behoeve van het algemene mantelzorg budget.

ARTIKEL 28

DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden vanaf 1 april 2019 tot en met 31 maart 2021 zonder dat opzegging is vereist.

PROTOCOL 1

BEDRIJFSTIJDVERLENGING

1.

Bedrijfstijd

- a) De bedrijfstijd voor een productiebedrijf of een gedeelte daarvan en de daarvoor benodigde ondersteunende diensten kan worden uitgebreid tot 144 uur per week.
- b) Het tijdstip van invoering dient tijdig aan de werknemers te worden meegedeeld. Genoemd tijdstip wordt bepaald door commerciële wenselijkheid en technische en organisatorische mogelijkheden.

2.

Arbeidstijd/roosters

- a) De arbeidstijd per werknemer in B.T.V.-roosters bedraagt gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis, verdeeld over maximaal 6 dagen per week. Een dienstrooster kan echter nooit meer dan 48 uur per week omvatten. Een dienst omvat 8 uur.
- b) Op zondag wordt niet gewerkt. De zondag dient 24 uur te omvatten en wordt geacht aan te vangen 24 uur voorafgaand aan het aanvangstijdstip van de eerste dienst van de week. Bij een B.T.V.-rooster loopt de zondag van zondagmorgen 07.00 uur tot maandagmorgen 07.00 uur.
- c) Werknemers kunnen in geval van gewetensbezwaren de werkgever verzoeken om vrijgesteld te worden van de verplichting om roostermatig zondagsarbeid te verrichten. De werkgever zal in dat geval de werknemers niet verplichten tot het verrichten van genoemde zondagsarbeid, doch een ander tijdstip bepalen waarop deze arbeid alsnog wordt verricht.
- d) Vaststellen van het rooster vindt plaats in overleg met de OR.

3.

Arbeidsvoorwaarden

- a) De beloning wordt vastgesteld aan de hand van de salarisschaal, verhoogd met een toeslag van 24%.
- b) Op feestdagen wordt niet roostermatig gewerkt. Mocht dit toch het geval zijn dan is artikel 12 lid 5 van toepassing. Bij de vaststelling van de roosters zal worden gestreefd naar een optimale verdeling van de feestdagen die op werkdagen vallen.

4.

Formatie

Formatie van de 4e ploeg in B.T.V.-roosters, geschiedt in eerste instantie uit het bestaande personeelsbestand.

5.

Overwerk

Indien de B.T.V.-roosters operationeel zijn zal werkgever, calamiteiten voor-behouden, werknemers werkzaam in dit rooster niet verplichten overwerk op zondag te verrichten. Bovendien zal werkgever het overwerk op andere dagen zoveel mogelijk beperken.

6.

Procedure bij invoering

- a) Indien de directie overweegt gebruik te maken van de mogelijkheid tot bedrijfstijdverlenging tot 144 uur per week, maakt zij dit kenbaar aan de OR en aan de vakbonden.
- b) De presentatie in de OR dient de volgende aspecten te omvatten:
 - de marktsituatie en productiecapaciteit;
 - de bedrijfseconomische consequenties;
 - de betrokken afdelingen en aantallen;
 - het effect op de werkgelegenheid;
 - het tijdstip van invoering;
 - de interne voorlichtingsprocedure.
- c) De OR beoordeelt aan de hand van de door de directie verstrekte informatie op bovengenoemde aspecten de noodzaak/wenselijkheid van de voor-gestelde maatregel en brengt advies uit.

7.

Cao

De materiële condities waaronder B.T.V. plaatsvindt, zijn vastgelegd bij cao en zijn onderwerp van gesprek bij cao-onderhandelingen

PROTOCOL 2

5-PLOEGENDIENST

De arbeidstijd per werknemer in het 5-ploegendienstrooster bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week op jaarbasis, verdeeld over 7 dagen per week.

De ploegentoeslag voor de 5-ploegendienst bedraagt 25% op het maandsalaris. Werknemers kunnen de 25% toeslag verhogen tot maximaal 28%, als daarvoor per kalenderjaar bovenwettelijke vakantiedagen worden ingeleverd: 1 dag staat voor 0,5%. E.e.a. dient schriftelijk te worden vastgelegd vóór 1 januari van enig jaar.

Op feestdagen, zoals bedoeld in artikel 12 van de cao, wordt in principe niet gewerkt.

Indien collectief werken op feestdagen, voor de 5 ploegendienst, noodzakelijk is, vindt dit plaats na instemming door de OR. Voor zover mogelijk wordt het werken op feestdagen op vrijwillige basis ingevuld door middel van uitruilmogelijkheden tussen werknemers te faciliteren. De beloning, te noemen Feestdagentoeslag, is conform de overwerkregeling in artikel 11 van de cao.

De Feestdagentoeslag is pensioengevend.

In principe wordt op Kerst, Oud- en Nieuwjaar niet gewerkt. Indien dit toch noodzakelijk blijkt zal dit pas plaatsvinden na instemming door de OR en zal in dat geval de overwerktoeslag van artikel 11 van de cao van toepassing zijn. Dit overwerk is eveneens pensioengevend.

Verder geldt voor feestdagen (behalve Kerstmis en Nieuwjaar) dat de 24 uur van de feestdag geen gebroken dienst zal opleveren. Dit houdt in dat de feestdag start op de dag voorafgaand aan de feestdag om 23.00 uur en duurt tot de volgende dag 23.00 uur.

Op Kerstmis en Nieuwjaar geldt hetzelfde, met dien verstande dat op de dag voorafgaand aan de feestdag (24 december c.q. 31 december) de werkzaamheden om 18.00 uur worden beëindigd conform artikel 12.

De feestdagen voor Kerstmis beginnen op 24 december om 18.00 uur en eindigen op 26 december om 24.00 uur. Nieuwjaarsdag begint op 31 december om 18.00 uur en eindigt op 1 januari om 24.00 uur.

De andere feestdagen duren 24 uur en beginnen om 23.00 uur en eindigen daags daarop om 23.00 uur.

Voor wat betreft de opname van betreffende uren tussen 18.00 uur – 24.00 uur wordt verwezen naar artikel 12 van de cao.

De dienstroosters zullen in overleg met de OR jaarlijks worden vastgesteld.

Afspraak tussen partijen

Zolang de benodigde bandenproductie het structureel werken in de weekenden noodzakelijk maakt zal werkgever het systeem van de 5-ploegendienst hanteren zoals in de cao geregeld.

Als er eventueel in de toekomst een klokurenmatrix in de cao wordt opgenomen, zal de toepassing hiervan op de 5-ploegendienst niet leiden tot een toeslag beneden de 25%.

PROTOCOL 3

RE-INTEGRATIEPROTOCOL

1.

De werkgever zal een aanbod tot passend werk – zowel bij een interne als een externe functie – schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

2.

Indien de weigering tot werkhervatting bij second opinion ten onrechte blijkt, zal de werknemer onmiddellijk het passende werk aanvangen.

3.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting van 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, aanvraag WIA en aanvraag persoonsgebonden budget.

4.

De werkgever zal in overleg met de OR komen tot een 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 Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, klachtenregeling, beroepsprocedure, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

5.

Binnen een periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid kan bij herplaatsing bij een andere werkgever een periode van detachering worden afgesproken van 3 tot maximaal 6 maanden. Gedurende deze detachingsperiode blijven de arbeidsvoorwaarden van de werkgever van kracht. De detachingsperiode mag de periode van twee jaar arbeidsongeschiktheid niet overschrijden.

6.

Bij een succesvolle herplaatsing buiten de onderneming zullen in voorkomende gevallen afspraken gemaakt worden over de voorwaarden waaronder het dienstverband met werkgever zal worden beëindigd.

7.

In voorkomende gevallen zal voorlichting plaatsvinden met betrekking tot opname vakantiedagen tijdens arbeidsongeschiktheid.

BIJLAGE 1
FUNCTIEGROEPEN

Funcatiegroepen	Punten ORBA – PM	Referentiefuncties
A	0,0 – 25	
B	25,5 – 47	
C	47,5 – 69	Bedieningsman
D	69,5 – 91	Assistent operator Allround medewerker logistiek
E	91,5 – 113	Operator Telefoniste/receptioniste
F	113,5 – 134	Servicemonteur Secretaresse Monteur verspaning 1 ^e Laborant Medewerker crediteurenadministratie
G	134,5 – 153	Senior monteur Medewerker customerservice B Medewerker debiteuren-/ crediteurenbeheer
H	153,5 – 173	Productieplanner Coordinator productie Coordinator techniek Senior transportplanner Managementsecretaresse
I	173,5 – 193	

BIJLAGE 2
SALARISSCHALEN

Maandbedragen inclusief salarisverhoging per 1 april 2019 met 2,5%

SCHAALJAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	2.030,69	2.092,43	2.172,80	2.262,58	2.370,94	2.513,44	2.704,44	2.886,15	3.097,45
1	2.068,47	2.133,64	2.219,24	2.315,30	2.431,13	2.578,64	2.774,29	2.968,80	3.183,65
2	2.108,90	2.175,60	2.266,98	2.369,40	2.490,12	2.645,44	2.842,65	3.051,94	3.269,95
3	2.150,28	2.217,84	2.315,30	2.424,89	2.550,66	2.710,62	2.912,55	3.135,06	3.357,76
4	2.192,51	2.261,14	2.364,84	2.479,27	2.609,71	2.775,84	2.981,36	3.218,14	3.444,03
5			2.415,56	2.535,15	2.670,29	2.841,18	3.051,94	3.301,33	3.530,33
6				2.591,06	2.729,28	2.907,87	3.122,51	3.384,47	3.616,57
7					2.789,84	2.973,50	3.191,50	3.467,55	3.704,41
8							3.262,11	3.550,72	3.790,64
9									3.876,96

MAX TE BEREIKEN SCHAALSALARIS

	2.234,73	2.304,43	2.466,27	2.646,97	2.850,40	3.039,14	3.332,75	3.633,86	3.963,28
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

AANLOOPSCHAAL

1	1.624,56	1.673,96	1.738,25	1.810,07	1.896,75	2.010,76	2.163,54	2.308,92	2.477,94
2	1.827,61	1.883,19	1.955,53	2.036,32	2.133,85	2.262,09	2.433,99	2.597,54	2.787,70

Maandbedragen inclusief salarisverhoging per 1 april 2020 met 2,5%

SCHAALJAREN	A	B	C	D	E	F	G	H	I
0	2.081,45	2.144,74	2.227,12	2.319,14	2.430,21	2.576,27	2.772,05	2.958,31	3.174,88
1	2.120,18	2.186,98	2.274,72	2.373,19	2.491,91	2.643,11	2.843,65	3.043,02	3.263,24
2	2.161,62	2.229,99	2.323,66	2.428,64	2.552,37	2.711,57	2.913,72	3.128,24	3.351,70
3	2.204,03	2.273,28	2.373,19	2.485,51	2.614,43	2.778,38	2.985,36	3.213,44	3.441,70
4	2.247,32	2.317,67	2.423,96	2.541,26	2.674,95	2.845,24	3.055,90	3.298,59	3.530,13
5			2.475,95	2.598,53	2.737,05	2.912,21	3.128,24	3.383,86	3.618,59
6				2.655,84	2.797,51	2.980,56	3.200,57	3.469,08	3.706,99
7					2.859,59	3.047,84	3.271,29	3.554,23	3.797,02
8							3.343,66	3.639,48	3.885,41
9									3.973,88

MAX TE BEREIKEN SCHAALSALARIS

2.290,60	2.362,04	2.527,92	2.713,15	2.921,66	3.115,12	3.416,07	3.724,71	4.062,37
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

AANLOOPSCHAAL

1	1.665,17	1.715,81	1.781,70	1.855,32	1.944,17	2.061,02	2.217,63	2.366,64	2.539,89
2	1.873,30	1.930,27	2.004,42	2.087,23	2.187,19	2.318,64	2.494,84	2.662,48	2.857,39

BIJLAGE 3A

VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

1.

Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de OR krijgen de vakbonden binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te raadplegen omtrent bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruimten, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.

2.

Indien in verband met het bepaalde in lid 1 de vakbonden een voorzitter (eventueel bestuur) van de bedrijfsledengroep willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover tevoren inlichten met vermelding van de naam (namen) van de betrokken werknemer(s).

3.

De werkgever die voornemens is een bestuurslid van de bedrijfsledengroep, die als zodanig bij hem bekend is, te ontslaan, zal hierbij dezelfde regels in acht nemen als geldend voor het ontslag van OR-leden gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.

4.

Het aantal uren per vakbond bedraagt voor het contractjaar \pm 1 uur per lid van deze vakbond. De vakbond doet opgave van het aantal leden dat hij in de onderneming heeft.

5.

Het bestuur van de bedrijfsledengroep zal vaststellen op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt, met dien verstande dat eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger per contractjaar niet meer dan 4 dagen aan deze activiteiten mag besteden.

BIJLAGE 3B

SOCIAAL BELEID

1.

Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de OR zal de werkgever de OR periodiek inlichten en raadplegen omtrent de gehele gang van zaken in de onderneming, in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid. Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:

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

2.

Indien een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de OR ter visie aan de werknemer voorgelegd dan wel op aanvraag van een werknemer ter beschikking gesteld.

3.

Loopbaanontwikkeling

Minimaal 1 keer per jaar wordt het functioneren van iedere werknemer met hem door de betrokken leidinggevende besproken. In dit gesprek komen tevens de mogelijkheden ter sprake met betrekking tot de loopbaanontwikkeling van de betrokken werknemer. De inhoud van deze gesprekken wordt schriftelijk bevestigd.

4.

Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA)

De werkgever heeft in samenspraak met de OR in de handboekregeling 1301 een "Reglement Psycho Sociale Arbeidsbelasting (PSA)" vastgelegd".

BIJLAGE 3C

ORGANISATIEBUREAUS

De werkgever zal ieder organisatieonderzoek door een extern bureau van tevoren aankondigen bij de OR. Ieder onderzoek door een interne organisatieafdeling waarvan aannemelijk is dat het sociale consequenties kan hebben, zal eveneens tevoren bij de OR worden aangekondigd.

De vakbonden zullen steeds op de hoogte worden gesteld van het voornemen een organisatieonderzoek bij de OR aan te kondigen.

De werkgever zal aan de OR-mededeling doen van de overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en van de doelstellingen die met het onderzoek beoogd worden.

BIJLAGE 3D

FUSIE, SLUITING, REORGANISATIE

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de Fusiegedragsregels 2000, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag zal de werkgever, indien wordt overwogen:

- een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of;
 - een personeelsbezetting ingrijpend te herzien,
- bij het nemen van zijn besluit de sociale gevolgen betrekken.

De werkgever zal de vakbonden, de OR en de betrokken werknemers inlichten omtrent de maatregelen en voorts met de OR en de vakbond overleg plegen over de eventuele daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

Werkgever is met vakbonden een sociaal plan overeengekomen dat loopt van 1 juli 2016 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging vereist is, op 30 juni 2021.

BIJLAGE 3E

VEILIGHEID, MILIEU

1.

Veiligheid

De werkgever zal alle maatregelen nemen welke nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de OR-regelingen opstellen.

2.

Milieu

- a) De werkgever zal een beleid voeren, gericht op het voorkomen of verminderen van de belasting van het milieu. De vakbonden zullen hierover door de werkgever periodiek worden geïnformeerd.
In zijn opleidingsbeleid zal de werkgever aandacht geven aan verbetering van de interne milieuzorg.
- b) De werkgever zal alle milieu hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de OR. Maatregelen die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de OR worden uitgevoerd.

BIJLAGE 3F

WERKGELEGENHEID

Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht wordt en voor zover hierover met de vakbonden geen eerdere en andere afspraken zijn gemaakt, zal werkgever tijdens de looptijd van de cao niet overgaan tot collectief ontslag, dan na diepgaand en indringend overleg met de vakbonden. Indien er reële vacatures, dat wil zeggen vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen, ontstaan door onder meer natuurlijk verloop of wegens vervroegde uittreding zal werkgever deze vacatures opvullen en daarbij conform de bestaande procedures eerst de eigen werknemers in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren. Voorts zal de werkgever alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij Werk.nl n deze na vervulling afmelden. Ingeval het vacatures betreft van tijdelijke aard, waarin via Werk.nl niet op passende wijze kan worden voorzien, zal de werkgever voor deze gevallen een beroep doen op een NEN-gecertificeerd uitzendbureau. In dat geval zal de werkgever hiervan tevens kennisgeven aan de OR en aan de vakbonden.

BIJLAGE 3G

UITZENDKRACHTEN APOLLO VREDESTEIN B.V.

1.

Werkgever maakt gebruik van uitzendkrachten om:

- a) in een tijdelijk behoefte aan capaciteit te voorzien, als gevolg van het opvangen van piekbelasting, vervanging bij arbeidsongeschiktheid/hoog ziekteverzuim op bepaalde afdelingen en vakantie;
- b) de instroom van gekwalificeerd vast personeel (de zogenaamde potentials) te faciliteren. De uitzendkrachten, als bedoeld onder 1a. worden met ingang van de eerste dag betaald conform de Apollo Vredestein cao, inclusief de toepasselijke toeslagen, exclusief eindejaarsuitkering.

De uitzendkrachten, als bedoeld onder 1b. worden met ingang van de eerste dag betaald conform de Apollo Vredestein cao, inclusief de toepasselijke toeslagen en eindejaarsuitkering.

2.

Werkgever draagt de onder 1a. bedoelde uitzendkrachten alleen werkzaamheden op die in de regel niet door werknemers in vaste dienst worden verricht. Mocht dit echter wel noodzakelijk zijn dan zal werkgever hierover, voorafgaand aan het inlenen overleg voeren met de OR. Werkgever zal periodiek informatie verstrekken aan de OR over:

- naam en adres van het (de) uitzendbureau(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal uitzendkrachten;
- de toepasselijke arbeidsvoorwaarden.

Werkgever zal in haar periodiek overleg met vakbonden per kwartaal schriftelijk informatie verstrekken over het aantal uitzendkrachten over het voorbije kwartaal. Tevens verstrekt werkgever informatie over de uitzendfase waarin deze uitzendkrachten zich bevinden.

BIJLAGE 3H

OVERLEG MET BETREKKING TOT INVESTERINGSPLANNEN EN WERKGELEGENHEID

1.

De werkgever zal de vakbonden tenminste 2 keer per jaar informeren over de gang van zaken binnen het bedrijf, over de voortgang van de herstructureringen en over het totale investeringsbeleid. Daarbij zal met name aandacht worden geschonken aan de ontwikkeling van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin.

2.

De werkgever zal de vakbondsbestuurders periodiek mondeling informeren over het verloop van de omzet per groep van producten, de kostenontwikkeling en het bedrijfsresultaat. Voorts zullen daarbij de werkgelegenheidseffecten aan de orde worden gesteld.

In dit overleg kan een vakbondsbestuurder zich laten bijstaan door maximaal 1 bedrijfskaderlid.

3.

De werkgever zal bij duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid aan te bieden. Indien hierbij detachering, plaatsing in een andere functie en/of dienst, of overplaatsing naar een andere afdeling of vestiging noodzakelijk is, zal de werknemer hieraan redelijkerwijze zijn/haar medewerking verlenen.

BIJLAGE 3I

STUDIEVERLOF

Scholing wordt gezien als een belangrijk middel om de inzetbaarheid, weerbaarheid en vitaliteit van alle werknemers nu en in de toekomst op peil te houden en te optimaliseren. Continue opleiding bevordert de interne en externe mobiliteit, weerbaarheid en vitaliteit van werknemers.

Scholing en dus inzetbaarheid bevordering is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Naast de verantwoordelijkheid van de onderneming met betrekking tot opleiden van werknemers, is het volgen van opleidingen tevens een belangrijke verantwoordelijkheid van de werknemer zelf. Per periode van 12 maanden – beginnend bij de aanvang van de opleiding die

aan één of meer van onderstaande criteria voldoet, worden scholingsdagen toegekend in combinatie met eigen dagen:

1e t/m 5e dag	=	scholingsdag;
6e dag	=	eigen dag;
7e dag	=	scholingsdag;
8e dag	=	eigen dag;
9e dag	=	scholingsdag;
10e dag	=	eigen dag;
etc.		

Werknemers kunnen ten behoeve van de eigen dag (en) een combinatie samenstellen uit:

- adv-dagen;
- bovenwettelijke vakantiedagen;
- het tijdgedeelte van de beloning voor overwerk;
- tegoeden tijdspaarregeling;
- onbetaald verlof.

Verzoeken daartoe dienen tijdig door de betreffende werknemer te worden ingediend. Voor het volgen van een jobspecifieke opleiding die in opdracht van werkgever wordt gevolgd zullen geen eigen dagen worden ingezet.

Eerdergenoemde criteria luiden:

- de opleiding/cursus stelt de werknemer in staat in de toekomst voor een andere functie binnen/buiten de onderneming in aanmerking te komen;
- de opleiding/cursus zal de werknemer in staat stellen met een diepere en bredere kennis van zaken zijn huidige/toekomstige functie beter te vervullen;
- de opleiding/cursus vergroot, in voorkomende situaties, de kansen voor de werknemer op de externe arbeidsmarkt.

Werkgever zal daarom zorgdragen dat:

- het opleidingsbeleid met instemming van de OR wordt vastgesteld;
- dat jaarlijks een opleidingsplan zal worden samengesteld, gericht op alle werknemers en dit voor advies aan de OR voorlegt;
- in het opleidingsplan zijn opleidingen opgenomen die de ontwikkeling en weerbaarheid van individuele werknemers bevordert; alsmede die opleidingsactiviteiten die voortvloeien uit de jaarlijkse loopbaangesprekken zoals bedoeld in bijlage 3b lid 3;
- de OR en de vakbonden over de opleidingsplannen en de voortgang met betrekking tot de uitvoering worden geïnformeerd;
- jaarlijks een evaluatie van het opleidingsplan met OR wordt besproken;
- indien de werkgever gebruik wenst te maken van overheidssubsidies, de aanvraag via het Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie loopt. De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan de OVP ten behoeve van het uit te voeren project, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke cofinanciering.

BIJLAGE 4

REALISATIE ARBEIDSDUURVERKORTING

1.

Toekenning ADV-dagen voor dag-, 2- en 3-ploegendienst

a) Algemeen

1. Gedurende een contractjaar zullen in totaal 16 adv-dagen gelden voor werknemers in fulltime dienstverband die het gehele jaar in dienst zijn.
Adv-dagen worden per maand toegekend. Van deze 16 adv-dagen kunnen dagen worden aangewend als scholingsdag conform bijlage 3i.
2. In de vakantieperiode (omvattende 2 betalingsmaanden) worden als regel geen adv-dagen toegekend.
3. Aan de hand van de hierna omschreven afspraken tussen partijen maakt de afdelingsleiding een voorlopig individueel jaarschema op, waarin is aangegeven wanneer de adv-dagen kunnen worden genoten. Dit schema wordt aan de betrokken werknemer uitgereikt. Binnen een periode van 2 weken na ontvangst, heeft de werknemer de gelegenheid zijn voorkeur bij de afdelingsleiding uit te spreken, één en ander met inachtneming van de tussen partijen afgesproken condities.
De afdelingsleiding honoreert eventuele voorkeuren voor zover dit niet leidt tot verstoring in de organisatie en deze uiteraard vallen binnen de algemeen geldende voorwaarden. Daarna stelt de afdelingsleiding het jaarschema definitief vast en reikt dit uit aan de betrokken werknemer.
4. Vier weken voorafgaande aan de als hiervoor omschreven toegewezen adv-dag ontstaat definitief aanspraak op deze dag. Indien de afdelingsleiding in dat geval tot vaststelling van een andere adv-dag zou willen overgaan kan de werknemer deze verandering weigeren. In alle overige gevallen (langere termijn dan 4 weken voorafgaand) zal de afdelingsleiding na overleg met betrokkene tot vaststelling van een andere adv-dag overgaan. Deze wijziging dient schriftelijk aan betrokkene bevestigd te worden.
5. adv-dagen worden toegekend in het contractjaar waarop zij betrekking hebben.
Overheveling naar een volgend contractjaar is niet mogelijk.
6. Inroostering zal zodanig geschieden dat zoveel mogelijk adv-dagen kunnen worden genoten aansluitend aan het weekend. Voor ploegendiensten minimaal 7 (inclusief eventuele collectieve adv-dagen).
7. Inroostering zal voorts zodanig geschieden dat de werkorganisatie en de daarmee verband houdende interne en externe communicatie zoveel mogelijk ongestoord kan verlopen.
8. In weken waarin een werknemer is geconsigneerd zal geen adv-dag worden vastgesteld.
9. In afwijking van het hiervoor bepaalde, kan voor werknemers werkzaam in door de directie te bepalen solofuncties de ADV-aanspraken anders dan roostermatig worden toegekend.
Deze toepassing geschiedt in overleg met de betrokken werknemer en kan bestaan uit:
 - blokken van 5 adv-dagen of meer;
 - educatief verlof.

b) Samenvallen adv-dag(en) en bijzondere omstandigheden

1. Tussentijdse indiensttreding of ontslag

Bij indiensttreding in de loop van het contractjaar bestaat aanspraak op dat aantal adv-dagen

zoals dat voor de resterende maanden in het jaarschema is voorzien. Bij beëindiging van het dienstverband vindt geen verrekening plaats van “te veel” of “te weinig” genoten adv-dagen.

2. Ziekte

In geval van arbeidsongeschiktheid tijdens een adv-dag heeft de werknemer recht op een vervangende adv-dag met inachtneming van de volgende bepalingen:

- vervangende dag wordt binnen 4 weken na werkhervatting door de afdelingsleiding aangewezen;
- per contractjaar kunnen maximaal 3 vervangende adv-dagen (6 halve dagen) wegens ziekte worden toegekend;
- indien de werkhervatting plaats vindt na afloop van enig contractjaar, wordt de in artikel a.5 genoemde termijn verlengd met een maand.

3. Adv-dagen en geoorloofd verzuim

- Indien een adv-dag samenvalt met een dag zoals bedoeld in artikel 13 van de ca, wordt geen vervangende adv-dag toegekend.

4. Adv-dagen en OR/Vakbondswerk

- Indien op een adv-dag een OR-vergadering respectievelijk een overlegvergadering plaatsvindt wordt binnen 4 weken aan het betrokken OR-lid, indien hij aan die vergadering deelneemt, een vervangende adv-dag toegekend.
- Indien op een adv-dag statutair vakbondswerk moet worden verricht, wordt binnen 4 weken aan het betrokken kaderlid een vervangende adv-dag toegekend. Onder statutair vakbondswerk wordt verstaan een nader door partijen in te vullen aantal officiële vergaderingen.

5. Adv-dagen en scholing

- Als regel zal geen adv-dag worden toegekend op dagen waarop de werknemer moet deelnemen aan opleidingsprogramma's.
- Is dit om organisatorische redenen niet mogelijk dan wordt binnen 4 weken een vervangende adv-dag aangewezen.

6. Parttimers en adv-dagen

Indien het arbeidscontract een ander aantal arbeidsuren omvat dan geldt voor fulltime werkers, wordt het aantal adv-dagen pro rato vastgesteld en ingeroosterd analoog aan de fulltime werkers.

c) Roosterschema's

1. Collectieve adv-dagen

Per contractjaar kunnen 6 collectieve dagen worden vastgesteld, waarvan maximaal 4 adv-dagen. Eventuele verdere uitbreiding van collectieve adv-dagen kan in overleg met de vakbondsbestuurders worden vastgesteld. De overige adv-dagen worden individueel toegekend en wel als nader omschreven.

2. Ploegendienst (2- en 3-ploegen)

Minimaal 7 adv-dagen - inclusief eventuele collectieve adv-dagen - worden toegewezen op dagen aansluitend aan enig weekend, de overige dagen worden gespreid door de week ingeroosterd.

3. Dagdienst

Inroostering vindt plaats op vrijdag(middag) en wel zodanig dat 50% van de bezetting per afdeling aanwezig is.

Voor die afdelingen (functies) waar dit organisatorisch niet mogelijk is, c.q. door de directie om bedrijfseconomische en/of commerciële redenen niet wenselijk wordt geacht, worden adv-

dagen toegekend op vrijdag of maandag.

Indien bedrijfsorganisatorische omstandigheden daartoe aanleiding geven kan de ondernemingsleiding de adv-dag vaststellen op een andere dag dan een maandag of vrijdag, zulks alleen na overleg met de betreffende werknemer.

2.

Bedrijfstijd

a) Variabele bedrijfstijd

1. De arbeidsduur volgens dienstrooster kan per maand variëren tussen 128 uur (gemiddeld 32 uur per week) en 176 uur (gemiddeld 44 uur per week), gespreid over 4, 5 of 6 dagen van de week, echter niet op zondag.
2. Per kalenderjaar kunnen in totaal echter niet meer dan 12 weken “langer” en 12 weken “korter” gewerkt worden. Voor Apollo Vredestein B.V. geldt maximaal 18 weken langer dan wel korter. De invulling is sterk gerelateerd aan de marktomstandigheden, waarbij tussentijdse bijsturing mogelijk is.
3. Op jaarbasis dient gemiddeld 37,5 uur per week te zijn gewerkt.
4. Het voornemen om tot variabele bedrijfstijd over te gaan zal minimaal 3 weken van tevoren bekend worden gemaakt aan de vakbonden. Over de invulling van de dienstroosters zal, conform artikel 5 lid 3 van de cao, overleg met de OR worden gepleegd. Toepassing en invulling van variabele bedrijfstijd behoeft de instemming van de OR.
5. De dienstroosters voor 3-ploegenwerkers voor maanden met een langere arbeidsduur dan 174 uur, zullen zodanig worden ingericht, dat in voorkomend geval maximaal 2 volledige extra diensten per week kunnen worden toegevoegd.
6. Indien in een maand gebruik wordt gemaakt van de variabele bedrijfstijd, zal werkgever het salaris niet verhogen respectievelijk niet verlagen. In dat geval zal werkgever de “nog niet gewerkte uren” als voorschot uitbetalen. Bij langere dienstroosters zal werkgever de meer gewerkte uren reserveren tot het moment van een korter dienstrooster. Overloop naar een ander contractjaar kan niet plaatsvinden. Ingeval van verbreking van het dienstverband of tussentijdse indiensttreding worden te veel of te weinig gewerkte uren verrekend.
7. De dienstroosters voor de werknemers in dagdienst zullen in geval van variabele bedrijfstijd zodanig worden ingericht dat zaterdag na 13.00 uur geen arbeid meer wordt verricht.
8. Voor uren gewerkt op de zaterdag (aansluitend aan de werkweek), of de zondag (voorafgaand aan de werkweek), in het kader van variabele bedrijfstijd wordt i.p.v. ploegentoeslag een roostertoeslag toegekend van 0,23% van het schaalsalaris per gewerkt uur.
9. Werknemers die volgens het schema van de variabele bedrijfstijd hun werkzaamheden verrichten behoeven na een geplande adv-dag op vrijdag géén werkzaamheden op zaterdag te verrichten, resp. voorafgaand aan een geplande adv-dag op maandag géén werkzaamheden op zondag te verrichten, tenzij zij daarin toestemmen.

3.

Rol OR

De OR zal toezien op een correcte toepassing van tussen partijen gemaakte afspraken met betrekking tot de herbezetting, voortvloeiend uit de arbeidstijdverkorting.

De OR zal toezien op een correcte toepassing in de locatie van de tussen partijen gemaakte afspraken met betrekking tot toekenning van adv-dagen in het kader van arbeidstijdverkorting.

BIJLAGE 5

SPAARREGELING

Werkgever heeft een premiespaarregeling. De bijdrage van werkgever zal gelijk zijn aan de inleg van de betrokken werknemer, overeenkomstig de bepaling in de regeling.

BIJLAGE 6

TIJDSPAARREGELING

Doel van de tijdspaarregeling

Deze regeling heeft als doel werknemers de mogelijkheid te bieden tijd te sparen. De gespaarde tijd kan op een later tijdstip gebruikt worden:

- tijdens de actieve loopbaan voor kort of lang verlof;
- aan het eind van de loopbaan om eerder te stoppen met werken.

Wie kan deelnemen

De regeling is van toepassing op alle in Nederland werkzame werknemers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever. (Cao en MiHo).

Sparen van dagen

Het uitgangspunt van de tijdspaarregeling is tijd voor tijd. Dit betekent dat een werknemer tijd kan sparen, in de vorm van uren of dagen, en op een later tijdstip deze gespaarde tijd kan opnemen. Hiermee wordt onder meer voorkomen dat vakantiedagen verjaren en daarmee vervallen.

- De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar aan hoeveel dagen c.q. uren hij voor de tijdspaarregeling wil bestemmen.
- Het saldo van de tijdspaarregeling mag op enig moment niet meer bedragen dan het wettelijk toegestane aantal dagen c.q. uren.
- De eenmaal ten behoeve van de tijdspaarregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het vrij beschikbare saldo vakantiedagen.
- De dagen op de tijdspaarregeling kunnen, met uitzondering van uitdiensttreding en overlijden, niet worden uitbetaald.

Opbouw van de tijdspaarregeling

Een werknemer kan de bovenwettelijke vakantiedagen van enig jaar gebruiken voor de tijdspaarregeling.

Tijdstip van inleg

De werknemer kan lopende het jaar (uiterlijk op 31 december) beslissen hoeveel bovenwettelijke vakantiedagen hij aan het spaartegoed wil toevoegen. In het 4e kwartaal van enig jaar zal de werkgever de werknemers op deze spaarmogelijkheid attenderen.

Bestedingsvormen

In overleg met zijn leidinggevende bepaalt de werknemer het tijdstip waarop en de vorm waarin de gespaarde tijd kan worden opgenomen.

De gespaarde dagen kunnen worden ingezet:

- aan het einde van de loopbaan om eerder te stoppen met werken;
- tijdens de actieve loopbaan voor kort of lang verlof;
- ten behoeve van studieverlof (aanvullend op de cao-bijlage 3i kunnen dagen uit de tijdspaarregeling worden gebruikt);
- tevens kunnen de dagen ingezet worden t.b.v. zorgdoeleinden.

Aanvraagprocedure

De werknemer dient minimaal 6 maanden voorafgaand aan de door hem gewenste ingangsdatum van het verlof een beargumenteerd schriftelijk verzoek in bij de werkgever.

Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het spaarverlof voor zorgdoeleinden en het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kan worden voorzien.

De werkgever stemt in met het verlof, tenzij bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten. In dat geval deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek mee. Er wordt dan in onderling overleg een alternatief gezocht.

Arbeidsvoorwaarden

- Doorbetaling salaris
Tijdens het spaarverlof wordt het op dat moment geldende maandinkomen (salaris en vaste toeslagen) doorbetaald inclusief verhogingen op grond van de cao die tijdens de verlofperiode ingaan. Ook de sociale verzekeringen, pensioenopbouw en ziektekostenverzekering lopen tijdens de verlofperiode gewoon door, ervan uitgaande dat de gebruikelijke premies afgedragen blijven worden tijdens de verlofperiode.
- Onkostenvergoedingen
Ten aanzien van onkostenvergoedingen en incidentele toeslagen zoals tegemoetkoming in de kosten voor woon-werkverkeer en consignatietoeslagen worden tijdens het opnemen van spaarverlof dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid.
- Opbouw vakantie
Tijdens het spaarverlof gaat de opbouw van vakantie- en adv-dagen op normale wijze door.
- Ziek tijdens het verlof
In geval de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens reguliere vakanties. Dit betekent dat bij ziekte de normale ziekmeldingsprocedure geldt. Het verlof wordt dan eventueel opgeschort tot de werknemer hersteld is.
- Vervanging/overdracht werkzaamheden
De leiding en de werknemer zullen in nauwe samenwerking de overdracht van de werkzaamheden ten behoeve van vervanging regelen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij hieraan meewerkt.
- Terugkeer in de functie
De werknemer komt na afloop van de verlofperiode in de regel terug in zijn oude functie.

- Verlenging verjaringsperiode op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen van 5 jaren niet van toepassing zolang het dienstverband duurt.
- Beëindiging deelname
Bij overlijden en uitdiensttreding wordt het spaartegoed uitbetaald; in alle andere gevallen is uitbetaling niet toegestaan.

BIJLAGE 7

REGELING KOOP/VERKOOP VAN DAGEN

Doel van de regeling

Deze regeling geeft aan werknemers de mogelijkheid om eenmaal per vakantiejaar (=kalenderjaar) dagen te kopen of te verkopen. Het saldo vakantiedagen kan worden verhoogd door salaris in te leveren en het salaris kan worden verhoogd door vakantiedagen in te leveren.

Jaarlijks kunnen alle bovenwettelijke vakantiedagen en maximaal 12 adv-dagen worden verkocht. Omgekeerd kunnen ook even zovele extra verlofdagen worden gekocht. Aan- en verkoop van dagen vindt niet plaats in uren.

De prijs van een dag is vastgesteld op 1/21,75^e deel van het maandinkomen.

Het kopen en verkopen van dagen heeft geen invloed op: vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, pensioenopbouw en opbouw vakantiedagen.

Wie kan deelnemen

De regeling is van toepassing op alle in Nederland werkzame werknemers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever (cao en MiHo).

Welke voorwaarden zijn verbonden aan verkoop van vakantiedagen

Op het verlofoverzicht c.q. de verlofkaart dient na verkoop het saldo verloftegoed en het reeds opgenomen tegoed samen nog minimaal gelijk te zijn aan het wettelijke minimum aantal vakantiedagen per vakantiejaar (= 20 dagen à 8 uur bij een volledige werkweek, bij werken in deeltijd geschiedt één en ander pro rato).

Hoe kan worden deelgenomen

Door een formulier in te vullen, te ondertekenen en na toetsing door de leidinggevende weer in te leveren bij de HRM Manager.

Nadere bepalingen zijn opgenomen in de procedure: "Koop en verkoop van bovenwettelijke vakantiedagen".