

Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor

Aliphos Rotterdam B.V.

te Vlaardingen

1 april 2017 tot 31 maart 2018

Inhoudsopgave

| | Pagina |
|---|---------------|
| Collectieve Arbeidsovereenkomst | 2 t/m 24 |
| Functielijst | 25 |
| Beloningstabel | 26 |
| Participatiewetgeving en loonschaal | 27 |
| Scholing en Vorming | 28 |
| Werkgelegenheid | 29 t/m 32 |
| Werkgeversbijdrage | 33 |
| Faciliteitenregeling bondswerk in de onderneming | 34 t/m 35 |
| Regeling Arbeidsduurverkorting | 36 t/m 37 |
| Protocol Wet verbetering poortwachter | 38 t/m 39 |
| Nieuwe Pensioenregeling (vanaf 1/1/'14) | 40 |
| Protocol (Duurzame inzetbaarheid, 3eWW jaar, WGA/WIA) | 42 |

Tussen

Aliphos Rotterdam B.V. te Vlaardingen
als partij ter ener zijde

en

CNV Vakmensen te Utrecht en
FNV te Amsterdam
als partijen ter andere zijde.

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst aangegaan:

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- | | |
|---------------------------------|--|
| a. werkgever: | de partij ter ener zijde; |
| b. vakvereniging: | elk der partijen ter andere zijde; |
| c. werknemer: | elke werknemer in dienst van de werkgever. |
| d. ondernemingsraad: | de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden; |
| e. maandsalaris: | ieder geldbedrag, zoals afgedrukt in de salarisschalen van Bijlage II, vermeerderd met de eventuele restantpremie resp. eventuele beoordelingstoelage; |
| f. functie jaren: | het aantal jaren, dat de werknemer na het bereiken van de maximumleeftijd volgens leeftijdsschaal op grond van toename van ervaring, verkregen door de uitoefening van zijn functie, nog voor periodieke salarisverhoging in aanmerking kan komen. (zie Salarisschalen, Bijlage II); |
| g. maandinkomen: | het onder e. genoemde maandsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslagen; |
| h. jaarinkomen: | 12x het onder g. genoemde maandinkomen. |
| i. roostervrije dag: | de dag waarop de werknemer in volcontinuïdient volgens zijn dienstrooster geen arbeid hoeft te verrichten; |
| j. wacht: | de eventueel door schafttijd onderbroken, maar overigens aaneengesloten periode gedurende welke een werknemer volgens dienstrooster arbeid moet verrichten; |
| k. dienst: | een bepaald type van arbeidstijdregeling (zoals dagdienst, semicontinuidient enz.); |
| l. ononderbroken dienstverband: | jaren in dienst van de werkgever zonder onderbreking doorgebracht; |

| | |
|----------|---|
| m. dag: | voor de volcontinuïdient: het tijdvak begrensd door 23.00 uur van de voorafgaande dag en 23.00 uur van de dag zelf. voor de semicontinuïdient: het tijdvak van 07.00 uur op de dag zelf tot 07.00 uur op de volgende dag. voor de dagdienst: het tijdvak van 00.00 uur tot 24.00 uur. |
| n. week: | het tijdvak van zondag 23.00 uur tot zondag 23.00 uur. |

Artikel 2

WERKINGSSFEER

De CAO is van toepassing op werknemers in de functiegroepen I t/m VIII (minder dan 187,5 ORBapunten) die in dienst zijn van de werkgever.

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1. De werkgever verbindt zich geen uitsluiting toe te passen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
2. De werkgever verbindt zich generlei actie te voeren of te bevorderen, ook niet van derden welke ten doel heeft wijzigingen te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 25 is omschreven.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
4. De werkgever verbindt zich, aan alle betrokken werknemers een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst te verstrekken.
5. Indien de werkgever tijdens de duur van deze cao besluit tot het aangaan van besprekingen, die ertoe zouden kunnen leiden, dat - voor de werknemers althans een deel van de werknemers die niet door deze cao zijn gebonden - van deze cao afwijkende arbeidsvoorwaarden tot stand komen, is de vakvereniging bevoegd aan deze besprekingen deel te nemen en tevens gerechtigd in die besprekingen wijzigingen in de bepalingen van deze cao aan de orde te stellen.
6. De vakvereniging zal van een besluit van de werkgever als voormeld onverwijld in kennis worden gesteld.

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

1. De vakvereniging verbindt zich ten behoeve van de werknemers, voor wie deze overeenkomst is aangegaan, geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of te bevorderen.
2. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan beschreven in artikel 25 en artikel 3 lid 5 en daarbij haar krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

3. De vakvereniging verbindt zich te zullen bevorderen, dat haar leden, indien de werkgever zulks verlangt, een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze overeenkomst.

Artikel 5

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht neemt.
5. De werknemer is gehouden in relatie tot de arbeidsomstandigheden de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter verwijding van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van hemzelf of van anderen dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid, een en ander zoals een goed werknemer betaamt.
Met inachtneming van de Arbowet dient de werknemer de ter zake gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding.
6. Indien de werkgever daar bezwaar tegen maakt is het de werknemer, ook gedurende vakantie en z.g. snipperdagen verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. Indien de werkgever bezwaar maakt zal de werkgever dit schriftelijk en met reden omkleed dienen te motiveren.
De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod overtreedt, gedurende twee dagen zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.
7. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals bv. over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
8. De werknemer is, indien de werkgever zulks verlangt, gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze overeenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 6

AANNEMING EN ONTSLAG

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste 2 maanden.

1. De eventuele proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. Hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. a. Indien een werknemer als bedoeld in lid 2 sub b langer dan een jaar in dienst is geweest, wordt hij geacht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Voor de berekening van de duur van de diensttijd is het bepaalde in artikel 7:668a BW van toepassing.

- b. Het bepaalde in sub a lijdt uitzondering voor leerling-werknemers. Voor hen geldt dat een (leerling-)arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden verlengd voor de duur van het externe opleidingstraject met een maximum periode van 2 jaar. De verlengde (leerling-) arbeidsovereenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde dat indien de in de vorige volzin bedoelde opleiding wordt gestaakt, de (leerling-) arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW
- a. Voor werknemer voor onbepaalde tijd in dienst:
 - 1. door opzegging zowel door de werkgever als door de werknemer met inachtneming van de in artikel 672 BW bepaalde termijnen. De termijn van opzegging voor de werkgever bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, op de dag van opzegging, indien deze:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 - 2. de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 - b. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege tenzij tussentijdse opzegging mogelijk is; dan kan de arbeidsovereenkomst tussentijds worden opgezegd.
 - voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst:
 - op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 668 BW, eerste lid, een en ander behoudens het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
 - voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:
 - bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:
 - door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van een dag tegen elke dag der week, met dien verstande, dat deze termijn na twee maanden diensttijd een week tegen elke dag der week bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
 - voor (leerling-) werknemers als bedoeld in lid 3 sub b:
 - door opzegging door de werkgever met een termijn van een maand tegen de laatste dag van de lopende maand.
5. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één maand voor het tijdstip, waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.
6. Indien de werkgever tot de conclusie is gekomen, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering resp. mechanisering, tot ontslaanzaezegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden overgegaan, zal hij zich tijdig met de vakvereniging in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met deze vakvereniging te bespreken.
7. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat voor dezelfde werkzaamheden waarvoor arbeidsovereenkomsten zijn opgezegd, zal door hem als regel de voorrang worden gegeven aan die sollicitanten, die de langste diensttijd bij de werkgever hadden en geschikt zijn voor de vrijgekomen positie, mits niet meer dan één jaar verlopen is sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze regel niet verzet.

Artikel 7

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER

1. a. Voor de werknemers in dagdienst geldt een gemiddeld 36-urige werkweek. De arbeidsduurverkortung van vier uur per week wordt op vrijdag gerealiseerd. Indien op vrijdagmiddag gewerkt wordt, dienen deze "extra" uren in één van de volgende weken, bij voorkeur op vrijdag, te worden gecompenseerd.
- b. Voor de werknemers in semicontinudienst en dagdienst wordt de arbeidsduurverkortung gerealiseerd door het toekennen van 26 ingeroosterde vrije wachten per jaar (=208 uur).
- c. De normale arbeidsduur voor de werknemer in volcontinudienst bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week. Deze gemiddelde arbeidsduur wordt doorgaans gerealiseerd door een 5-ploegenrooster van gemiddeld 33,6 uur per week.
- d. De verkortung van de arbeidsduur als bedoeld in de leden 1a en 1b zal voor de z.g. parttime werkenden naar rato van toepassing zijn.
2. a. De normale arbeidsduur voor werknemers in dagdienst ligt tussen 7.00 en 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.
- b. De normale arbeidstijd voor werknemers in ploegendienst wordt begrensd door het tijdstip van opkomen en afgaan, zoals dit volgens dienstroosters voor de betrokken werknemers is vastgesteld.
- c. In het kader van een flexibele bedrijfsvoering is voor dagdienst en semicontinu personeel "werken op zaterdag" mogelijk. Dit tot een maximum van 4 zaterdag-ochtendwachten per werknemer in de periode tussen 1 september en 1 mei van ieder jaar.
Voor werknemers in semi-, volcontin- en dagdienst kunnen tijdens periodes waarin een verhoogde flexibiliteit is gewenst andere dan de "normale" roosters gelden. Het 5-ploegenrooster kan worden omgezet in een 4-ploegenrooster, of een ander rooster met het doel de bedrijfsvoering zo optimaal mogelijk te kunnen organiseren. Voor de semi-continu kan de opeenvolging van diensten worden aangepast, waardoor roosters doorlopen in en na de weekenden. Voor de dagdienst kan het dagdienstrooster worden omgezet in een 2-ploegenrooster om de bedrijfsvoering zo optimaal mogelijk te kunnen organiseren. Eén en ander met inachtneming van de wettelijke regelingen voor werk- en rusttijden.
De periodes waarin de aanpassingen op de normale arbeidstijden en rooster gelden worden jaarlijks in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Het inplannen van zaterdagochtendwachten in de dagdienst en semicontinu wordt in het laatste kwartaal van ieder jaar in overleg met de vakverenigingen vastgesteld.
Individuele aanpassingen van roosters worden door de afdelingsleiding met de medewerker bij voorkeur één week van te voren vastgesteld.
3. a. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster, tenzij hij overwerkt, op verschoven uren werkt of overgeplaatst is in een andere dienst of wacht.
- b. Onder een dienstrooster wordt verstaan:
 1. *Voor de werknemer in dagdienst:*
Een arbeidstijdregeling van 5 wachten, zoals deze aan het begin van de week voor hem is vastgesteld.
 2. *Voor de werknemer in 2-ploegendienst:*
Een arbeidsregeling omvattende een periode van 2 aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- of middagwacht wordt ingedeeld.
 3. *Voor de werknemer in semicontinudienst:*
Een arbeidstijdregeling omvattende een periode van 3 aaneengesloten weken, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtwacht wordt ingedeeld.
 4. *Voor de werknemer in volcontinudienst:*
Een arbeidstijdregeling, omvattende een periode van 5 of een veelvoud van 5 aaneengesloten weken, of een andere naar aard en gebruik vergelijkbare cyclus tijdens periodes onder 2 genoemd, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtwacht wordt ingedeeld.

4. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen of overplaatsingen naar een andere dienst, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, pleegt de werkgever overleg met de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging hierover met de werkgever overleg te plegen.
- b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, stelt de werkgever de vakvereniging daarvan zo tijdig mogelijk in kennis.
5. In overleg tussen de werkgever en de vakvereniging kan, indien het bedrijfsbelang zulks vereist, van het in lid 1 bepaalde worden afgeweken.

Artikel 8

FUNCTIEKLASSEN

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in 8 klassen, functieklassen genaamd. Deze indeling is vermeld in Bijlage I van deze overeenkomst. Deze indeling is gebaseerd op werkclassificatie.
Ook andere gegevens, die voor het vaststellen van een juiste functierangorde van betekenis zijn, kunnen medebepalend zijn.
2. a. Nieuwe functies worden in afwachting van hun definitieve indeling, welke in overleg met de vakvereniging geschiedt, door de bedrijfsleiding voorlopig ingedeeld.
- b. Her classificaties van bestaande functies worden toegepast, nadat de werkgever en de vakvereniging daaromtrent overeenstemming hebben bereikt.
3. Beroepsprocedure
Indien een werknemer het niet eens is met het resultaat van de classificatie van zijn functie kan hij zijn bezwaren indienen via zijn afdelingschef bij de afdeling Personeelszaken. De classificatiedeskundige behandelt de bezwaren en brengt zijn advies uit aan het hoofd van de afdeling Personeelszaken
Indien de betrokken werknemer zich niet kan verenigen met het uiteindelijke resultaat kan hij een beroep doen op zijn vakvereniging.

Artikel 9

BELONING

1. a. Bij elke functieklassse behoort een salarisschaal.
De in Bijlage II vermelde salarisschalen geven de salarissen aan, waarop de voor hun functie volwaardige werknemers recht hebben op grond van de door hen vervulde functie.
- b. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk bericht in welke functieklassse zijn functie is ingedeeld en uit welke componenten zijn maandinkomen is opgebouwd.
2. a. De beloning van de werknemers, die nog niet het maximum in hun salarisschaal bereikt hebben, wordt eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld, waarbij als richtdatum ten aanzien van de leeftijd 1 juli daaropvolgend geldt. Tussentijdse herzieningen vinden plaats bij indeling in een andere functieklassse.
- b. Elke salarisschaal is verdeeld in een schaal gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functie jaren. Aan elke salarisschaal is boven het maximum door functie jaren te bereiken salarisbedrag een "extra periodiek" toegevoegd (functietrede 9). De uitloop kan uitsluitend bereikt worden nadat de medewerker drie jaren onafgebroken beloond is geweest conform het laatste functiejaar in zijn/haar salarisschaal.
Per januari van ieder jaar zal aan werknemers die drie jaar onafgebroken op het maximum van de salarisschaal zitten (functietrede 9) een "extra periodiek" (functie-trede 10) worden toegekend. Afrondingen worden naar boven gepleegd.
Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximumleeftijd hebben overschreden, ontvangen een maandsalaris, dat met hun leeftijd overeenkomt (leeftijdsschaal). Voor partieel leerplichtigen is het bepaalde in Bijlage III van deze overeenkomst van kracht.

- Werknemers, die deze leeftijd wel hebben overschreden, ontvangen een maandsalaris, dat overeenkomt met het aantal functie jaren, dat zij na het bereiken van de maximumleeftijd onafgebroken in hun salarisschaal ingedeeld zijn geweest (functie jaren schaal).
- c. De in overeenstemming met dit artikel vastgestelde salarissen kunnen in bepaalde functies, resp. in een bepaalde functie klasse worden verhoogd met een premie resp. beoordelingstoeslag.
 - d. De leerling operator Production zal gedurende het interne opleidingstraject worden ingedeeld in salarisschaal IV. Indien de leerling operator Production de interne opleiding met goed gevolg heeft afgerond en aansluitend de externe opleiding volgt zal hij gedurende het externe opleidingstraject worden geplaatst in salarisschaal V.
3. In afwijking van het in lid 2 onder b bepaalde, kan aan werknemers, die de daar bedoelde maximumleeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functie jaren worden toegekend:
- a. Als een werknemer in een hogere salarisklasse wordt ingedeeld (zie artikel 10, overplaatsing naar hoger/lager beloonde functie);
 - b. Als een werknemer in een lagere salarisklasse wordt ingedeeld (zie artikel 10, overplaatsing naar hoger/lager beloonde functie);
 - c. Indien een nieuwe werknemer in een soortgelijke functie elders zoveel ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn om hem op basis van 0-functie jaren te belonen. In een dergelijk geval kunnen aan de betrokken werknemer zoveel functie jaren worden toegekend als in overeenstemming is met die ervaring.
4. De vastgestelde maandinkomens worden uiterlijk op de laatste dag van elke kalendermaand aan iedere werknemer afzonderlijk betaalbaar gesteld.

Artikel 10

OVERPLAATSING NAAR HOGER/LAGER BELOONDE FUNCTIE

1. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij een promotie naar een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd, doch niet langer dan gedurende 3 maanden, in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2. Als een werknemer wordt overgeplaatst in een hoger beloonde functie ontvangt hij het bij die functie behorende maandsalaris op grond van zijn leeftijd.
Heeft hij de maximumleeftijd die in de desbetreffende leeftijdsschaal wordt genoemd, overschreden, dan bedraagt de verhoging van zijn maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0-functie jaren van de twee betrokken salarisschalen. Indien de overplaatsing in de loop van een maand geschiedt, gaat in beide gevallen de salarisverhoging in m.i.v. de maand na overplaatsing. De beloning voor het tijdelijk waarnemen van een hoger beloonde functie is geregeld in artikel 11 lid 6.
3. De werknemer kan tijdelijk of definitief worden overgeplaatst in een lager beloonde functie in de volgende gevallen:
 - a. wegens ongeschiktheid of bij wijze van disciplinaire maatregel in gevallen waarin ontslag zou hebben kunnen volgen;
 - b. wegens verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken;
 - c. wegens inkrimping der productie of om andere redenen van bedrijfsbelang.
4. In het onder 3 a. genoemde geval ontvangt de werknemer het bij die functie behorende maandsalaris op grond van zijn leeftijd.
Heeft hij de maximumleeftijd in de betrokken leeftijdsschaal overschreden dan bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 0-functie jaren van de twee betrokken salarisklassen, c.q. zoveel meer als nodig is om hem op het naast lagere maandsalaris te brengen.
Indien de overplaatsing in de loop van een maand geschiedt, gaat in beide gevallen de salarisverlaging in met ingang van de maand na de overplaatsing.

5. In de onder 3 b. en 3 c. genoemde gevallen worden de werknemer zoveel functie jaren in zijn nieuwe salarisschaal toegekend als nodig zijn om handhaving van zijn maandinkomen mogelijk te maken. Indien het toekennen van het maximum aantal functie jaren niet voldoende is om zijn maandinkomen te handhaven, zal hem een persoonlijke toeslag gegeven worden tot een maximum van het verschil tussen zijn maandinkomen in de hogere salarisgroep en zijn maandinkomen in de lagere salarisgroep.
Deze toeslag stijgt niet mee met de salarisverhogingen van de salarisschalen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd. Voornoemd bedrag telt mee in de vaststelling van de pensioengrondslag.
Bij herindeling in een hogere schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.
In het onder 3 b. genoemde geval wordt bij de vaststelling van het maandinkomen en de persoonlijke toeslag rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
6. a. In navolging van artikel 8 lid 2 onder b zullen ORBA-toeslagen, ontstaan als gevolg van de her classificatie van functies per 1 januari 2000, meetellen in de vaststelling van de pensioengrondslag. Per 1 april 2001 zal deze ORBA-toeslag meestijgen met de salarisverhogingen van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.
- b. De ORBA-toeslagen als gevolg van de herclassificatie van de functies in 2012 zullen voor werknemers in dienst van AR per 1 april 2012 meetellen in de vaststelling van de pensioengrondslag. Tevens zullen deze toeslagen voor deze groep werknemers meestijgen met de algemene stijgingen van de salarisschalen. De werknemers waarvan de functies in het kader van bovenstaande in een lagere klasse worden ingedeeld, behouden het perspectief op hun salaris in de oorspronkelijke salarisschaal.
Dit perspectief stijgt, inherent aan de aanpassing aan de algemene salarisverhogingen, ook mee met de algemene salarisverhogingen en is tevens pensioendragend.

Artikel 11

BIJZONDERE BELONINGEN

1. *Algemeen*

De maandsalarissen, bedoeld in artikel 9, worden geacht een beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit, met name:

- a. voor geregelde arbeid in ploegendienst;
- b. voor werk op van het dienstrooster afwijkende tijden;
- c. voor het vervullen van consignatie diensten;
- d. voor het tijdelijk waarnemen van een hoger beloonde functie;
- e. voor overplaatsing in een andere dienst of wacht;
- f. voor het werken op feestdagen;

2. *Ploegentoeslagen*

- a. De werknemer die in ploegendienst werkzaam is, ontvangt een toeslag op zijn maandsalaris van
11% in de 2-ploegendienst;
17% in de semi-continudienst;
28,5% in de volcontinudienst;
- b. De ploegentoeslagen worden berekend over het maandsalaris en tegelijk hiermede uitbetaald.
- c. Voor een afwijkend dienstrooster zal het ploegendienstpercentage worden vastgesteld in overleg tussen partijen.

3. Overwerk

- a. De in lid 1 sub b. genoemde omstandigheden wordt in het volgende geval geacht aanwezig te zijn:

Indien en voor zover een werknemer in opdracht van de werkgever zijn dagelijkse arbeidsduur, zoals volgens dienstrooster voor hem geldt, heeft overschreden.

Buiten deze regeling valt arbeid, die aansluitend aan de dagelijkse werktijd wordt verricht ter afronding van gedurende de normale werktijd verrichtte werkzaamheden, tot maximaal een half uur na het einde van de normale dagelijkse werktijd.

- b. Het inkomen voor de hier bedoelde afwijkingen bedraagt, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het maandsalaris:

| | |
|---|--------|
| 1. uren op maandag t/m zaterdag | 0,87 % |
| 2. uren op zondag | 1,16 % |
| 3. uren op feestdagen | 1,74 % |
| 4. uren op zaterdag van personeel in semicontinudienst | 1,16 % |
| 5. uren op roostervrije dagen van personeel in 5-ploegendienst: | |
| a. op maandag t/m vrijdag | 1,16 % |
| b. op zaterdagen | 1,45 % |
| c. op zondagen | 1,74 % |
| d. op feestdagen | 2,32 % |

Het verrichten van arbeid op aan de eigen voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloofd volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3 van dit lid onder b.

6. Ingeval een werknemer in opdracht van of op verzoek van de werkgever in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij per opkomst een vergoeding van 0,5% van het maandsalaris.
- c. De in dit lid onder b. genoemde percentages worden geboekt op de in lid 9 bedoelde rekening. Iedere keer wordt het aantal voor beloning in aanmerking komende uren op kwartieren naar boven afgerond. Niet aansluitend overwerk wordt geacht tenminste één uur te hebben geduurd.
- Overschrijdingen van de arbeidsduur worden, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, bij voorkeur gecompenseerd in vrije tijd. Deze vrije tijd mag niet op zaterdagen, zondagen of feestdagen worden opgenomen.
- d. Indien echter een werknemer in volcontinudienst op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht, kan de compenserende vrije tijd wel op zaterdag resp. zondag worden opgenomen.

4. Verschoven uren

Indien een werknemer buiten zijn dienstrooster heeft gewerkt op zaterdag, zondag of op werkdagen tussen 19 en 7 uur, worden die uren betaald als overwerk (zie onder 3 b.). De uren, die hij volgens dienstrooster zou hebben gewerkt, tot een maximum van het aantal overuren als bovengenoemd, worden hierop in mindering gebracht volgens de regeling voor compenserende vrije tijd (zie hieronder). Dezelfde procedure wordt gevolgd in geval van uitwisseling van vrije dagen binnen een week.

De opgenomen compenserende vrije tijd wordt in mindering van de in lid 9 bedoelde rekening geboekt en wel:

| | |
|---|--------------|
| voor op maandag tot en met vrijdag opgenomen uren | 0,58 % p.u. |
| voor op zaterdag opgenomen uren | 0,87 % p.u. |
| voor op zondag opgenomen uren | 1,16 % p.u.. |

5. Consignatie

De werknemer, die in opdracht van de werkgever zich buiten zijn normale dienst beschikbaar moet houden voor het verrichten van bijzondere werkzaamheden of het opheffen van bedrijfsstoringen, ontvangt hiervoor een z.g. consignatievergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag op maandag tot en met donderdag 0,7%, op vrijdag 1,35% op zaterdag en zondag 2% en op feestdagen 2,5% van zijn maandsalaris.

De vergoeding wordt geboekt op de in lid 9 bedoelde rekening. De frequentie van het deelnemen aan de consignatiedienst zal als regel niet meer dan eenmaal per vier weken bedragen.

De arbeid tijdens consignatie vangt aan op het moment van een daadwerkelijke oproep en zal minimaal een half uur bedragen.

6. *Tijdelijk waarnemen van een hoger beloonde functie*

De werknemer, die tijdelijk een in een hogere functieklassering ingedeelde functie waarneemt ontvangt daarvoor per functieklassering bij 0 tot 3 uur waarneming per dag geen toeslag; bij 3 tot 5 uur waarneming per dag 0,15% toeslag en een beloning van 0,3% van zijn maandsalaris bij 5 of meer uur waarneming per dag.

De uitkering wordt geboekt op de in lid 9 bedoelde rekening.

- a. De waarneming van een hoger beloonde functie kan maximaal drie klassen verschil belopen.
- b. De waarneming van een hoger beloonde functie mag maximaal tien weken belopen. Indien de waarneming langer duurt dan tien weken zal er daarna overgegaan worden tot een tijdelijke klasse verhoging.
Hierbij zal de afspraak gemaakt worden dat bij terugplaatsing in de oorspronkelijke functieklassering er geen recht bestaat op een afbouwregeling.

7. *Overplaatsing naar andere dienst of wacht, niet voortvloeiend uit roosteraanpassingen in het kader van het verhogen van de flexibiliteit als genoemd in artikel 7.*

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever voor een periode van 2 weken of minder wordt overgeplaatst in een andere dienst of wacht, wordt bij de vaststelling van zijn beloning gedurende de gehele periode van overplaatsing uitgegaan van zijn oorspronkelijke dienstrooster. Het gestelde onder a. en b. van dit lid is op hem niet van toepassing.

Indien een werknemer in opdracht van de werkgever in de loop van een week voor een periode van langer dan 2 weken wordt overgeplaatst in een andere dienst of wacht, dan die waarin hij volgens zijn eigen dienstrooster zou hebben gewerkt, wordt de desbetreffende overplaatsing geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvond.

In geval van overplaatsing wordt de betrokken werknemer als volgt extra beloond:

- a. per overgang naar een andere wacht: 1,5% van het maandsalaris, indien de rust tussen twee wachten 8 uur of minder bedraagt;
- b. per overgang naar een andere wacht: 1% van het maandsalaris, indien de rust tussen de twee wachten meer dan 8 uur bedraagt.
- c. deze percentages worden op de in lid 9 bedoelde rekening geboekt.
- d. de toeslag onder a. en/of b. van dit lid wordt niet opnieuw betaald, indien de werknemer na slechts gedurende 1 wacht in een van zijn normale dienstrooster wacht te zijn tewerkgesteld in zijn normale dienstrooster wordt teruggeplaatst.

De werknemer die, na gedurende 3 maanden onafgebroken in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloonde dienst ontvangt na overplaatsing de toeslag verbonden aan zijn oude dienst en wel:

voor semicontinudienst: 2 weken

voor volcontinudienst: 3 weken

De werknemer die, of wegens verminderde arbeidsprestatie ten gevolge van ouderdom dan wel lichamelijke of geestelijke gebreken, of wegens inkrimping der productie, of om andere redenen van bedrijfsbelang, wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloonde dienst, ontvangt gedurende de lopende maand + drie volle maanden daarna zijn normale ploegentoeslag.

In aansluiting daarop ontvangt hij:

één periode 75%

één periode 50%

één periode 25%

van het verschil in ploegentoeslag tussen het oude en nieuwe dienstrooster.

Elke periode belooft 1/10 van het aantal maanden in ploegendienst doorgebracht met een minimum van 3 en een maximum van 12 maanden.

Voor werknemers van 55 jaar en ouder zijn m.b.t. dit punt in artikel 21 nadere bepalingen opgenomen.

8. *Feestdagen*

- a. Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan de volgende dagen: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en Koningsdag of de dag die voor de viering daarvan is aangewezen en in lustrumjaren de dag ter viering van de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei).
Voor toepassing van de artikelen van deze overeenkomst worden de feestdagen geacht te lopen als de dag omschreven in de definities in artikel 1 onder m.
- b. Door werknemers in dagdienst wordt op feestdagen als regel niet gewerkt.
- c. Door werknemers in semicontinudienst wordt op de volgende feestdagen niet gewerkt: op 31 december vanaf 19.00 uur tot 2 januari 07.00 uur; op 24 december vanaf 23.00 uur tot 26 december 07.00 uur.
- d. Werknemers die op een feestdag volgens dienstrooster arbeid moeten verrichten ontvangen in de maand waarin die feestdag valt, een toeslag op hun maandsalaris van 1,16% per uur.
Deze toeslag kan voor de helft in vrije tijd worden opgenomen.
Werknemers in volcontinudienst, die op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag roostervrij zijn, ontvangen in de maand waarin deze feestdag valt een toeslag op hun maandsalaris van 4,64%.
Deze toeslag wordt op de in lid 9 bedoelde rekening geboekt en zal uitsluitend in geld worden betaald.
- e. Werknemers zullen in de gelegenheid worden gesteld om, na goedkeuring van de werkgever, vakantiedagen op te nemen op de niet in dit artikel genoemde voor hen geldende religieuze feestdagen.

9. *Rekening courant*

De op grond van de leden 3 tot en met 8 van dit artikel toe te kennen beloningen worden opgenomen op een rekening, die voor elke werknemer wordt bijgehouden.
Het uit te betalen gedeelte wordt eenmaal per maand getotaliseerd en het tegoed betaalbaar gesteld; dit met uitzondering van de "zomerperiode" waarin een periode van 3 maanden geldt. Indien de werknemer gebruik wil maken van de mogelijkheid om een gedeelte van zijn tegoed in vrije tijd op te nemen, dan zal het in vrije tijd op te nemen gedeelte gedurende 3 maanden voor betaling geblokkeerd worden. Het niet in vrije tijd opgenomen gedeelte hiervan wordt na 3 maanden betaalbaar gesteld. Het "tijd voor tijd" compenseren verdient de voorkeur. In overleg met de medewerker wordt ernaar gestreefd het aantal voor uitbetaling in aanmerking komende uren te minimaliseren.

10. *Schaft- en rusttijden bij overwerk*

- a. Schafttijden buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden tot een maximum van een half uur doorbetaald.
De betaling geschiedt overeenkomstig de in dit artikel lid 3 sub b. genoemde regeling.
- b. De werknemer in dagdienst, die overwerk moet verrichten in een periode, die valt na 22.00 uur doch voorafgaande aan een normale werkdag, is gerechtigd om een gelijk aantal uren als hij na 22.00 uur heeft overgewerkt van zijn eerstvolgende normale wacht te verzuimen met behoud van salaris.
Voor de overgewerkte uren ontvangt hij de normale overwerkvergoeding (zie lid 3 sub b.).
Bij overwerk gedurende verscheidene korte perioden na 22.00 uur zal hij na afloop van de laatste periode recht hebben op een rusttijd van 8 uur. Voor zover deze rusttijd in zijn normale werktijd valt, is hij gerechtigd om die te verzuimen met behoud van zijn salaris.
Indien het overwerk begint om of na 4.00 uur ontstaat er geen recht op verzuimuren.
- c. Wanneer een werknemer in ploegendienst, onmiddellijk voorafgaand aan of in aansluiting op zijn eigen wacht overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, zullen, indien zijn eerstvolgende wacht binnen 9 uur na het beëindigen van het overwerk aanvangt, de uren

waarmee deze 4 overuren worden overschreden, hem als verzuimuren met behoud van salaris worden toegekend.

- d. Deze verzuimuren dienen bij de aanvang van de eerstvolgende wacht te worden opgenomen dan wel, indien het overwerk onmiddellijk voorafgaand aan de eigen wacht is verricht, halverwege c.q. aan het eind van die wacht.

Niet opgenomen verzuimuren komen te vervallen.

11. *Gratificatie*

Aan de werknemer, die op 31 december een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt een gratificatie uitgekeerd ten bedrage van één maandinkomen. De berekening van het maandinkomen geschiedt op identieke wijze als in artikel 14 lid 2 is weergegeven met dien verstande dat als peildatum 31 december in plaats van 1 mei wordt gehanteerd.

12. *BHV vergoeding*

De BHV vergoeding bedraagt thans per 1 april 2017 € 63,84 bruto per maand. Deze maandelijkse vergoeding zal jaarlijks worden geïndexeerd met hetzelfde percentage waarmee de schaalsalarissen worden verhoogd.

De eenmalige bruto uitkering zal worden toegekend bij het jaarlijks volgen van de gehele BHV-opleiding. De uitkering bedraagt per 1 april 2017 € 75,82. Deze uitkering wordt jaarlijks eveneens aangepast aan de verhoging van de schaalsalarissen.

13. Werknemers waarvan, als gevolg van de reorganisatie van 2004 en conform de CAO Aliphos Rotterdam B.V., de ploegentoeslag wordt afgebouwd, ontvangen met ingang van 1 april 2006 een persoonlijke toeslag. Deze bedraagt voor diegenen die worden afgebouwd van een volcontinu-toeslag naar een semicontinu-toeslag (betrokken werknemers werkzaam in de productie) € 75,= bruto per maand en voor werknemers die afgebouwd worden van een semicontinu-toeslag naar geen toeslag (betrokken werknemers werkzaam in de BLS) € 100,= bruto per maand. Deze persoonlijke toeslag is een vaste toeslag die niet wordt geïndexeerd met cao-verhogingen en welke niet meetelt bij de vaststelling van de pensioengrondslag.

Artikel 12

GEOORLOOFD VERZUIM

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 629 BW bepaalde geldt het volgende:

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 en 4:3 e.v. van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. van de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis bij overlijden en begrafenis/crematie van de echtgeno(o)t(e) resp. geregistreerde partner of van een tot het gezin behorend kind of pleegkind van de werknemer;
- b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van één zijner ouders, pleegouders;
- c. gedurende één dag of dienst bij begrafenis/crematie van grootouders, grootouders der echtgeno(o)t(e) resp. geregistreerde partner, kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
- d. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap;
- e. gedurende één dag bij huwelijk van één zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
- f. gedurende één dag bevallingsverlof en één dag kraamverlof bij bevalling van echtgenote;

- g. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden;
 - h. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste een dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
Het recht bestaat in ieder geval:
- a. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer en bij 40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van diens ouders of schoonouders;
 - b. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor loonderving welke hij van derden zou hebben kunnen ontvangen;
 - c. gedurende één dag bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - gedurende één dag bij verhuizing van de werknemer.
3. a. In afwijking van het bepaalde in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op 7 dagen of diensten doorbetaald verlof ten behoeve van de noodzakelijke verzorging van:
- I. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat, of een van de inwonende kinderen van de onder II genoemde persoon;
 - II. de echtgeno(o)t(e) , geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- a. de ouder van de werknemer.
- b. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 4 aaneengesloten 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.
4. a. Indien een werknemer is aangewezen om als officieel afgevaardigde een statutaire landelijke vergadering van de vakvereniging bij te wonen, zal de werkgever de werknemer op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging verlof met behoud van salaris verlenen, voor zover naar zijn oordeel de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid toelaten. Dit verlof zal maximaal drie dagen per jaar bedragen.
- b. Indien een werknemer wordt uitgenodigd om aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst deel te nemen, zal de werkgever op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging overwegen en ter zake met de vakvereniging overleggen of en in hoeverre hij de werknemer verlof kan verlenen, met behoud van salaris, waarna hij van geval tot geval een beslissing zal nemen. Op vormings- en scholingsbijeenkomsten, welke dienen ter opleiding van bezoldigde vakverenigingsfunctionarissen, is het bovenstaande niet van toepassing.
5. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van "loon" is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is het maandinkomen door te betalen in de volgende gevallen:
- 1. schorsing van de werknemer door de werkgever;
 - 2. de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - 3. de verlenging van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, 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 de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakvereniging tijdig - d.w.z. tenminste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

6. a. Indien een werknemer met toestemming van de werkgever voor eigen rekening verlof heeft opgenomen worden bij de berekening van zijn inkomen de verzuimde uren verrekend met het tegoed op de in artikel 11 lid 9 genoemde rekening, volgens de regels daartoe gesteld.
- b. Is het tegoed op de in artikel 11 lid 9 genoemde rekening niet toereikend, dan worden de voor eigen rekening opgenomen en niet te verrekenen uren gekort op het saldo vakantie/ADV-dagen. Indien het saldo ontoereikend is, dan worden de uren gekort op zijn maandinkomen met 0,58% etc.

Artikel 13

VAKANTIE

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

2. *Duur der vakantie*

De jaarlijkse vakantie bedraagt met ingang van 1 januari:

- voor werknemers ouder dan 18 jaar en jonger dan 40 jaar en een onafgebroken diensttijd van minder dan 10 jaar : 25 dagen
- voor werknemers van 40 jaar of ouder en/of een diensttijd van 10 jaar of meer : 26 dagen
- voor werknemers van 45 jaar of ouder en/of een diensttijd van 15 jaar of meer : 27 dagen
- voor werknemers van 50 jaar of ouder en/of een diensttijd van 20 jaar of meer : 28 dagen
- voor werknemers van 55 jaar of ouder en/of een diensttijd van 25 jaar of meer : 29 dagen
- voor niet leerplichtig personeel van 18 jaar : 26 dagen
- voor partieel leerplichtigen geldt het bepaalde in bijlage III

Het recht op extra vakantie gaat in aan het begin van het vakantiejaar, waarin de aangegeven leeftijd respectievelijk het aangegeven aantal dienstjaren wordt bereikt. Het onderscheid in leeftijd en vakantiedagen wordt in dit artikel gemaakt in verband met de verminderde dan wel lagere belastbaarheid en dientengevolge bescherming van de gezondheid van de jeugdige en oudere werknemers.

3. De werknemer, die gedurende het lopende vakantiejaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft recht op een evenredig deel van de vakantie voor elke maand diensttijd in dat vakantiejaar.
4. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden, c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer, die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
5. *Tijdstip der vakantie*
 - a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de periode van 1 mei tot 1 oktober, op een door de werkgever na overleg met de werknemer vast te stellen tijdstip.

- b. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een roostervrije feestdag als bedoeld in artikel 11 lid 8, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft, een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen c.q. op te nemen.
- c. Vaste snipperdagen worden aan het begin van elk jaar door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad vastgesteld. De overblijvende vrije snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip, dat door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer wordt vastgesteld.

6. Verjaring

Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen vóór het tijdstip liggende 5 jaar na het kalenderjaar waarop deze zijn verworven, vervallen.

7. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. de werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgelegd salaris heeft.
- b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden
 - niet heeft verricht wegens: het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
 - zwangerschap of bevalling;
 - adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 Wet arbeid en zorg.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt. Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg van gebrek is, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht of weigert mee te werken aan redelijke voorschriften en getroffen maatregelen om passend werk te verrichten.
- 2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4. bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- 4. De niet-leerplichtige werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd, welk hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de wetgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één der redenen genoemd in lid 7 sub b. onder 1 alsmede in artikel 12 eerste lid sub a, b, c, d en f gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der onder sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet vóór de aanvang

van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 12 eerste lid sub a., b., c., d., e., f., artikel 9 lid 2 sub b. en artikel 9 lid 3 sub a. en b. ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag.

- c. De werkgever en werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het sub a. en b. bepaalde nog toekomstige dagen vakantie alsnog zullen worden genoten.

9. *Vakantie bij ontslag*

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige dagen vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toegekende dagen vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten vakantiedag een bedrag worden uitbetaald, dat berekend wordt op basis van het bepaalde in artikel 11 lid 4 (uurvergoeding voor compenserende vrije tijd). Teveel genoten dagen vakantie worden op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- c. De werkgever reikt de werknemer desgewenst bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

10. *Aaneengesloten vakantie*

- a. De vakantie wordt gegarandeerd in de vorm van een aaneengesloten periode van 3 weken als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor het overige als snipperdagen.
- b. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad bepalen dat de werknemer de aanvraag voor de aaneengesloten vakantie vóór 1 januari van ieder jaar moet indienen. De werkgever geeft half januari aan of het verlof, waarbij het onder artikel 13 lid 10 onder a. bepaalde als leidraad dient, goed- dan wel afgekeurd wordt. Na honorering van de wensen door de werkgever kan een vakantie worden vastgelegd.
- c. Op de overlegvergadering in april van ieder jaar zal de werkgever aangeven wanneer de stopperiodes in dat jaar zullen plaatsvinden. In overleg met de ondernemingsraad zal de werkgever bepalen of er tijdens de stops mogelijkheden zijn om verlof op te nemen.
- d. Verlofaanvragen buiten de aaneengesloten vakantie worden binnen twee weken beantwoord.

11. *Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten*

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij, met inachtneming van het bepaalde in lid 6, bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van loon de werknemer aanspraak kan maken.

Artikel 14

VAKANTIETOESLAG

1. Aan de werknemer, die op 1 mei een vol jaar in dienst van de werkgever is, wordt een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van het jaarinkomen, met dien verstande dat deze toeslag voor de werknemers van 22 jaar en ouder (voor de klassen I, II, III en IV 21 jaar en ouder en de klasse V 22 jaar en ouder), tenminste € 1489,54 in 2017 bedraagt. Deze vloer in de vakantietoeslag wordt jaarlijks aangepast aan de structurele loonsverhoging. De werknemer, die op bovengenoemd tijdstip nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer, wiens arbeidsovereenkomst vóór bovengenoemd tijdstip eindigt.

2. De berekening van het jaarinkomen geschiedt op basis van de salarisschaal en de ploegentoeslag, die behoren bij de functie resp. dienst, welke de werknemer op 1 mei of op het tijdstip van de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst normaliter vervult en op basis van de beoordelingstoeslag van de werknemer, resp. restant premie van de afdeling van de betrokken werknemer.
Overwerkgelden en extra uitkeringen worden bij de berekening niet in acht genomen, uitgezonderd de van overheidswege eventueel voorgeschreven wekelijks terugkerende compensatiebedragen.
3. De vakantietoeslag wordt in de maand mei betaalbaar gesteld.

Artikel 15

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en waarbij de eerste ziekte dag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken.**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal werkgever de wettelijke loondoorbetaling, zoals bedoeld in lid 3, suppleren met 30% tot maximaal 100% van het maandinkomen, mits (ook) door werknemer volledig wordt voldaan aan alle eisen van Wet en regelgeving, zoals onder andere vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, en alle ziekteverzuimregels respectievelijk regels voortvloeiend uit verzuimbeleid zoals dit vigeert binnen de onderneming van werkgever. Een en ander gericht op een snelle en actieve re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Van de werknemer wordt daarbij ondermeer verwacht dat hij:
 - a. door werkgever aangeboden (tijdelijk) passende arbeid accepteert;
 - b. zich maximaal inspant bij noodzakelijke om- en/of bijscholing;
 - c. zijn volledige medewerking verleent aan alle vormen van re-integratieactiviteiten die de (bedrijfs)arts c.q. verzuimbegeleider mogelijk acht.Of de werknemer voldoet aan de voorwaarden gesteld aan de in dit lid bedoelde suppletie zal in eerste aanleg worden getoetst tijdens het evaluatiemoment na de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW en worden vastgelegd in het voorlopige re-integratieverslag. De formele afhandeling van de toetsing vindt plaats in het Sociaal Medisch Team, die een oordeel geeft; dit onder behoud van het recht van werknemer op een second opinion.

Het Sociaal Medisch Team zal gedurende de tweede wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW de re-integratieactiviteiten van werknemer blijven monitoren. Indien en voor zover hiertoe aanleiding bestaat kan werkgever op advies van het Sociaal Medisch Team naast het vigerende sanctiebeleid de uitkering van de hier bedoelde suppletie stopzetten.

De in dit lid bedoelde suppletie van 30% zal ook worden uitbetaald aan de werknemer die naar oordeel van het Sociaal Medisch Team op het moment van toetsing geen benutbare mogelijkheden meer heeft.

5. Na tweede periode van 52 weken:

- Categorie 0-35%

Indien de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is onverminderd kan blijven functioneren in zijn functie dan blijven inkomen en arbeidsvoorwaarden ongewijzigd. Voor deze werknemer zal de beperkte mate van inzet, bij onverminderd goed functioneren geen reden zijn voor ontslag.

Wanneer er minder wordt gefunctioneerd of wanneer werknemer in een andere functie moet worden geplaatst en de werkgever de arbeidsvoorwaarden wenst aan te passen vindt er eerst overleg met de vakorganisaties plaats.

Werkgever garandeert in de gevallen van minder functioneren of plaatsing in een lager gewaardeerde functie een aanvulling van:

In het 3e ziektejaar tot 80% van het laatstverdiende inkomen;

In het 4e ziektejaar tot 75% van het laatstverdiende inkomen;

In het 5e ziektejaar tot 70% van het laatstverdiende inkomen.

Bij de aanvullingen wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

- Categorie 35-80%:

Ter dekking van het zogenaamde WGA-hiaat wordt aan alle werknemers een WGA-hiaatverzekering aangeboden. Hiertoe wordt een collectief contract afgesloten met een verzekeringsmaatschappij voor alle werknemers. De WGA-hiaatverzekering vult aan tot 70% van het verschil tussen het oude en nieuwe loon tot het gemaximeerde dagloon in de zogenaamde 'vervolgfase WGA'.

De premie komt voor rekening van Aliphos.

6. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt was geweest. Hieronder wordt in ieder geval begrepen de ploegentoeslag en persoonlijke beoordelingstoeslag, resp. restant premie van de afdeling, verminderd met het premiebedrag voor de sociale verzekeringswetten, dat de werknemer normaliter wel, doch tijdens zijn arbeidsongeschiktheid niet hoeft te betalen.
7. De onder 1 tot en met 5 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
8. De werkgever kan de aanvulling van de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen weigeren, verminderen, opschorten c.q stopzetten indien de werknemer de van toepassing zijnde (controle-, veiligheids- en gezondheids-) voorschriften niet naleeft.
9. Indien de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid een vordering tot schadevergoeding wegens derving van inkomsten jegens derden kan doen gelden zullen de in de vorige leden bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen bij wijze van voorschot worden uitgekeerd. De werknemer zal deze vordering tot het bedrag van de voorschotten cederen aan de werkgever.

Artikel 16

PENSIOENVERZEKERING

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling die is onder gebracht bij het Pensioenfonds Grafische Bedrijven waarvan het deelnemerschap met inachtneming van het gestelde in statuten en reglementen voor de werknemers verplicht is.
2. De werkgever zal zijn toestemming aan statuten- of reglementswijziging, die beogen de bijdrage der deelnemers te verhogen of de opgebouwde pensioenrechten te verlagen, niet geven dan na instemming door de vakvereniging
3. Met ingang van 1 januari 2014 geldt een nieuwe pensioenregeling die is ondergebracht bij het Pensioenfonds Grafische Bedrijven.
In bijlage X worden de hoofdpunten van de regeling weergegeven.
4. De tot 1 januari 2014 opgebouwde pensioenaanspraken zullen bij Nationale Nederlanden achterblijven. Het toeslagdepot zal worden aangewend om de pensioenaanspraken, van deelnemers, gepensioneerden en slapers, die vanaf 1 januari 2013 bij Nationale Nederlanden zijn opgebouwd, te verhogen.

Artikel 17

SOCIAAL FONDS

In het bedrijf van de werkgever bestaat een Sociaal Fonds, waarvan het deelnemerschap met inachtneming van het gestelde in statuten en reglementen voor de werknemers verplicht is.

Artikel 18

TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTEN

Werkgever verstrekt per 1 april 2012 een bijdrage van € 300,-- bruto per jaar per werknemer in de ziektekostenverzekering. De uitkering zal pro rata maandelijks worden uitgekeerd.

Artikel 19

SCHOLING EN VORMING

1. Jeugdige werknemers zullen desgewenst in de gelegenheid worden gesteld om een vormingscursus of vakopleiding te volgen. Deze regeling is vastgelegd in Bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
2. Werknemers kunnen op eigen verzoek een aanvraag indienen om een cursus of opleiding te mogen volgen. Deze opleiding kan functiegebonden zijn, maar ook opleiden voor de arbeidsmarkt. Het gaat om scholing passend bij de functie die de medewerker uitvoert of wenst te gaan uitvoeren. Bij instemming door de werkgever wordt met de werknemer een studieovereenkomst gesloten waarin de onderscheiden afspraken omtrent studiekostenvergoeding, terugbetaling bij ontslag, verzuim van werktijd, extra verlof etc. worden vastgelegd.
Overuren verricht ten behoeve van het volgen van cursussen in het kader van bedrijfshulpverlening worden uitsluitend uitbetaald.

Artikel 20

INGELEENDE ARBEIDSKRACHTEN, REORGANISATIE, ORGANISATIEBUREAUS

Tussen partijen werd overeengekomen, dat het inlenen van arbeidskrachten van derden, de handelwijze van werkgever bij fusie, sluiting en reorganisatie en het inschakelen van organisatiebureaus in deze overeenkomst zullen zijn geregeld.

Deze regeling zal als bijlage IV deel uitmaken van deze overeenkomst.

Artikel 21

OUDERE WERKNEMERS

1. In verband met de verminderde belastbaarheid en ter bescherming van hun gezondheid gelden voor de oudere medewerkers de volgende bepalingen.
2. De werknemer welke 30 jaar of langer in dienst is bij de werkgever wordt op jaarbasis een extra vrije dag toegekend.
3. De werknemers van 55 jaar en ouder zijn ontheven van de algemene verplichting van het verrichten van overwerk, zoals genoemd in artikel 5 lid 4 van deze overeenkomst.
4. De werknemers van 55 jaar en ouder, die ten tijde van de ongeschiktheidverklaring tenminste 15 jaar onafgebroken bij de werkgever in ploegendienst hebben gewerkt, zullen in afwijking van de regeling in artikel 11 lid 7 indien zij op medische gronden voor ploegendienst ongeschikt worden verklaard hun laatst betaalde ploegentoeslag als nominaal gefixeerd bedrag behouden op de volgende voorwaarden:
 - dat zij in de onderneming werkzaam blijven;
 - het oordeel van de bedrijfsarts omtrent de ongeschiktheid voor de onderhavige ploegendienst desgevraagd bevestigd wordt door een andere, nader aan te wijzen medicus, die niet in vaste relatie staat tot de werkgever.Het in dit lid bepaalde geldt in gelijke mate indien werknemers van 55 jaar of ouder als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel van reorganisatie of verdere automatisering, respectievelijk mechanisering, worden overgeplaatst naar een met een lagere ploegentoeslag beloonde dienst.
5. Aan de werknemers van 55 jaar en ouder worden op jaarbasis gezien, toegekend respectievelijk:
 - 2 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 55 en 56 jaar;
 - 3 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 57 en 58 jaar;
 - 4 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 59 jaar;
 - 5 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 60 jaar;
 - 6 extra vrije dagen c.q. diensten bij de leeftijd van 61 t/m 64 jaar.Het recht op deze extra vrije dagen gaat in aan het begin van het jaar waarin de aangegeven leeftijd wordt bereikt.
Deze dagen zullen in het totaalpakket ouderenbeleid opnieuw aan de orde worden gesteld.
6. Werknemers van 60 jaar en ouder zullen op basis van vrijwilligheid in de gelegenheid worden gesteld extra vrije tijd op te nemen.
Deze vrije tijd bedraagt respectievelijk:

| | | |
|-------------------------------------|---|--|
| In het jaar van de 60ste verjaardag | 1 | dag/dienst per periode van drie maanden; |
| In het jaar van de 61ste verjaardag | 2 | dagen/dienst per periode van drie maanden; |
| In het jaar van de 62ste verjaardag | 3 | dagen/dienst per periode van drie maanden; |
| In het jaar van de 63ste verjaardag | 6 | dagen/dienst per periode van drie maanden; |
| In het jaar van de 64ste verjaardag | 9 | dagen/dienst per periode van drie maanden. |
7. Het jaar als hierboven genoemd, wordt gedefinieerd als de twaalfmaandsperiode ingaande per 1 januari van het jaar van de genoemde verjaardagen van de werknemer.
De betaling van de hier genoemde vrije tijd zal per dag of wacht 85% van een evenredig deel van het maandsalaris bedragen.

Deze wijze van berekenen zal geen consequenties hebben voor de hoogte van de ploegentoeslag, de pensioenopbouw, de vakantietoeslag of een andere gratificatie. Niet opgenomen dagen/diensten vervallen aan het eind van de desbetreffende periode van drie maanden.

8. Bij indeling in een lager geclassificeerde functie als gevolg van de in artikel 10 lid 3 c. bedoelde omstandigheden geldt voor een werknemer van 55 jaar en ouder, dat zijn salaris gelijk zal blijven aan het maandsalaris dat hij voor de overplaatsing genoot, waarbij op dit maandsalaris alle algemene ontwikkelingen van toepassing zullen zijn, die op de salarisschaal worden toegepast.

Het vorenstaande is eveneens van toepassing op het maandsalaris van de werknemer van 55 jaar en ouder die om medische redenen in een lager geclassificeerde functie wordt ingedeeld. In dit geval zullen eventuele sociale verzekeringsuitkeringen verrekend worden.

9. Voor de cursus voorbereiding op de pensionering worden in totaal 6 extra vrije dagen toegekend.

Artikel 22

1. BONDSWERK IN DE ONDERNEMING

Indien de vakvereniging de wens daartoe te kennen geeft, zal de werkgever ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de bestuurders van de vakvereniging met haar leden in de onderneming de mogelijkheden daar toe openstellen.

Omtrent de concretisering van het vorenstaande zal nader overleg plaats vinden met de vakvereniging. Voorts is de werkgever bereid aan bestuursleden van de bedrijfsledengroep ontslagbescherming te verlenen op dezelfde wijze als neergelegd in de Wet op de Ondernemingsraden t.b.v. ondernemingsraadsleden.

Met het oog op het vorenstaande dient de instelling van vakbondsorganen binnen de onderneming en de personele samenstelling daarvan tijdig schriftelijk door de vakverenigingen aan de werkgever bekend te worden gemaakt.

Voor de faciliteitenregeling wordt verwezen naar bijlage VII.

2. VAKBONDSCONTRIBUTIE

Werkgever zich faciliterend opstellen inzake fiscaal verrekenen van de vakbondscontributie door werknemer betaalt aan FNV, CNV Vakmensen dan wel een andere in de Stichting van de Arbeid vertegenwoordigde vakbond; dit onder de volgende voorwaarden:

- a) voor werkgever is deze faciliteit in alle omstandigheden kostenneutraal;
- b) doelstelling van deze faciliteit is uitsluitend de werknemer een fiscaal voordeel te bieden. Werkgever past deze mogelijkheid alleen toe mits een en ander juridisch en fiscaal correct is. Hierbij geldt uitdrukkelijk dat werkgever geen enkele aansprakelijkheid aanvaard over het gebruik van deze faciliteit;
- c) werkgever biedt de werknemer 1 x per jaar de mogelijkheid om de jaarcontributie van de vakbond waarbij de werknemer is aangesloten fiscaal te verrekenen.
- d) de werknemer maakt aan de werkgever schriftelijk bekend of hij van deze faciliteit gebruik wenst te maken en verstrekt de hiervoor benodigde informatie.
- e) werkgever zal nimmer partij zijn bij verschil van mening tussen werknemer en de betreffende vakbond over de hoogte van de contributie, betaling of andere onderwerpen en is nimmer partij bij eventuele verrekeningen dan wel (andere) geschillen tussen werknemer en de vakbond waarbij werknemer is aangesloten.

Artikel 23

SOCIAAL JAARVERSLAG

1. De werkgever zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen, dat tenminste een maand vóór de bespreking in de ondernemingsraad aan de leden van de ondernemingsraad en op aanvraag aan ieder personeelslid ter beschikking worden gesteld.
Tegelijkertijd zal dit verslag aan de vakverenigingen worden toegezonden.
2. In dit sociaal jaarverslag verstrekt de werkgever de uitgangspunten en feitelijke gegevens, waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid met betrekking tot het personeel.

Over de wijze van verslaglegging zal in de ondernemingsraad overleg worden gepleegd.

Artikel 24

TUSSENTIJDSE WIJZIGING

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische aard in Nederland voordoet, dat beide partijen redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg gepleegd worden.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad een wijziging van algemeen-economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaats gehad, zal hierover een advies van de Stichting van Arbeid gevraagd worden, hetwelk partijen zal binden.

Indien over de in de salarisbepalingen aan te brengen wijzigingen tussen partijen geen overeenstemming wordt bereikt binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen

Artikel 25

DUUR, OPZEGGING, VERLENGING

Deze overeenkomst is aangegaan voor een tijdvak dat aanvangt op 1 april 2017 en van rechtswege eindigt op 31 maart 2018 zonder dat opzegging vereist is.

Partij ter ener zijde:

ALIPHOS ROTTERDAM B.V.
te Vlaardingen

Partijen ter andere zijde:

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

FNV te Amsterdam

BIJLAGE I

Als bedoeld in artikel 7 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van ALIPHOS ROTTERDAM B.V. te Vlaardingen

Functielijst

Klasse III
54 - 76,5

Klasse IV
77 - 99,5

BLS
S & TP

Operationeel Medewerker
Warehouseman

Klasse V
100 - 121,5

Basisoperator
Ploegleider BLS

Klasse VI
122 - 143,5

ADM
LAB
PROD
PROD

Administration Assistant
Laboratory Assistant
Technical Administrative Assistant
Binnenoperator

Klasse VII
144 - 165,5

L&SS

Assistant Logistics & Sales Support

BLS

Headoperator BLS

Klasse VIII
166 - 187,5

L&SS
P&O
PROD
S&TP

Planner Logistics & Sales Support
Assistant Salaries & Personnel Administration
Headoperator Production
Storekeeper
Senior Assistant Logistics & Sales Support

BIJLAGE II

a. Maandsalarissen klassen I tot en met VIII vanaf april 2017

| Maandsalarissen klassen I tot en met VIII per 1 april 2017 | | | | | | | | | |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--|
| Schaalbedragen CAO ALIPHOS ROTTERDAM B.V., verhoogd met 1,70% | | | | | | | | | |
| Voor toepassing van de methodiek voor toekenning van functietrede 9 & 10 wordt verwezen naar CAO art. 8 lid 2. | | | | | | | | | |
| De leeftijdsschalen voor beneden de 21 jaar zijn procentueel afgeleid van het schaalbedrag bij 21 jaar (=100%) | | | | | | | | | |
| op de volgende wijze: | | | | | | | | | |
| 20 jaar = 91 %, 19 jaar = 82%, 18 jaar = 73%, 17 jaar = 64%, 16 jaar = 55% en 15 jaar = 47% | | | | | | | | | |
| maandsalarissen per 1 april 2017 | | | | | | | | | |
| Leeftijd | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | |
| 15 | 917,42 | | | | | | | | |
| 16 | 1067,09 | 1099,58 | 1135,79 | | | | | | |
| 17 | 1235,44 | 1273,36 | 1315,37 | 1357,33 | 1374,76 | | | | |
| 18 | 1247,81 | 1446,93 | 1494,94 | 1542,70 | 1562,86 | 1621,90 | 1695,79 | 1716,48 | |
| 19 | 1572,17 | 1620,74 | 1674,48 | 1728,25 | 1750,76 | 1817,11 | 1900,32 | 1923,25 | |
| 20 | 1740,56 | 1794,31 | 1854,08 | 1913,60 | 1938,63 | 2012,55 | 2104,61 | 2130,25 | |
| 21 | 1908,90 | 1968,10 | 2033,65 | 2099,17 | 2126,75 | 2207,75 | 2308,92 | 2337,01 | |
| 22 | | | | | 2197,50 | 2247,31 | 2348,65 | 2487,21 | |
| 23 | | | | | | 2326,65 | 2388,12 | 2532,04 | |
| 24 | | | | | | | 2467,32 | 2577,13 | |
| 25 | | | | | | | | 2667,83 | |
| Funciejaren | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | |
| bij 0 | 1908,90 | 1968,10 | 2033,65 | 2099,17 | 2197,50 | 2326,65 | 2467,32 | 2667,83 | |
| na 1 | 1925,84 | 1987,38 | 2060,77 | 2130,40 | 2232,78 | 2366,35 | 2506,94 | 2713,21 | |
| 2 | 1942,71 | 2006,94 | 2087,95 | 2162,26 | 2268,94 | 2405,96 | 2546,50 | 2758,59 | |
| 3 | 1959,91 | 2026,66 | 2115,11 | 2195,86 | 2305,08 | 2445,59 | 2586,25 | 2803,95 | |
| 4 | 1977,65 | 2046,59 | 2142,24 | 2230,79 | 2341,19 | 2485,22 | 2626,19 | 2849,30 | |
| 5 | 1995,90 | 2067,49 | 2169,42 | 2267,01 | 2377,25 | 2524,92 | 2666,20 | 2894,70 | |
| 6 | 2014,34 | 2089,99 | 2196,59 | 2303,16 | 2413,37 | 2564,51 | 2706,15 | 2940,03 | |
| 7 | | | | | 2449,50 | 2604,42 | 2746,13 | 2985,40 | |
| 8 | | | | | | | 2786,13 | 3030,77 | |
| 9 | 2032,88 | 2112,55 | 2222,47 | 2339,41 | 2485,39 | 2644,18 | 2826,57 | 3075,66 | Na 3 jaar, ingang effectief |
| 10 | 2051,66 | 2135,36 | 2248,69 | 2376,23 | 2521,87 | 2684,58 | 2866,37 | 3121,23 | Na 3 jaar, ingang op peildatum 1 januari |
| | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| Leeftijd | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | |
| 15,5 | 992,28 | | | | | | | | |
| 16,5 | 1151,27 | 1186,51 | 1225,51 | | | | | | |
| 17,5 | 1319,65 | 1321,96 | 1405,10 | 1449,97 | 1468,81 | | | | |
| 18,5 | 1488,00 | 1533,86 | 1584,69 | 1635,44 | 1656,76 | 1719,57 | 1798,09 | 1819,84 | |
| 19,5 | 1656,37 | 1707,57 | 1764,26 | 1820,94 | 1844,71 | 1914,84 | 2002,47 | 2026,74 | |
| 20,5 | 1824,71 | 1881,25 | 1943,84 | 2006,43 | 2032,68 | 2110,10 | 2206,82 | 2233,63 | |

Participatiewet en -loonschaal

Participatiewet

De werkgever heeft de intentie om waar mogelijk een medewerker(s) in dienst te nemen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Werknemers die vallen in categorieën zoals gesteld in de Participatiewet (artikel 3.7.b) vallen onder de Participatieloonschaal. Deze Participatieloonschaal is gebaseerd op het minimumloon (100-120%) en zal alleen worden verhoogd met de verhoging van het wettelijk minimum loon. Deze schaal kan alleen worden ingezet voor medewerkers die in de doelgroep van de Participatiewetgeving vallen (voormalig Wajong, WSW en WWB). Artikel 8 lid 2a is van toepassing.

Participatieloonschaal

De loonschaal bestaat uit drie treden:
Trede 0: 100 procent van het minimumloon
Trede 1: 110 procent van het minimumloon
Trede 2: 120 procent van het minimumloon

BIJLAGE III

Als bedoeld in artikel 19 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van ALIPHOS ROTTERDAM B.V. te Vlaardingen.

1. Partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter aanvulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het maandsalaris wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal voor hem, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, naar evenredigheid worden verminderd. Een halve dag wordt naar boven afgerond.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij wegens vakantie e.d. van de onderwijsinstelling die instelling niet hoeft te bezoeken, zal hij volgens de voor het dienstrooster geldende arbeidstijd het normale voor een dag geldende salaris ontvangen.

2. Vorming van jeugdige werknemers (niet partieel leerplichtig)

Jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd, tot een maximum van 2 x 0,5 dag of 1 dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Jeugdige werknemers die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt is het geoorloofd de desbetreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

3. Vakopleiding van jeugdige werknemers (leerlingstelsel)

Jeugdige werknemers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding -met behoud van salaris- binnen het kader van het leerlingstelsel. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de desbetreffende jeugdige werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers, die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, om overleg met de cursusleider na te gaan, of het redelijk is, de betrokkenen binnen de onderneming -al dan niet met hulp- één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. De in dit lid bedoelde faciliteiten zijn bestemd voor werknemers tot en met de leeftijd van 26 jaar.

4. Vakopleiding van jeugdige werknemers (niet leerlingstelsel)

De faciliteiten als bedoeld onder 3 zullen analoog worden toegepast op jeugdige werknemers, die met toestemming van hun werkgever een vakopleiding -die niet onder het leerlingstelsel valt- volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie. Cumulatie van 1, 2, 3 en 4 vindt niet plaats.

BIJLAGE IV

Deel uitmakend van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van ALIPHOS ROTTERDAM B.V. te Vlaardingen.

1. Algemeen

Partijen bij de cao stellen vast, dat het beleid er op gericht is aan de werknemers een zo groot mogelijke zekerheid ten aanzien van de werkgelegenheid te bieden. In dit verband wordt aan de continuïteit van de onderneming de hoogst mogelijke prioriteit toegekend.

2. Informatie

Erkennend de wenselijkheid om een goed inzicht te geven in de gang van zaken van de onderneming en de daarmee samenhangende werkgelegenheid komen partijen overeen, dat

2. 1 de werkgelegenheidssituatie van de onderneming eenmaal per jaar buiten de cao-onderhandelingen en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen met de vakvereniging zal worden besproken. Hierbij zal de vakvereniging geïnformeerd worden over het bestaande aantal arbeidsplaatsen alsmede over de verwachte ontwikkeling daarvan in het komende jaar.

In dit verband zullen tevens het jaarlijkse investeringsplan en eventuele desinvesteringen worden besproken, alsmede wijzigingen in de product- en/of procestechnologie, waarbij belangrijke veranderingen zowel in de werkgelegenheid als in de arbeidsomstandigheden aan de orde zullen worden gesteld.

Over mogelijke consequenties voor de werknemers kunnen tussen partijen afspraken worden gemaakt.

2. 2 Voorts zal naast de bovenbedoelde bespreking(en) de vakvereniging eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken in de onderneming worden ingelicht.

3. Werkgelegenheid

3. 1 *Omvang*

Bij het beleid dat gericht is op een doelmatige bedrijfsvoering zal mede aan de omvang van de werkgelegenheid bijzondere aandacht geschonken worden.

Mocht inkrimping van de ondernemingsactiviteiten noodzakelijk zijn dan zal zoveel mogelijk worden getracht gedwongen collectieve ontslagen te voorkomen.

Noodzakelijke aanpassingen zullen indien enigszins mogelijk worden gerealiseerd door overplaatsingen - bij voorkeur in gelijkwaardige functies- en voor het overige door natuurlijk verloop.

De werkgever zal, tijdens de looptijd van deze CAO, bijzondere omstandigheden voorbehouden, niet tot gedwongen collectieve ontslagen overgaan.

Indien de werkgever overweegt, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering respectievelijk mechanisering, tot ontslag aanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers moet worden overgegaan, zal hij zich tijdig met de vakvereniging in verbinding stellen, met het oogmerk om tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit het ontslag voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakvereniging te bespreken.

3. 2 *Verdeling*

Op het stuk van de verdeling van de werkgelegenheid zal een beleid worden gevoerd waarbij zoveel mogelijk op evenwichtige wijze rekening zal worden gehouden met de belangen van zwakkeren in de maatschappij.

Werkgever streeft er naar vermogen naar om bij het handhaven, respectievelijk het overplaatsen naar een andere functie van werknemers, degenen die door bepaalde handicaps niet eenvoudig plaatsbaar zijn, zoveel mogelijk de kans te bieden op het vervullen van een adequate taak.

Waar de aard van het werk dit niet verhindert, zullen functies in deeltijdarbeid vervuld kunnen worden.

3.3 *Kwaliteit*

Teneinde het kwalitatieve aspect van de werkgelegenheid tot zijn recht te laten komen zal de werkgever er naar vermogen naar streven zowel de fysieke als de psychische kanten van de arbeid zodanig organiseren, dat de werknemers een zo goed mogelijke werkplek wordt geboden.

Onder de fysieke en psychische kanten worden verstaan: veiligheid, milieu, gezondheid, de inhoud van de taken en de werkomstandigheden en andere zaken die in de sociale sfeer (personeel- en organisatiebeleid) liggen.

- 3.4 De werkgever zal de vakvereniging tijdig inlichten over een voorgenomen aanvraag voor subsidie ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering. Hierbij zal de werkgever in voorkomende gevallen de vakvereniging tevens informeren over eventuele consequenties voor functie-inhoud en functie-indeling en kan hierover overleg plaatsvinden.

4. Vacatures

Bij het ontstaan van vacatures zullen eerst reeds in dienst zijnde werknemers in de gelegenheid worden gesteld daarnaar te solliciteren alvorens wordt overgegaan tot externe werving.

Ter bevordering van de ontplooiingsmogelijkheden van de werknemer en van zijn mobiliteit zal deelname aan gerichte interne- en externe cursussen worden gestimuleerd.

Teneinde een juist inzicht ten aanzien van de arbeidsmarkt te helpen bevorderen, zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures bij het UWV aanmelden, respectievelijk afmelden bij vervulling van de vacatures.

Een en ander zal van kracht zijn zolang en voor zover dit niet op grond van wettelijke maatregelen op een andere wijze zal zijn geregeld.

5. Bescherming werknemer

- 5.1 De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij kan niet volledig garant zijn dat de werknemer geen schade aan persoon en goed lijdt. Hij treft echter de nodige maatregelen, teneinde deze veilige arbeidsplaats te verwezenlijken.

De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren welke in hun arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke terzake kunnen worden getroffen.

Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften. De werkgever zal ten sterkste bevorderen dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren. De werkgever draagt zorg voor periodieke keuringen (medisch) van de werknemers.

5.2 Werkonderbreking

Een werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel gevaar voor personen als bedoeld in artikel 28, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet, aanwezig is en naar zijn redelijk oordeel het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de ARBEIDSINSPECTIE niet tijdig kan optreden.

Voor de duur van de onderbreking behoudt de werknemer zijn aanspraak op het naar tijdruimte vastgestelde salaris.

Degenen die stelt dat de werknemer de aanwezigheid van onmiddellijk dreigend gevaar als bedoeld in de eerste zin op grond van de feiten waarop hij zich beroept, niet naar zijn redelijk oordeel mocht aannemen, moet dit bewijzen.

Indien de onderbreking van het werk geschiedt buiten weten van de werkgever, respectievelijk de bij de arbeid betrokken leidinggeven, moet de werknemer de onderbreking terstond bij deze melden. Indien de onderbreking van het werk ter kennis wordt gebracht van de bevoegde ambtenaar van de ARBEIDSINSPECTIE geeft deze een bevel krachtens het eerste lid van art. 27 Arbeidsomstandigheden wet of verklaart

hij, zo nodig onder het stellen van een eis tot naleving van bepaalde regels dat de arbeid kan worden verricht.

Door de beschikking van de ambtenaar eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

6. Ingeleende arbeidskrachten, uitbesteden van werk en overwerk

6. 1 Werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten geen werkzaamheden op, welke naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht, een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, zulks gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. Werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht.

Onder "ingeleende arbeidskrachten" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van werkgever met wie hij geen arbeidsovereenkomst is aangegaan.

6. 2 Wanneer werkgever gebruikt maakt van ingeleende arbeidskrachten waarvoor op grond van het gestelde in lid artikel voorafgaand overleg met de Ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de Ondernemingsraad. Hierbij zal werkgever de Ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s),
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden,
- de arbeidsvoorwaarden van de ingeleende arbeidskrachten en
- het aantal ingeleende arbeidskrachten.

Ten aanzien van het doen verrichten van werk door ingeleende arbeidskrachten is het beleid van de onderneming er op gericht deze activiteiten alleen bij onvermijdelijke pieksituaties te doen plaatsvinden.

De werkgever zal per kwartaal de Ondernemingsraad en de vakverenigingen informeren over het in dat kwartaal verrichte overwerk, het inlenen van arbeidskrachten en het uitbesteden van werk.

Indien één der partijen bij deze CAO hiertoe de wens te kennen geeft, zal over deze informatie overleg plaatsvinden.

7. Organisatiebureaus

Werkgever zal -behoudens indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten- zodra besloten is een opdracht te geven aan een organisatiebureau, de vakvereniging en de Ondernemingsraad hierover informeren onder mededeling van de voorgenomen opdracht aan dat organisatiebureau en de vakvereniging en de Ondernemingsraad in de gelegenheid stellen hierover hun visie kenbaar te maken.

8. Fusie, sluiting, reorganisatie

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels 2000 en het ondernemingsraadreglement dient werkgever, indien deze overweegt:

- een fusie aan te gaan,
- het bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten,
- de personeelsbezetting ingrijpend te herzien en/of
- een reorganisatie van de onderneming door te voeren met sociale consequenties voor de werknemer

bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever vooraf de vakvereniging alsmede de Ondernemingsraad en zo spoedig mogelijk daarna de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakvereniging en de Ondernemingsraad.

In het kader van dit overleg zal een sociaal plan opgesteld worden, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de betrokken werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee getroffen dienen te worden.

9. Overwerk

Ten aanzien van het verrichten van overwerk is het beleid van de onderneming er op gericht deze activiteit alleen een uitzonderlijk karakter te doen hebben.

10. Reserves

Werkgever zal er naar vermogen naar streven om de bezetting in ploegendienst zodanig te doen zijn, dat voldoende reserve aanwezig is om onder normale omstandigheden, te weten een niet uitzonderlijke afwezigheidpatroon, en met inachtneming van het gebruikelijke interne overleg, het effectueren van alle in de CAO voorkomende bepalingen bevredigd te kunnen realiseren.

BIJLAGE V

WERKGEVERSBIJDRAGE

Werkgever verstrekt een bijdrage overeenkomstig de tussen de ALGEMENE WERKGEVERS-VERENIGING en de vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

BIJLAGE VI

Als bedoeld in artikel 22 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van ALIPHOS ROTTERDAM B.V. te Vlaardingen.

Ten behoeve van het bondswerk in de onderneming zijn de onderstaande faciliteiten toegekend voor zover de voortgang van het werk zulks toelaat.

1. Vergaderruimten

Het bedrijf stelt vergaderruimten beschikbaar ten behoeve van vergaderingen van het bestuur van de Bedrijfsledengroep en ten behoeve van eventuele individuele contacten met leden in de vorm van een spreekuur.

Als regel zullen bestuursvergaderingen en een eventueel spreekuur na werktijd plaatsvinden. Over ruimte en tijdstip overlegt de voorzitter van het bestuur van de Bedrijfsledengroep door tussenkomst van het hoofd Personeelszaken tijdig met het hoofd van de Algemene Dienst, die voor de organisatie en toewijzing van vergadermogelijkheden verantwoordelijk is.

2. Publicatieborden

Voor zakelijke mededelingen kan van de bestaande publicatieborden gebruik worden gemaakt. Onder zakelijke mededelingen wordt in dit verband verstaan convocaties voor vergaderingen, bestuursmutaties en aankondiging spreekuren.

Alle publicaties behoeven in het kader van de bestaande regeling de toestemming van het hoofd Personeelszaken. Deze publicaties zullen door het daartoe aangewezen personeel van de Algemene Dienst worden aangebracht en verwijderd.

3. Reproductiefaciliteiten

De vermenigvuldiging van de onder 2. genoemde zakelijke mededelingen kan in voorkomende gevallen binnen het kader van het werkprogramma door het personeel van de Reproductieafdeling van het bedrijf verzorgd worden. De oplage zal beperkt zijn tot het aantal borden, alsmede exemplaren voor bestuursleden en betreffende vakvereniging. Indien voor het werk van het bestuur gewenst, kunnen ook in beperkte mate fotokopieën van brieven worden vervaardigd. Aanvragen van deze faciliteiten lopen via het hoofd van de Algemene Dienst.

4. Informatieverspreiding

Op twee punten in het bedrijf, waar iedere werknemer dagelijks langskomt zal een aantal exemplaren van het nieuwsbulletin worden neergelegd, zodat een ieder vrij is om bij vertrek naar huis een exemplaar mee te nemen.

5. Personeelspublicaties

Personeelsmededelingen van verderstrekkend belang, die op de publicatieborden komen zullen worden toegezonden aan de voorzitter van het bestuur van de Bedrijfsledengroep en aan de vakvereniging.

6. OR-verslagen

Verslagen van vergaderingen van de Ondernemingsraad zullen worden toegezonden aan de voorzitter van het bestuur van de Bedrijfsledengroep en aan de vakvereniging na voorafgaande akkoordverklaring door de Ondernemingsraad.

7. Telefoon

De voorzitter van het bestuur van de Bedrijfsledengroep wordt in de gelegenheid gesteld telefonisch contact te hebben met vakbondsfunctionarissen of leden.

8. Beschikbare uren

Ten behoeve van het bondswerk wordt jaarlijks een aantal uren beschikbaar gesteld. Van de bestede uren zal door het bestuur van de Bedrijfsledengroep aantekening worden gehouden.

In dit totaal zijn begrepen alle uren die door leden tijdens de geldende werktijden aan het bondswerk worden besteed, doch niet de uren die extra worden besteed aan scholingsactiviteiten in het kader van de desbetreffende CAO-bepalingen.

9. Bescherming

Het bedrijf draagt er in redelijkheid zorg voor, dat de bestuursleden van de Bedrijfsledengroep geen nadelige invloed ondervinden in hun positie als werknemer.

Deze toestemming is niet vereist, wanneer de beëindiging geschiedt wegens een dringende reden.

BIJLAGE VII

Bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst van ALIPHOS ROTTERDAM B.V. te Vlaardingen.

Regeling Arbeidsduurverkorting ingaande 1 juli 1986

Deze regeling geldt in principe voor onbepaalde tijd.

A. DAGDIENST

1. Systeem

Voor iedereen geldt een 8-urige werkdag met een standaard werktijd van 08.15 - 16.45 uur (klok: 8:25 - 16.75).

De Arbeidsduurverkorting bedraagt 208 uur per jaar en zal op vrijdag worden gerealiseerd. Indien er op vrijdag gewerkt wordt, dienen deze "extra" uren bij voorkeur op vrijdag te worden gecompenseerd.

In overleg tussen leiding en medewerkers in de afdeling kunnen voor bepaalde perioden (bijv. Hoogseizoen, resp. fabrieksstop) voor enkele afdelingen andere halve dagen i.p.v. vrijdagmiddagen worden ingeroosterd.

Voor die medewerkers die in verband met het werk incidenteel de vrije vrijdagmiddag niet kunnen opnemen, zal in overleg een alternatieve vrije halve dag worden vastgesteld. Deze halve dag moet binnen 2 weken worden opgenomen.

2. Flexibele werktijden

Ma t/m vr begintijd : 07.45 - 08.45 (klok 07.75 - 08.75).

Ma t/m do eindtijd : 16.15 - 17.15 (klok 16.25 - 17.25).

vr eindtijd : 11.45 - 12.45 (klok 11.75 - 12.75).

met een minimum aanwezigheid van 4 uur.

Het saldo van de klok zal aan het eind van de week niet meer mogen bedragen dan +2 uur resp. -2 uur. Eventuele saldi hoger dan +2 uur vervallen maar worden wel geregistreerd. Deze registratie dient om de oorzaken van een structureel positief saldo te onderzoeken.

Ten overvloede wordt er op gewezen dat saldi alleen en uitsluitend binnen de regeling van de klok moeten worden verwerkt.

3. Overwerk

De overwerkregeling voor cao-personeel, zoals opgenomen in de cao blijft onverkort gehandhaafd. Werk op een vrijdagmiddag dat niet in het dienstrooster is opgenomen is dus overwerk.

4. Inhaaluren

Inhaaluren als gevolg van overwerk door personeel dat onder de cao valt, mogen, indien deze op vrijdagochtend worden opgenomen, alleen worden opgenomen in blokken van vier uur.

5. Parttimers

Voor parttimers geldt in principe ook ADV naar rato. Individueel zal worden nagegaan hoe dit het beste kan worden ingepast.

6. Consignatie

De consignatievergoeding bedraagt per dag op maandag tot en met donderdag 0,7% op vrijdag 1,35%, op zaterdag en zondag 2% en op feestdagen 2,5%, van het maandsalaris.

B. SEMI CONTINU DIENST

26 wachten inroosteren, collectief per afdeling en per ploeg.

Systeem van inroosteren nader vast te stellen.

Het inroosteren van de 26 wachten zal zoveel mogelijk plaats vinden buiten periodes met pieken in het werkaanbod, buiten weken waarin feestdagen vallen en buiten de schoolvakanties. Inroosteren zal plaats vinden in overleg tussen leiding en medewerkers.

C. VOL CONTINU DIENST

Volledige vijf-ploegendienst (cao) met gemiddeld 33,6 uur per week. Deze gemiddelde arbeidsduur wordt doorgaans gerealiseerd door een 5-ploegenrooster van gemiddeld 33,6 uur per week.

BIJLAGE VIII

Bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst van ALIPHOS ROTTERDAM B.V. te Vlaardingen.

Protocol Wet verbetering poortwachter

Indien na afloop van het ziektejaar de WAO-uitkering niet of later ingaat door een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever 100 % van het bruto maandsalaris doorbetalen. De totale periode van deze loondoorbetaling bedraagt maximaal 52 weken (gerekend vanaf de eerste ziekte dag derhalve tot en met week 104). Deze regeling is ook van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.

Tijdens het re-integratieproces is werkgever verplicht zich in te spannen om de betrokken werknemer (rekening houdend met diens beperkingen) te herplaatsen in de eigen functie. Als herplaatsing in de eigen functie niet mogelijk is, moet de werkgever zich inspannen om de werknemer te herplaatsen in een andere functie binnen het bedrijf.

Indien werkgever aannemelijk kan maken, dat er geen andere functie voor de betrokken werknemer is, dan wel geen geschikte functie te maken is door een andere groepering van taken/of een aanpassing van de werkomgeving en/of de gebruikelijke prestatienormen, zal het plan van aanpak worden gericht op het vinden van passend werk buiten het bedrijf van werkgever.

De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer om een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen na dagtekening van het gedane schriftelijke aanbod aan te vragen. Werkgever informeert de werknemer uitdrukkelijk over de arbeidsvoorwaardelijke aspecten en uitkeringsvoorwaardelijke gevolgen van het al dan niet aanvaarden van een (passende) arbeidsplaats.

De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

Indien de werknemer gedurende de procedure van de second opinion voorsnog het passende werk weigert dan zal de loondoorbetaling conform de WULBZ plaatsvinden (doorbetaling 70 % van het maandinkomen). Indien het UWV tot het oordeel komt dat de weigering van de werknemer terecht is geweest dan wordt met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100 % aangevuld.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering onterecht is, zal de weigering geen gevolg hebben voor het maandinkomen van de werknemer vanaf de datum van de uitspraak van het UWV, mits de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct (de dag volgend op de ontvangst van de UWV-beschikking) aanvaardt. Dit geldt ook wanneer het gaat om een aanbod bij een andere, externe werkgever.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

De re-integratiediensten kunnen worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen. Deze keuze zal in overleg met de ondernemingsraad geschieden.

Bij interne herplaatsing op een lager functieniveau, kan het verschil in salaris (gedeeltelijk) worden aangevuld met in achtname van het bepaalde in artikel 10 lid 3 en lid 5.

Bij externe herplaatsing vindt na 13 weken een eerste evaluatie plaats. Tussen betrokken partijen vindt op dat moment overleg plaats of tot definitieve plaatsing kan worden overgegaan. Bij twijfel kan de periode nogmaals met 13 weken verlengd worden, waarna een definitief besluit zal worden genomen. Indien een werknemer bij een andere werkgever definitief wordt geplaatst, zal van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld.

Gedurende de looptijd van deze CAO zal het externe re-integratiebeleid in de regio worden geëvalueerd. Indien de uitkomsten daartoe aanleiding geven zullen partijen in overleg treden en in het eerstvolgende CAO overleg nadere afspraken maken waarbij de arbeidsrechtelijke en financiële afwikkeling opnieuw kunnen worden bezien.

BIJLAGE IX

| | Nieuwe pensioenregeling (vanaf 01.01.2014) |
|---|--|
| Pensioensysteem | Middelloon, met voorwaardelijke toeslagverlening |
| Opnamecriteria | Werknemers vanaf 21 jaar |
| Pensioenleeftijd | 67 jaar |
| Pensioengevend salaris | Vast jaarsalaris incl. vakantietoeslag en 13 ^e maand (13,96 maal bruto maandsalaris). Het jaarsalaris is gelijk aan 12 x het maandinkomen van de deelnemer conform cao, vermeerderd met de vakantietoeslag en 13 ^e maand. De 13 ^e maand zal liggen tussen het maximum van het salaris bij trede 10 uit klasse 8 en het minimum van het salaris bij trede 10 uit klasse 5. |
| Franchise | € 17.000 (2014). Dit bedrag wordt jaarlijks per 1 januari herzien. Dit gebeurt door het laatst gelden franchisebedrag aan te passen aan de ontwikkeling van het enkelvoudige AOW-bedrag voor een gehuwde, inclusief de vakantie-uitkering, voor de maand januari van het jaar van vaststelling van het nieuwe franchisebedrag vergeleken met dat AOW-bedrag voor de maand januari van het voorafgaande jaar. |
| Pensioengrondslag | Pensioengevend salaris minus franchise |
| Opbouw ouderdompensioen | 1,75% van pensioengrondslag |
| Overlijden voor de pensioendatum | Opbouw partnerpensioen: 70% van het te bereiken ouderdompensioen Wezenpensioen 14% van het te bereiken ouderdompensioen |
| Overlijden na de pensioendatum | Partnerpensioen: 70% van het ouderdompensioen Wezenpensioen 14% van het ouderdompensioen |
| Toeslagverlening | Zowel actieven als inactieven voorwaardelijk |
| Financiering toeslagen | Uit rendement op de beleggingen van het pensioenfonds en afhankelijk van de dekkingsvraag. |
| Aanvullende regeling | Arbeidsongeschiktheidspensioen (risico) 70% van salaris boven WIA-grens |
| Deelnemersbijdrage | 2% van het pensioengevend salaris boven de WIA-loongrens |
| Uitvoerder | Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven |

De premiestijging in 2016 heeft geresulteerd in een stijging van de cao-loonsom van 1,4%. Op basis van de besluitvorming van het PGB komt deze stijging voor maximaal de helft met een maximum van 0,7% van de cao-loonsom voor rekening van de werknemer.

Bij daling van de premie komt dezen ten eerste ten gunste van de werknemersbijdrage. De stijging wordt her berekend in een percentage van de pensioengrondslag van de werknemer.

BIJLAGE X

Bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst van Aliphos Rotterdam B.V. te Vlaardingen.

Protocolafspraken CAO 2017-2018

1. Duurzame inzetbaarheid

Werkgever en vakbonden vinden dat duurzame inzetbaarheid een belangrijk onderdeel in de CAO moet zijn. Derhalve is besloten om in een separate vergadering de inhoudelijke maar vooral ook praktische uitvoering hiervan met elkaar te bespreken met als doel om een zo efficiënt en volledig mogelijk traject op te zetten om zo tot optimale resultaten te komen, al dan niet onder begeleiding van een extern bureau.

2. 3^e WW jaar

Werkgever en vakbonden zijn overeengekomen uitvoering te geven aan de afspraken zoals ze benoemd zijn in de brief van de Stichting van de arbeid d.d. 6 september 2017. Betrokken partijen hebben besloten om de verdere inhoudelijke afhandeling van dit akkoord separaat met elkaar te bespreken. Dit kan geschieden door een aparte vergadering te beleggen ofwel wordt gekozen voor een schriftelijke afhandeling. De positie van de boven cao-er in relatie tot het 3de ww jaar zal tevens besproken worden.

3. WGA/WIA

De bestaande regeling zal gedurende de looptijd van deze cao worden gecontinueerd.