

CAO ENCI

Looptijd

01-01-2017 t/m 31-12-2018

Daar waar in dit document gesproken wordt over hij/werknemer/medewerker dient tevens gelezen te worden zij/werkneemster/medewerkster

Inhoud

Artikel 1 Definities.....	4
HOOFDSTUK I: SOCIAAL BELEID	5
Artikel 2: Uitgangspunten.....	5
Artikel 3: Werkgelegenheid.....	5
Artikel 4 Ondernemingsraden	6
HOOFDSTUK II: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN.....	7
Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werkgever	7
Artikel 6 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen.....	7
Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werknemer	7
HOOFDSTUK III: AANVANG, DUUR EN EINDE DIENSTVERBAND	8
Artikel 8 Aanneming en duur van de dienstbetrekking.....	8
Artikel 9 Einde van de dienstbetrekking	8
HOOFDSTUK IV: ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER	9
Artikel 10: Algemene bepalingen	9
HOOFDSTUK V: SALARISSEN EN SALARISSCHALEN.....	10
Artikel 11 Functie-indeling en salarisgroepen.....	10
Artikel 12 Toepassing van de salarisschalen	11
HOOFDSTUK VI: BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN	13
Artikel 13 Vakantietoeslag	13
Artikel 14 Persoonlijk Keuze Budget (PKB)	13
Artikel 15 Ploegendienst	14
Artikel 16 Overwerk.....	14
Artikel 17 Verschoven dienstregeling.....	16
Artikel 18 Bereikbaarheidsdienst	16
Artikel 19 Reiskostenvergoeding	17
HOOFDSTUK VII: AFWEZIGHEID	18
Artikel 20 Onbetaalde afwezigheid.....	18
Artikel 21 Onbetaald verlof	18
Artikel 22 Betaalde afwezigheid.....	18
Artikel 23 Vakantie	18
Artikel 24 Tijdstip van de vakantie	19
Artikel 25 Bijzondere bepalingen	20
Artikel 26 Buitengewoon verlof	21
Artikel 27 Algemeen erkende feestdagen	23
Artikel 28 Studieverlof.....	24
Artikel 29 Zwangerschap- en bevallingsverlof.....	24

HOOFDSTUK VIII ARBEIDSVOORWAARDEN A LA CARTE	25
Artikel 30 Arbeidsvoorwaarden à la carte	25
HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID	26
Artikel 31 Arbeidsongeschiktheid	26
HOOFDSTUK X PENSIOEN	29
Artikel 32 Pensioenregeling	29
HOOFDSTUK XI VAKBONDSWERK	30
Artikel 33 Algemene bepalingen	30
HOOFDSTUK XII COMMISSIE VAN BEROEP	32
Artikel 34 Samenstelling en taak	32
HOOFDSTUK XIII SLOTBEPALINGEN	33
Artikel 35 Tussentijdse wijziging	33
Artikel 36 Contractduur en opzegging	33
BIJLAGE I: FUNCTIE-INDELING	34
BIJLAGE II: BEROEPSPROCEDURE	35
BIJLAGE III: SALARISSCHALEN	37
BIJLAGE IV: REISKOSTENVERGOEDING	39
BIJLAGE V: BIJZONDERE AFSPRAKEN	40

CAO ENCI

ENCI Holding N.V. gevestigd te 's-Hertogenbosch en ENCI B.V. gevestigd te Maastricht als partij ter ene zijde en

1. FNV gevestigd te Utrecht,
2. CNV Vakmensen gevestigd te Utrecht,

elk als partij ter andere zijde,

zijn een cao overeengekomen. Deze cao ENCI (verder te noemen "cao") geldt integraal voor werknemers die op 31 december 2016 nog geen vaste arbeidsovereenkomst hadden waarop de oude ENCI cao van toepassing was. Deze oude ENCI cao kende als einddatum 31 december 2014 en had nawerking in de jaren 2015 en 2016. Voor de werknemers die op 31 december 2016 wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur hadden, waarop de oude ENCI cao van toepassing was gelden (tevens) de bepalingen van de cao OVERGANGSBEPALINGEN (verder te noemen "cao-O").

Artikel 1 Definities

In deze cao wordt verstaan onder:

- a. werkgever: ENCI Holding N.V. en ENCI B.V.
- b. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde;
- c. ondernemingsraad (OR): de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- d. werknemer: medewerker waarvan de functie valt onder de categorie zoals opgenomen in Bijlage I van deze cao, met wie werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur is aangegaan, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiairs;
- e. evenredigheidsbeginsel: voor de werknemer met wie een deeltijdcontract is aangegaan gelden de bepalingen van de cao naar verhouding resp. aangepast aan de overeengekomen arbeidsduur;
- f. partner van de werknemer: de echtgenoot, respectievelijk echtgenote of de ongehuwde meerderjarige persoon, niet zijnde familielid in de rechte lijn, met wie de ongehuwde werknemer blijkens een notariële akte tenminste gedurende een half jaar een gezamenlijke huishouding heeft gevoerd;
- g. schaalsalaris: het salaris geregeld in bijlage III;
- h. maandinkomen: het schaalsalaris verhoogd met de voor betrokken werknemer geldende ploegentoeslag en persoonlijke toeslag, voor zover deze persoonlijke toeslag expliciet als onderdeel van het maandinkomen is toegekend.

HOOFDSTUK I: SOCIAAL BELEID

Artikel 2: Uitgangspunten

1. Uitgangspunt voor het sociaal beleid vormt binnen het kader van de continuïteit van de onderneming de zorg van de werkgever voor de werkgelegenheid, waarbinnen de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld zich binnen zijn functie volledig als mens te kunnen ontplooiën en een passend inkomen te verdienen. De werknemer zal zijn beste kwaliteit inzetten om binnen de mogelijkheid van zijn functie dit sociaal beleid mogelijk te maken.
2. De volgende punten zullen met name aandacht hebben binnen dit beleid:
 - aanstelling en ontslag,
 - arbeidsvoorwaarden,
 - werkomstandigheden,
 - beoordeling,
 - loopbaanbegeleiding,
 - vorming en opleiding,
 - inspraak en overleg,

Artikel 3: Werkgelegenheid

1. Algemeen

De werkgever zal de vakverenigingen periodiek informeren over de (bedrijfseconomische) ontwikkelingen bij werkgever. Vakverenigingen zullen vroegtijdig uitgenodigd worden voor overleg indien sprake is van wezenlijke aanpassing van de werkgelegenheid.

2. Vacatures

Ter bevordering van de interne vacaturevervulling zullen openstaande vacatures in de onderneming bekend worden gemaakt. Dit met uitzondering van de vacatures waarvan gebleken is dat:

- deze in het kader van organisatieontwikkeling/loopbaanontwikkeling/loopbaanbegeleiding, herplaatsingsbeleid e.d. vervuld zullen worden;
- hiervoor binnen de onderneming geen geschikte kandidaten aanwezig zijn.

3. Werkzaamheden door derden

- a. De werkgever zal de bedrijfseigen kernactiviteiten en -werkzaamheden binnen de onderneming in de regel door eigen personeel laten uitvoeren. Van derden kan om verschillende redenen gebruik worden gemaakt, zoals in het geval van vervanging bij (langdurige) afwezigheid, in het kader van wervingstrajecten, vooruitlopend op een mogelijke arbeidsovereenkomst met werkgever, bij tijdelijke werkzaamheden, e.d.. Indien sprake is van plannen tot structurele uitbesteding van werkzaamheden die eerst door eigen personeel werden uitgevoerd zal overleg met de OR plaatsvinden conform de Wet op de Ondernemingsraden.
- b. Arbeidsovereenkomsten tussen de werknemer met andere werkgevers(s), die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze moet(en) worden geacht de voorganger(s) van de werkgever te zijn (bijvoorbeeld uitzendbureaus), moeten worden beschouwd als één arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7.66 8a lid 1 (of lid 3) Burgerlijk Wetboek.

4. Mindervalide arbeidskrachten

De werkgever zal streven naar een percentage van minstens 5% mindervalide arbeidskrachten binnen de totale bezetting, waaronder arbeidsplaatsen in het kader van de zogenaamde Participatiewet.

Artikel 4 Ondernemingsraden

Voor ondernemingsraad aspecten wordt verwezen naar de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

HOOFDSTUK II: ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN PARTIJEN

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of bevorderen welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden gedurende de looptijd van de cao.
2. De werkgever zal maatregelen nemen welke nodig zijn voor veiligheid, gezondheid en welzijn in het bedrijf. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in overleg met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
3. De werkgever verplicht zich in geval van fusie de gedragsregels van de Sociaal Economische Raad na te komen.
4. De werkgever verklaart zich bereid tot verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV en CNV Vakmensen op 7 december 1984 gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakbonden. De hoogte van de bijdrage wordt door AWWN en contracterende vakverenigingen vastgesteld.

Artikel 6 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

De vakverenigingen verplichten zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen en geen actie te zullen voeren of bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden gedurende de looptijd van de cao.

Artikel 7 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht zich te gedragen volgens de nadere regeling betreffende het dienstverband, zoals deze is vastgelegd in het bij werkgever geldende arbeidsreglement of andere bedrijfsregelingen.
2. Het is de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een bedrijf te voeren zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.
3. Iedereen in het bedrijf zal eigen veiligheid en die van anderen naar vermogen bevorderen, de voorschriften en de ter uitvoering daarvan gegeven nadere aanwijzingen opvolgen. De werkgever zal de krachtens deze regeling benodigde persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen. De werknemer is verplicht de voorgeschreven beveiligingen toe te passen en de persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
4. Op de werknemer die de in lid 3 bedoelde regelingen overtreedt, zijn de sancties genoemd in het arbeidsreglement van toepassing.
5. De werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten, waarbij niet aan bovengenoemde voorschriften is voldaan c.q. hij zich niet heeft kunnen overtuigen dat er aan voldaan is. Bij twijfel kan hij een beroep doen op de "afdeling Veiligheid".

HOOFDSTUK III: AANVANG, DUUR EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 8 Aanneming en duur van de dienstbetrekking

Tussen de werkgever en werknemer wordt voor de aanvang van het dienstverband een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst gesloten.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt o.a. vastgelegd:

- de datum van aanvang en duur van het dienstverband;
- de functie van de werknemer en de salarisgroep waarin de werknemer is ingedeeld;
- het salaris van de werknemer.

Artikel 9 Einde van de dienstbetrekking

1. Onverminderd het recht van de werkgever of de werknemer om de dienstbetrekking onmiddellijk te beëindigen, hetzij wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek, hetzij bij een proeftijd als bedoeld in artikelen 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - a. door schriftelijke opzegging van de zijde van de werkgever of van de werknemer tegen de laatste dag van een kalendermaand, met inachtneming van de wettelijke opzeggingstermijn;
 - b. zonder opzegging op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - c. door opzegging bij arbeidsongeschiktheid in de zin van art. 7:670 Burgerlijk Wetboek.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, eindigt volgens artikel 7:667 Burgerlijk Wetboek van rechtswege door het verstrijken van de overeengekomen tijd.

HOOFDSTUK IV: ARBEIDSDUUR EN DIENSTROOSTER

Artikel 10: Algemene bepalingen

1. De algemene principes en begrenzingen van arbeidssduur worden geregeld tussen werkgever en vakorganisatie. Voor de invulling van specifieke dienstroosters gelden de wettelijke instemmingsbevoegdheden van de ondernemingsraad.
2. Iedere voltijds werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster, dat een contractuele arbeidssduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - b. een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidssduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - c. een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidssduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - d. een 5-ploegendienstrooster, dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een contractuele arbeidssduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week.
 - e. een afwijkend rooster waarbij ook op weekenddagen wordt gewerkt mits hierover met ondernemingsraad (rooster) en vakorganisaties (mogelijke toeslagen) overeenstemming is bereikt.
- 3a. De week loopt van maandagmorgen 06.00 uur tot de volgende maandagmorgen 06.00 uur;
- b. De dag loopt van 's morgens 06.00 uur tot 's morgens 06.00 uur van de volgende dag.
- 4a. In dagdienst wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt; voor zover mogelijk zal glijdende werktijd worden toegepast;
- b. In 2-ploegendienst wordt op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend- c.q. dagdienst of middagdienst zijn ingedeeld;
- c. In 3-ploegendienst zijn de werknemers beurtelings ingedeeld in een ochtend-, middag- of nachtdienst. In de ochtend- en middagdienst wordt gewerkt op de eerste 5 dagen van de week en in de nachtdienst op de eerste 4 dagen van de week;
- d. In 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
5. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
6. In de 'Arbeidsvoorwaarden à la Carte', welke zijn opgenomen in het hoofdstuk Reglementen van de ENCI Personeelsgids, staat vermeld onder welke voorwaarden de werknemers een verzoek kunnen indienen om te gaan werken in de daarin opgenomen alternatieve roosters.
7. Werkgever voorziet in de mogelijkheid de werktijden te flexibiliseren. De regeling is opgenomen in het hoofdstuk reglementen van de ENCI Personeelsgids.

HOOFDSTUK V: SALARISSEN EN SALARISSCHALEN

Artikel 11 Functie-indeling en salarisgroepen

1. Groepsindeling

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in groepen. De indeling is vermeld in bijlage I bij deze overeenkomst. Deze indeling zal zonodig periodiek worden herzien, waarbij gebruik wordt gemaakt van het ORBA-functiewaarderingsstelsel maar waarbij ook andere gegevens, welke voor het bepalen van een juiste functierangorde van betekenis zijn, medebepalend kunnen zijn. Tegen de indeling kan men in beroep gaan. De beroepsprocedure is geregeld in bijlage IIA.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep. De in bijlage III vermelde salarisschalen geven de schaalsalarissen aan, waarop normaliter de werknemers recht hebben op grond van de door hen vervulde functies.

2. Indeling van de werknemers in salarisgroepen

- a. Werknemers die over de kundigheden en ervaring beschikken die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, worden in de salarisgroep geplaatst welke met hun functie overeenkomt.
- b. Werknemers die worden overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisgroep ingedeeld.
- c. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisgroep ingedeeld, met ingang van de maand volgende op die waarin de overplaatsing plaatsvindt, met toepassing van artikel 12 lid 4a.
- d. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven gedurende de lopende maand en de 6 daarop volgende maanden in hun oude salarisgroep ingedeeld. Daarna worden zij in de overeenkomende nieuwe salarisgroep ingedeeld, met toepassing van artikel 12 lid 4b.

3. Lagere indeling tijdens leertijd

Werknemers die bij hun indiensttreding of overplaatsing nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen in een lagere salarisgroep worden ingedeeld totdat zij de vereiste kundigheden en ervaring hebben bereikt. In principe wordt daarbij een periode van maximaal 12 maanden aangehouden. Bij overplaatsing naar een hogere ingedeelde functie geldt hiervoor in principe een termijn van maximaal 6 maanden. In geval van bijzondere omstandigheden kan van de in dit lid genoemde termijnen worden afgeweken. Hierover zullen met de betrokken werknemer vooraf duidelijke vastgelegde afspraken worden gemaakt.

4. Tijdelijke waarneming

Werknemers die tijdelijk waarnemen in een functie welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden eventueel tijdelijk extra beloond volgens het in artikel 12 lid 6, bepaalde.

5. Tijdelijke inzet in projecten

Werknemers die tijdelijk worden ingezet in projecten behouden hun arbeidsvoorwaardelijke indeling die hoort bij de eigen functie, tenzij uitdrukkelijk anders wordt overeengekomen.

Artikel 12 Toepassing van de salarisschalen

1. **Schaalsalaris**

De in bijlage III vermelde salarisgroepen hebben elk een salarisschaal gebaseerd op treden in relatie tot toegekende functiejaren.

2. **Salarisherziening**

De schaalsalarissen van de werknemers die nog niet hun maximale schaalsalaris hebben bereikt, kunnen éénmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari, worden verhoogd. De werknemers ontvangen van de werkgever, tegelijk met de mededeling van hun schaalsalaris, bericht op welk aantal functiejaren hun salaris is gebaseerd. Eén of meer extra functiejaren kunnen worden toegekend bij uitstekend functioneren, totdat het maximum van de schaal is bereikt, terwijl géén functiejaar wordt toegekend bij aantoonbaar slecht functioneren.

Voor zover wordt afgeweken van de normale verhoging met één functiejaar zal dit door de werkgever schriftelijk worden gemotiveerd.

Tussentijdse herzieningen vinden plaats bij indeling in een andere salarisgroep op grond van artikel 11 lid 2 onder b, c of d.

Tussentijdse herzieningen zijn bovendien mogelijk bij werknemers die, op grond van het in artikel 11 lid 3 bepaalde, nog in een lagere salarisgroep zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

3. **Extra-verhoging aantal functiejaren**

In afwijking van het in lid 2 bepaalde, kan aan werknemers uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal functiejaren worden toegekend:

- a. Als een werknemer als gevolg van promotie in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, zal hij een salarisverhoging ontvangen ter grootte van tenminste twee functiejaren van de groep waarin hij het laatst was ingedeeld.
- b. Als een werknemer tengevolge van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 11 lid 2 onder d in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig is om de in lid 4 onder b van dit artikel bedoelde handhaving van zijn schaalsalaris mogelijk te maken.
- c. Indien een nieuwe werknemer in andere functies elders aantoonbaar zoveel ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul functiejaren te belonen, kunnen aan hem in overeenstemming met die ervaring extra functiejaren worden toegekend.

4. **Indeling in een lagere salarisgroep**

- a. Bij indeling in een lagere salarisgroep om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 11 lid 2 onder c van een werknemer die het in die salarisgroep voorkomende maximum heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisgroepen.
- b. Indien de indeling in een lagere salarisgroep het gevolg is van bedrijfsomstandigheden als bedoeld in artikel 11 lid 2 onder d en het toekennen van extra functiejaren als

bedoeld in lid 3 onder b van dit artikel niet voldoende is om het schaalsalaris te handhaven, kan een persoonlijke toeslag worden gegeven.

5. Persoonlijke toeslag

De persoonlijke toeslag volgt de ontwikkeling van de salarissen, die als gevolg van de algemeen bij werkgever geldende salarisverhogingen optreedt, tenzij anders is overeengekomen. De persoonlijke toeslag wordt echter verminderd met het bedrag, waarmee het schaalsalaris als gevolg van indeling in hogere salarisschalen en daaropvolgende toekenning van functie jaren stijgt. Bovendien wordt de persoonlijke toeslag verminderd met een stijging van het salaris, die het gevolg is van een structurele wijziging van het salarissysteem.

6. Waarneming van hogere functie

De werknemer die minstens een maand aaneengesloten volwaardig waarneemt, in een functie die hoger is geclassificeerd dan zijn eigen functie, ontvangt gedurende de gehele periode een toeslag op zijn maandinkomen op basis van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van maximaal 2 salarisgroepen. Onderbrekingen volgens dienstrooster leiden niet tot het doorbreken van een aaneengesloten periode van waarneming. Deze onderbrekingen worden zelf niet beschouwd als dagen van waarneming.

7. Uitbetaling

Het vastgestelde maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald. Bij in- of uitdiensttreding, anders dan op de eerste, respectievelijk laatste dag van de maand, wordt een evenredig deel van het maandinkomen betaald, gerekend over elke dag dienstverband in deze maand.

HOOFDSTUK VI: BIJZONDERE BELONINGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. Bij de salarisbetaling over de maand mei ontvangt de werknemer, over de periode van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar, een vakantietoeslag van 8% van twaalf maal zijn maandinkomen over de maand mei.
2. Voor de werknemer die niet het gehele genoemde tijdvak in actieve dienst is geweest, wordt de vakantietoeslag vastgesteld naar rato van die diensttijd.
3. Indien door overplaatsing naar een andere ploegendienst, de ploegentoeslag in mei in belangrijke mate afwijkt van de ploegentoeslag in de voorafgaande 12 maanden, wordt de vakantietoeslag gebaseerd op de gemiddelde ploegentoeslag over deze periode. Een vergelijkbare aanpak wordt gehanteerd bij andere wezenlijke afwijkingen, bijvoorbeeld aanpassing van parttime percentage, promotie, demotie.
4. De vakantietoeslag wordt aan de werknemer die de dienst verlaat, bij zijn vertrek betaald. In dit geval wordt de maand van vertrek als basis voor de berekening genomen voor de bepalingen van lid 3.

Artikel 14 Persoonlijk Keuze Budget (PKB)

1. Met ingang van 1 januari 2018 is PKB als structurele arbeidsvoorwaarde van toepassing.
2. Het PKB recht op jaarbasis wordt bepaald als 1,0% van het maandinkomen van de maand januari x 12,96. Het betreft een bruto arbeidsvoorwaarde. Aanpassing van het PKB recht gedurende het jaar gebeurt slechts bij aanpassing van de contractuele werkuren en eventuele overgang naar een andere (ploegen)dienst. Voor de werknemer die niet het gehele genoemde tijdvak in actieve dienst is geweest, wordt het PKB-recht vastgesteld naar rato van die diensttijd. Het PKB recht kan niet worden overgeheveld naar een volgend jaar. Indien het bestemde onderdeel uit lid 4 in het desbetreffende jaar niet wordt benut, vervalt het niet benutte deel.
3. Van het totale PKB-recht is 75% vrij besteedbaar. Dit kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor bruto betaling of aankoop van extra op te nemen vakantiedagen. Indien geen keuze is gemaakt vóór 1 december van het desbetreffende jaar, zal dit (resterende) vrij besteedbare deel in december worden verwerkt als bruto betaling.
4. Van het totale PKB-recht is 25% slechts beschikbaar indien invulling wordt gegeven aan besteding aan specifieke bestemmingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid, gezondheid, e.d.. Hierbij kan men denken aan individuele opleidingen, die niet door werkgever worden ondersteund, beroepentest of arbeidsmarktoriëntatie, loopbaanscan, gezondheid (contributie sportvereniging, cursus stoppen met roken, e.d.); advisering inzake pensioen (bijv. inschakelen financieel adviseur inzake pensioenkeuze of pensioen offerte traject, cursus pensioen in zicht, e.d.). Nadere voorwaarden, procedures en uitwerking zullen in 2017 plaatsvinden.
5. Het PKB maakt geen onderdeel uit van het maandinkomen. Er wordt niet separaat vakantiegeld over toegekend. Tevens blijft het PKB buiten het pensioensalaris en grondslagen voor eventuele beëindigingsvergoedingen.

Artikel 15 Ploegendienst

1. Toeslagen

Voor het werken in ploegendienst volgens het algemeen geldende dienstrooster gelden de volgende toeslagen op het schaalsalaris:

5-ploegendienst	28,5%
3-ploegendienst	18,5%
2-ploegendienst	12,5%

Deze toeslagen worden berekend naar rato van het contractueel gemiddeld aantal werkuren. Voor een voltijd medewerker in de 5-ploegendienst, waarbij men gemiddeld 33,6 uur per week werkt, wordt de ploegentoeslag berekend als:
 $28,5\% \times 33,6/40 \times$ voltijds schaalsalaris per maand.

2. Overplaatsing naar een hoger betaalde dienst

Indien een werknemer structureel wordt overgeplaatst van een lager betaalde naar een hoger betaalde ploegendienst, wordt met ingang van de dag waarop overplaatsing geschiedt, het inkomen betaald op basis van de ploegendienst waarin hij is geplaatst.

3. Overplaatsing naar dagdienst of dienst die lager wordt betaald

Aan de werknemer die na in ploegendienst te hebben gewerkt, om bedrijfsredenen naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst wordt overgeplaatst, wordt gedurende de lopende maand het inkomen betaald op basis van de door hem verlaten ploegendienst. Daarna is een afbouwregeling van toepassing, voor het verschil in ploegentoeslag, in 3 jaar (mits men minimaal 3 onafgebroken jaren in de hogere ploegendienst heeft gewerkt):

- De 1^e 12 maanden: 100% van het verschil
- De 2^e 12 maanden: 67% van het verschil
- De 3^e 12 maanden: 33% van het verschil

Aan de werknemer die na in ploegendienst te hebben gewerkt, om andere redenen naar de dagdienst of naar een lager betaalde ploegendienst wordt overgeplaatst, wordt gedurende de lopende maand het inkomen betaald op basis van de door hem verlaten ploegendienst. Daarna is een afbouwregeling van toepassing, voor het verschil in ploegentoeslag, in 1 jaar (mits men minimaal 3 onafgebroken jaren in de hogere ploegendienst heeft gewerkt):

- De 1^e 4 maanden: 100% van het verschil
- De 2^e 4 maanden: 67% van het verschil
- De 3^e 4 maanden: 33% van het verschil

Bij de toepassing van deze regeling wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.

Artikel 16 Overwerk

1. Definitie van overwerk

De uren waarop de werknemer in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden.

2. Verplichte overuren

Overuren en verschoven uren worden zoveel mogelijk beperkt, doch zijn, indien deze naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn, voor de werknemer verplicht, binnen het raam van de wettelijke voorschriften.

3. **Definitie van overwerk voor werknemers in glijdende werktijd en deeltijdarbeid**

- Bij glijdende werktijden is er sprake van overwerk, wanneer een werktijd gelijk aan de gemiddelde arbeidsduur per dag volgens rooster wordt overschreden.
- Onder overwerk bij deeltijdarbeid wordt verstaan de opgedragen arbeid buiten werktijd of dienstrooster van werknemers met een volledige werktijd of dienstrooster. Andere meer gewerkte uren zijn meeruren.

4. **Franchise**

Indien en voor zover aansluitend op de normale dagelijkse werktijd volgens dienstrooster arbeid wordt verricht in opdracht van de werkgever, dan wordt het eerste ½ uur als flextijd aangemerkt en de overige tijd als overwerk. Voor medewerkers in ploegendienst zal per locatie in overleg tussen ondernemingsleiding en OC gekozen worden uit de navolgende systemen(zie bijlage VI):

- a) systeem zonder flextijd
 - b) systeem met de huidige flextijd regeling voor het eerste half uur
- De keuze geldt voor alle ploegdienstmedewerkers van de desbetreffende locatie.

5. **Schafttijd**

Schafttijd welke noodzakelijk is in verband met overwerk zal voor wat de beloning betreft tot maximaal een half uur als gewerkte tijd worden beschouwd.

6. **Vergoeding**

Voor overwerk wordt compensatie in tijd gegeven of vindt uitbetaling plaats, rekening houdend met de wensen van de werknemer, voor zover bedrijfsomstandigheden en wettelijke voorschriften dit toelaten. Deze basisvergoeding per overuur bedraagt 1 uurloon.

7. **Toeslagen**

De werknemers ontvangen per uur overwerk boven de vergoeding als genoemd in lid 6, de navolgende toeslagen:

- Op maandag vanaf 06.00 uur tot zaterdag 14.00 uur 30% van de in lid 6 genoemde uit te betalen vergoeding;
- Op zaterdag vanaf 14.00 uur, op zondag alsmede op feestdagen 100% van de in lid 6 genoemde uit te betalen vergoeding.

8. **Extra-reis van huis naar bedrijf**

Een werknemer die – gerekend over een etmaal – voor het verrichten van overwerk in opdracht van de werkgever een extra keer naar het bedrijf moet komen, ontvangt hiervoor een extra vergoeding van 150% van de in lid 6 genoemde vergoeding.

9. **Slaapuren**

- Indien overwerk aanvangt vóór of op middernacht en op die dag de normale werktijd is gewerkt, hoeft het werk niet eerder dan 8 uren na het beëindigen van het overwerk te worden hervat.

Voor zover deze uren binnen de normale werkdag vallen, wordt daarover het salaris doorbetaald. Er bestaat geen aanspraak op betaling van verzuimuren, die niet onmiddellijk na het verrichten van het overwerk zijn opgenomen.

- Indien overwerk aanvangt ná middernacht doch meer dan 2 uur voor aanvang van de normale werkdag, kan het werk in de dag- en ochtendienst zoveel later aanvangen als de duur van het overwerk tussen middernacht en 06.00 uur.

Over de verzuimde uren wordt het salaris doorbetaald.
Er bestaat geen aanspraak op betaling van verzuimuren, die niet onmiddellijk bij
aanvang van de nieuwe werkdag zijn opgenomen.

Bij bovenstaande bepalingen worden in acht genomen de bepalingen van de
Arbeidstijdenwet aangaande de minimale dagelijkse rust.

Artikel 17 Verschoven dienstregeling

1. Definitie

Onder een verschoven dienst wordt verstaan een dienst waarin door de werknemer, in opdracht van de werkgever, arbeid wordt verricht op buiten zijn normale dienstrooster vallende uren, zonder dat er sprake is van overwerk. Verschoven uren worden zoveel mogelijk beperkt, doch zijn, indien deze naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk zijn, voor de werknemer verplicht binnen het raam van de wettelijke voorschriften.

2. Algemene regels

- De eventueel voor de werknemer geldende ploegentoeslag wordt normaal uitbetaald.
- Voor de wisseling van dienst zal een éénmalige vergoeding van één bruto uurloon worden uitbetaald.
- Voor wat betreft de overige arbeidsvoorwaarden (werktijden, overwerk, e.d.) gelden in voorkomende gevallen de regels van de nieuwe afdeling.
- Indien een werknemer ten gevolge van werktijdwijziging als bedoeld onder deze regeling in een week beneden de arbeidsduur blijft, die voor hem in die week volgens zijn normale dienstrooster geldt, dan behoudt hij zijn normale maandinkomen. De minder gewerkte uren behoeven later niet te worden ingehaald.

3. Vergoeding per uur bij tijdelijke overplaatsing naar een dienst waarin een hogere ploegentoeslag geldt.

Voor het verrichten van verschoven diensten ontvangt de werknemer een toeslag per uur, gebaseerd op het schaalsalaris.

voor de uren gewerkt op maandag t/m vrijdag, tussen 18.30 en 07.00 uur	0,15%
voor de uren gewerkt op zaterdag van 06.00 tot 14.00 uur	0,30%
voor de uren gewerkt op zaterdag van 14.00 tot maandag 06.00 uur	0,45%

Indien echter door een werknemer van de 2-ploegendienst of de 3-ploegendienst in de 5-ploegendienst wordt gewerkt, ontvangt hij voor de uren vallende op maandag t/m vrijdag géén toeslag per uur.

Artikel 18 Bereikbaarheidsdienst

1. 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 zogenaamde bereikbaarheidsvergoeding. De bereikbaarheidsvergoeding bedraagt:

Op maandag t/m vrijdag	1%:
Op zaterdag en zondag	2%:
Op feestdagen	3%:

van het schaalsalaris.

2. Ingeval de bereikbaarheidsdienst regelmatig en op vast rooster plaatsvindt is er sprake van vaste bereikbaarheidsdienst.
3. Bij het vervallen van deelname aan bereikbaarheidsdienst vervalt tevens de bijbehorende bereikbaarheidsvergoeding.

Artikel 19 Reiskostenvergoeding

De werknemer heeft recht op een vergoeding van reiskosten. Deze vergoeding wordt berekend naar de afstand tussen de woning en het bedrijf. Deze afstand wordt bepaald aan de hand van de ANWB routeplanner (snelste route) op moment van indiensttreding dan wel moment van verhuizing of standplaatswijziging. De vergoedingen zijn opgenomen in bijlage IV. Per 1 maart worden deze vergoedingen verhoogd met de percentages van de initiële loonsverhogingen in de voorafgaande periode van 12 maanden.

HOOFDSTUK VII: AFWEZIGHEID

Artikel 20 Onbetaalde afwezigheid

1. Algemene regel

De werkgever is aan de werknemer geen salaris en/of toeslagen verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.

2. Nadere regeling

Het bepaalde in artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van loon is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden zoals geregeld in het arbeidsreglement;
- b. Invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren-week daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.

Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;

- c. De verlenging van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-uren-week daaronder begrepen), mits de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd wanneer het een verlenging betreft die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort wordt gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, en wanneer het een verlenging betreft waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tenminste één week voor het ingaan van de verlenging, daarvan mededeling doet.

Artikel 21 Onbetaald verlof

Werknemers zullen voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, incidenteel in de gelegenheid worden gesteld gedurende maximaal 10 dagen per jaar verlof op te nemen zonder behoud van loon.

Artikel 22 Betaalde afwezigheid

In de gevallen vermeld in de artikelen 23 tot en met 29 is afwezigheid – in het algemeen met behoud van het maandinkomen – door de werkgever toegestaan.

Artikel 23 Vakantie

1. Normale vakantie

- De basisvakantie bedraagt 25 dagen per jaar waarbij het vakantiejaar gelijk is aan het kalenderjaar. Hiervan zijn 20 dagen wettelijk en 5 dagen bovenwettelijk.
- De omrekening van het vakantierecht naar uren geschiedt op basis van de gemiddelde contractuele arbeidsduur per dag:

- voltijd werknemers met een contract voor gemiddeld 40 uur/week: 8,00 uur per vakantiedag;
- werknemers in 5-ploegendienst met een gemiddelde werkweek van 33,6 uur: $33,6/5 = 6,72$ uur per vakantiedag.
- Bij opname van een vakantiedag wordt het aantal vakantie-uren afgeschreven dat er op die dag volgens rooster gewerkt had moeten worden.

2. Extra vakantie

Tevens heeft de werknemer per vakantiejaar recht op extra vakantie van:

- a. één dag, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 5 dienstjaren heeft;
- b. drie dagen, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 10 dienstjaren heeft;
- c. vijf dagen, indien de werknemer per 1 januari van het desbetreffende jaar tenminste 15 dienstjaren heeft

Als eerste dienstjaar geldt het eerste volle kalenderjaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd; voor het vaststellen van het recht op extra vakantiedagen in verband met dienstjaren geldt als peildatum de situatie per 1 januari van het desbetreffende vakantiejaar.

De extra vakantiedagen uit lid 2 gelden niet voor werknemers die vallen onder de overgangsbepalingen (cao-O). Dit betreft normaal gesproken de groep werknemers die op 31 december 2016 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had waarop de oude ENCI cao (van 2014) van toepassing was verklaard.

3. Vakantie naar rato

De werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst is, heeft voor iedere volle kalendermaand dienst recht op 1/12 deel van de in lid 1 en 2 vermelde vakantie duur.

Artikel 24 Tijdstip van de vakantie

De vakantie zal alleen na tijdig overleg met de werkgever kunnen worden opgenomen.

a. Aaneengesloten vakantiedagen

1. Van het totaal aantal vakantiedagen kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten maximaal 4 weken, doch zal tenminste 10 dagen aaneengesloten zijn. Voor het opnemen van de maximale vakantie kunnen bedrijfsomstandigheden zwaarder wegen dan voor een vakantie van kortere duur.
2. De werkgever behoudt zich het recht voor indien dit voor het bedrijf gewenst geacht wordt, de aaneengesloten vakantie, in tijdig overleg met de ondernemingsraad, voor één of meer groepen werknemers collectief vast te stellen.
3. Indien in de aaneengesloten vakantie een feestdag valt als bedoeld in artikel 26, wordt de desbetreffende feestdag niet als vakantie afgeschreven.

b. Niet aaneengesloten vakantiedagen

1. Niet aaneengesloten vakantiedagen kunnen verspreid over het kalenderjaar worden genoten, met dien verstande, dat door de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst ten hoogste 8 dagen op zaterdag en/of zondag genoten kunnen worden.

2. Van het aantal niet aaneengesloten vakantiedagen kunnen maximaal 10 dagen gesplitst worden in 20 halve dagen.
3. In het buitenland woonachtige werknemers kunnen op aldaar geldende erkende feestdagen op hun verzoek een vakantiedag opnemen.
4. De vaste vakantiedagen worden, indien daartoe aanleiding bestaat, in het begin van ieder vakantiejaar door de werkgever vastgesteld, in overleg met de ondernemingsraad.

Artikel 25 Bijzondere bepalingen

1. Verminderde vakantie

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld loon heeft.
- b1. Evenwel behoudt de werknemer aanspraak op vakantie over de tijd gedurende welke hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking 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 het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling;
 - onbetaald verlof met een maximum van 10 dagen per jaar.Voor de opbouw en opname van vakantierechten worden hierbij verder de wettelijke bepalingen gevolgd. De werknemer wordt geacht tenminste de aan de periode van arbeidsongeschiktheid gerelateerde opgebouwde vakantierechten ook in die periode te hebben opgenomen, tenzij medische bepalingen dat verhinderen. De werknemer dient aan te tonen dat medische beperkingen het onmogelijk maakten vakantie te genieten.

- b2. 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.

- b3. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen, vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

2. 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 1 sub b onder 1 alsmede in artikel 26 sub c, d, en e, (kort verzuim artikel met betrekking tot overlijden, begrafenis en bevalling) gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een der in lid 1 sub b onder 1, alsmede in artikel 26 sub c, d en e genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of vakantiedag, 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 vakantiedag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou

voordoelen. Dit vereiste van voorafgaande mededeling lijdt slechts uitzondering indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepalingen van de ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen deele tot haar recht kon komen.

3. **Vakantie bij het eindigen van het dienstverband**

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld de door hem nog niet genoten vakantiedagen waarop hij krachtens het in de vorige leden van dit artikel bepaalde recht heeft, te genieten of zullen hem deze dagen worden uitbetaald.
- b. De nog te genieten vakantiedagen zullen niet in de opzeggingstermijn mogen vallen, tenzij de werkgever in overleg met de werknemer anders bepaalt.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van loon welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt. Anderzijds dient de werknemer bij aanvang van dienstbetrekking de werkgever een verklaring te overleggen waaruit blijkt 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.

4. **Niet opgenomen vakantie**

Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen vóór 31 maart direct volgend op het vakantiejaar, is de werkgever gerechtigd na overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

5. **Teveel genoten vakantie**

Teveel genoten vakantiedagen worden in het volgende vakantiejaar gekort. Indien dit onmogelijk is, zal de teveel genoten vakantie door de werknemer moeten worden terugbetaald c.q. worden verrekend met zijn salaris.

6. **Vervaltermijn**

De wettelijke vakantie-rechten vervallen volgens artikel 7:640a van het Burgerlijk Wetboek per 1 juli volgend op het jaar waarin de rechten zijn ontstaan.

7. **Verjaring**

Voor verjaring van de bovenwettelijke vakantie-rechten gelden de wettelijke bepalingen (5 jaar in 2017).

Artikel 26 Buitengewoon verlof

In afwijking en met uitsluiting van het in artikel 7: 629 lid 3 en 4 van het Burgerlijk Wetboek bepaalde geldt het volgende: In de navolgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten en voor zover verzuim van werktijd noodzakelijk is, wordt ter beoordeling van de werkgever buitengewoon verlof verleend. Voorwaarde is dat de werknemer tijdig, onder overlegging van bewijsstukken, kennis van het verzuim geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. Conform het bovenstaande kan voor de navolgende gevallen bepaalde termijnen buitengewoon verlof worden verleend bij:

- a. Ondertrouw van de werknemer een halve dag

- b. Huwelijk van de werknemer twee dagen
- van een kind van de werknemer
 - van een kind van de partner van de werknemer
 - van een broer of zuster van de werknemer
 - van een broer of zuster van de partner van de werknemer een dag
 - bij een priesterwijding of professiefeest van een van bovengenoemde verwanten van de werknemer of van de partner van de werknemer
- c. Bevalling van de partner van de werknemer twee dagen
- d. Adoptie van een kind twee dagen
- e. Overlijden van een huisgenoot, als de overledene is:
- de partner van de werknemer
 - een zoon of dochter van de werknemer
 - een zoon of dochter van de partner van de werknemer van de sterfdag t/m de dag van de begrafenis evenwel met een maximum van 5 dagen
 - een van de ouders van de werknemer
 - een van de ouders van de partner van de werknemer
 - een broer of zuster van de werknemer
 - een broer of zuster van de partner van de werknemer
 - een huisgenoot die niet valt onder bovengenoemde verwanten van de werknemer of van de partner van de werknemer de dag van de begrafenis
- f. Overlijden van een niet huisgenoot, als de overledene is:
- een kind van de werknemer
 - een kind van de partner van de werknemer
 - een van de ouders van de werknemer twee dagen
 - een van de ouders van de partner van de werknemer
 - een broer of zuster van de werknemer een kleinkind van de werknemer
 - een kleinkind van de partner van de werknemer
 - een schoonzoon of -dochter van de werknemer
 - een schoonzoon of -dochter van de partner van de werknemer
 - een van de grootouders van de werknemer de dag van de begrafenis
 - een van de grootouders van de partner van de werknemer
 - een broer of zuster van de partner van de werknemer
 - de partner van een broer of zuster van de werknemer
 - de partner van een broer of zuster van de partner van de werknemer
- g. Huwelijksjubilea
- bij 25-jarig of 40-jarig huwelijk van de werknemer
 - bij 25-jarig, 40-jarig, 50-jarig of 60-jarig huwelijk van de ouders van de werknemer of van de ouders van de partner van de werknemer een dag

- h. Dienstjubileum
Bij 25-jarig of 40-jarig dienstjubileum van de werknemer een dag op te nemen bij de gezamenlijke viering en een dag naar keuze in hetzelfde jaar
- i. Verhuizing een dag
- j. Dokters- en specialistenbezoek
Indien de noodzaak van dokters- of specialistenbezoek in diensttijd wordt aangetoond, zal aan de betrokken werknemer de daarvoor benodigde tijd met een maximum van drie uren worden vergoed. Eventueel meer verzuimde uren kunnen in overleg met de werkgever worden ingehaald.
- k. Een werknemer, die in een kalenderjaar op meer dan 2 volle dagen niet heeft gewerkt tengevolge van een oorzaak die door hem niet kan worden voorzien en voor zover dit verzuim niet in de CAO is geregeld, kan in aanmerking komen voor doorbetaling van zijn salaris over een deel van zijn verzuimde dag(en), indien dit naar het oordeel van de werkgever gerechtvaardigd is. Het verzuim en het verzoek om compensatie, dienen direct als zodanig te worden gemeld aan de chef en de personeelschef.

Artikel 27 Algemeen erkende feestdagen

1. In dit artikel wordt onder algemeen erkende feestdagen verstaan: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, Koninginnedag, beide Kerstdagen, de nachtdiensten vóór Eerste Kerstdag en Nieuwjaar en Bevrijdingsdag (éénmaal per vijf jaren, voor het eerst in 1985).
2. De feestdag loopt van 's morgens 06.00 uur tot 's morgens 06.00 uur van de volgende dag, met uitzondering van de nachtdiensten voor Eerste Kerstdag en Nieuwjaar.
3. Aan werknemers in dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst zal op feestdagen zoveel mogelijk vrij worden gegeven. Aan werknemers in de 5-ploegendienst kan op feestdagen op maandag t/m vrijdag, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, vrij worden gegeven met behoud van het maandinkomen zonder inlevering van een vakantiedag.
4. De werknemers in 5-ploegendienst die op feestdagen volgens dienstrooster werken, ontvangen daarvoor, naast de voor hen geldende toeslag voor ploegendienst, rekening houdend met de wensen van de werknemer en voor zover bedrijfsomstandigheden en wettelijke voorschriften dit toelaten:
 - a. Voor feestdagen op maandag t/m vrijdag gelijke compensatie in tijd of per gewerkt uur een toeslag van één bruto uurloon
 - b. Voor feestdagen op zaterdag 50% compensatie in tijd of per gewerkt uur een toeslag van een half bruto uurloon
 - c. Werknemers in 5-ploegendienst, die op feestdagen, welke vallen op maandag tot en met vrijdag, volgens het voor hun geldende dienstrooster een roostervrije dag hebben, komen in aanmerking voor een extra vervangende roostervrije dag. De leiding bepaalt in overleg met de werknemer wanneer deze dag kan worden opgenomen.

5. Het opnemen van de in dit artikel bedoelde compensatie in tijd, zal in het algemeen geschieden in het desbetreffende kalenderjaar en buiten de vakantieperiode.

Artikel 28 Studieverlof

1. Algemeen

De werkgever zal wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten, aan werknemers, op schriftelijk verzoek van vakverenigingen, verzuim met doorbetaling van salaris toestaan voor het deelnemen aan door vakverenigingen te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten resp. te houden statutair voorgeschreven bijeenkomsten.

2. Vorming van jeugdige werknemers

Niet leerplichtige 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 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van loon deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. Niet leerplichtige jeugdige werknemers die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de desbetreffende cursus te voltooien.

3. Partieel leerplichtigen

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de 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 vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd. Het maandinkomen wordt in evenredigheid met de voor hem geldende arbeidstijd berekend. Gedurende deze tijd behoudt hij evenwel zijn aanspraken op vakantie.
- c. 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.
- d. In geval een werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende maandinkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag).

Pas als de voor die dag volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

4. Leerlingwezen

Niet leerplichtige werknemers die een opleiding volgen krachtens de wet op het leerlingwezen, zullen in de gelegenheid gesteld worden gedurende gemiddeld één dag per week met behoud van loon deze opleiding te volgen, voor dat gedeelte van de opleiding, dat niet in het bedrijf kan plaatsvinden.

Artikel 29 Zwangerschap- en bevallingsverlof

De werknemers kunnen zelf bepalen hoe zij, voorafgaande en aansluitend aan de bevalling, hun rechten (artikel 1614ca Burgerlijk Wetboek; in totaal 16 weken) opnemen, met dien verstande dat het zwangerschapsverlof uiterlijk 4 weken vóór de vermoedelijke datum van bevalling dient aan te vangen.

HOOFDSTUK VIII ARBEIDSVOORWAARDEN A LA CARTE

Artikel 30 Arbeidsvoorwaarden à la carte

De werknemers hebben de mogelijkheid deel te nemen aan de regeling arbeidsvoorwaarden à la carte. Deze regeling houdt in dat bepaalde arbeidsvoorwaarden kunnen worden ingeruild tegen andere arbeidsvoorwaarden.

Als bronnen kunnen worden gebruikt:

- bovenwettelijke vakantiedagen;
- bruto looncomponenten zoals salaris, overwerk, e.d.;
-

Als doelen gelden:

- langdurig verlof (waaronder sabbatical leave);
- (pre)pensioen;
- geld (uitsluitend bovenwettelijke vakantiedagen)
- aankoop van vakantiedagen
- bedrijfsfitness

Randvoorwaarden zijn:

- de (fiscale) wetgeving;
- maximering van het saldo vrije dagen op 100 dagen aan het eind van ieder jaar;
- opname van tijd dient te gebeuren in overleg tussen werkgever en werknemer.

De volledige regeling arbeidsvoorwaarden à la carte is opgenomen onder het hoofdstuk Reglementen.

HOOFDSTUK IX ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 31 Arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling bij ziekte

Zo lang de werknemer de verzuim- en re-integratieregels naleeft, zal de volgende bepaling gelden voor loondoorbetaling tijdens ziekte:

- Gedurende het eerste jaar van ziekte wordt 100% van het vaste salaris doorbetaald;
- Gedurende het tweede jaar van ziekte wordt 70% van het vaste salaris doorbetaald;
- Bij succesvolle re-integratie binnen het tweede ziektejaar (binnen of buiten het bedrijf) wordt alsnog de 70% aangevuld tot 100% in het tweede ziektejaar.
- In het geval van ernstige ziektes die (partiële) re-integratie onmogelijk maken wordt ook in het tweede ziektejaar 100% van het vaste salaris doorbetaald. Onder ernstige ziekte wordt in dit verband verstaan:
 - Een door de bedrijfsarts vastgesteld oordeel dat de ziekte van werknemer leidt tot permanente arbeidsongeschiktheid die permanente (partiële) re-integratie onmogelijk maakt, dan wel
 - De ziekte een lange en frequente behandeling met extreme kosten voor werknemer vraagt die de totale duur van twee jaar zal overschrijden, en re-integratie binnen de totale ziekteperiode van twee jaar onmogelijk wordt geacht.

2. Arbeidsongeschiktheid: Volledige arbeidsongeschiktheid IVA (80% - 100%)

Na een periode van loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren zal bij vaststelling van arbeidsongeschiktheid (80% - 100%) sprake zijn van toekenning van een zogenaamde IVA-uitkering. Voor loonniveaus boven het maximum van het sociaal verzekeringsloon is sprake van een aanvullende particuliere verzekering, de zogenaamde excedentverzekering (bovenwettelijke deel). Deze zorgt voor een aanvullende uitkering conform de wettelijke regeling (75% bij volledige arbeidsongeschiktheid). De premieverdeling voor deze verzekering is 50% werkgever en 50% werknemer.

3. Re-integratie.

Werkgever zal zich in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter inspannen om de partieel arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren en passend werk aan te bieden. In het geval dat de mogelijkheden daartoe niet aanwezig zijn kan sprake zijn van (partieel) ontslag volgens de wettelijke regeling. Indien werknemer lid is van de bij deze cao betrokken vakvereniging(en) zal werkgever, indien werknemer hiertoe tijdig het verzoek heeft neergelegd, overleg voeren met de bestuurder van de vakvereniging alvorens stappen worden ondernomen tot de (partieel) ontslagaanvraag.

4. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid WGA (35%-80%)

De gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer die partieel werkzaam blijft bij werkgever, ontvangt een WGA-uitkering voor het arbeidsongeschiktheidsdeel. Voor het deel dat men werkt, ontvangt men loon conform het bij de (nieuwe) functie passende arbeidsvoorwaardenpakket.

5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (minder dan 35%)

Aan gedeeltelijke arbeidsongeschikten met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% zal zo mogelijk een partiële functie worden aangeboden. Voor het deel dat men werkt ontvangt men het bij die functie behorende loon. Tevens wordt daarbij

een tijdelijke bruto aanvulling op het uit werken verdiende loon toegepast op basis van de onderstaande staffel:

- 3^e ziektejaar: aanvulling van 80% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 4^e ziektejaar: aanvulling van 60% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 5^e ziektejaar: aanvulling van 40% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 6^e ziektejaar: aanvulling van 20% van het arbeidsongeschiktheidspercentage
- 7^e ziektejaar: aanvulling van 0% van het arbeidsongeschiktheidspercentage

De som van loon, arbeidsongeschiktheidsuitkering, aanvulling en verzekeringsuitkeringen zal nimmer hoger zijn dan 100% van het oorspronkelijke loon.

6. De werkgever heeft, na overleg met het Sociaal Medisch Team, het recht om de in dit artikel bedoelde (gedeeltelijke) loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. de controlevoorschriften niet naleeft;
 - f. misbruik maakt van de voorziening.

7. **Verhaal ziekengeld**

Indien de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer een vordering jegens een of meerdere derden heeft, zal de werknemer zijn medewerking verlenen om de invordering tot stand te brengen. Indien de werknemer dit laatste weigert heeft hij alleen recht op de wettelijke uitkering.

8. **Second Opinion**

Indien er sprake is van een second opinion gelden de navolgende voorwaarden:

- bij een voor de werknemer positieve uitslag zijn de kosten van de 'second opinion' voor rekening van de werkgever;
- bij de eerste 'second opinion' met een voor de werknemer negatief resultaat zijn de kosten van de eerste 'second opinion' voor rekening van de werkgever;
- bij een eventueel volgend negatief 'second opinion' (binnen twaalf maanden na de eerste negatieve 'second opinion') zijn de kosten van de 'second opinion' voor rekening van de werknemer.

9. **Wet Verbetering Poortwachter**

Partijen zijn de volgende zaken inzake de uitvoering van de Wet Verbetering Poortwachter overeengekomen:

- Indien na afloop van de eerste twee jaar ziekte de vervolg uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling conform lid 1 worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling van het maandinkomen zal, behoudens sancties, maximaal 104 weken bedragen.
- Indien in het kader van re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie waar mogelijk een aanbod tot intern passend werk doen, waarbij ondermeer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, inkomen en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV (gedurende het eerste en tweede jaar

van de ziekte). Het loon zal tot en met de eerste second opinion worden doorbetaald conform lid 1. Indien de werknemer een tweede maal een second opinion aanvraagt nadat hij eerder al eens in het ongelijk gesteld is, zal werkgever niet meer dan 70% van het loon doorbetalen tot de uitslag van het second opinion. Mocht de werknemer alsnog in het gelijk worden gesteld, dan zal achteraf alsnog worden aangevuld conform lid 1.

- De werknemer dient een second opinion binnen 5 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.
- 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 werkgever zal in overleg met de werknemer komen tot de selectie van een re-integratie bedrijf waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van de werknemer. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de ARBO-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en kwaliteitseisen.

10. Vakantiedagen bij arbeidsongeschiktheid

Indien de dienstbetrekking eindigt als gevolg van arbeidsongeschiktheid, worden de opgebouwde vakantiedagen van het eerste jaar waarin de ziekte een aanvang nam en de vakantiedagen van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid geacht te zijn opgenomen. De bij de aanvang van ziekte teveel genoten vakantiedagen worden verrekend.

11. Gedifferentieerde WGA-premie

Met ingang van 01-03-2008 verhaalt werkgever het werknemersdeel (50%) van de gedifferentieerde WGA-premie. Het betreft een netto inhouding volgens de huidige regelgeving.

HOOFDSTUK X PENSIOEN

Artikel 32 Pensioenregeling

Er is een pensioenregeling van toepassing met de volgende kenmerken:

- Individueel Beschikbare Premiereregeling (Individual Defined Contribution ofwel IDC-regeling) op basis van de zogenaamde 4% staffel;
- Van toepassing op pensioensalaris tot fiscale maximum (€ 103.317 in 2017) met een franchise van € 13.449 (niveau 2017). De franchise volgt de collectieve loonontwikkeling van de ENCI cao (aanpassing per 1 januari).
- Premie wordt vastgesteld als percentage van de pensioengrondslag (pensioensalaris - franchise). Hierbij wordt voor de premieverdeling (incl. administratiekosten en verzekeringspremies (nabestaanden en arbeidsongeschiktheid)) uitgegaan van een verhouding werknemer-/werkgeverpremie van 1/3 resp. 2/3. Het premiepercentage voor werknemer wordt hierbij vastgesteld voor een periode van 5 jaar op basis van de 5-jaarsprognose van de bestandsontwikkeling. Na 5 jaar wordt deze opnieuw vastgesteld. Ingaande 01-01-2015 is de werknemerspremie vastgesteld op 6,3333% van de pensioengrondslag.

Voor de financieringsafspraken wordt verder verwezen naar de bepalingen in de uitvoeringsovereenkomst. Gelet op het karakter van de pensioenregeling (individueel beschikbare premiereregeling) is de werkgeversbijdrage beperkt tot de vastgestelde premie. Voor de exacte voorwaarden wordt verwezen naar de uitvoeringsovereenkomst en het pensioenreglement.

HOOFDSTUK XI VAKBONDswerk

Artikel 33 Algemene bepalingen

1. Uitgangspunten

De werkgever is bereid ten behoeve van het onderhouden van het contact door de bezoldigde bestuurders van de vakverenigingen met hun leden in de onderneming de mogelijkheid daartoe open te stellen. Het doel van dit vakbondswerk is bovendien het beter functioneren van de ondernemingsraden. Een essentiële voorwaarde is, dat het bestaande patroon van contacten en overleg niet wordt aangetast en dat de normale bedrijfsgang niet wordt verstoord. Mocht dit wel het geval zijn, of zou ook anderszins een conflictsituatie tussen de werkgever en de vakverenigingen ontstaan, dan kan de werkgever de verleende faciliteiten opschorten.

2. Faciliteiten

- a. De werkgever zal een ruimte beschikbaar stellen, waar leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep over kunnen beschikken, op in overleg met de werkgever vast te stellen uren, welke als regel buiten werktijd liggen.
- b. De vakverenigingen zullen in de gelegenheid worden gesteld, de onder a genoemde bijeenkomsten bij te wonen, na tijdige melding aan werkgever.
- c. Indien leden van het bestuur van de bedrijfsledengroep verhinderd zijn bovengenoemde bijeenkomsten te bezoeken wegens verschillen in werktijd worden zij voor zover hun werk dit toelaat, in de gelegenheid gesteld deze bijeenkomsten bij te wonen met behoud van inkomen.
- d. De voorzitter en diens met name genoemde vertegenwoordiger van de bedrijfsledengroep kunnen, indien noodzakelijk, in overleg met de werkgever, binnen werktijd met behoud van inkomen contact onderhouden met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.
- e. Indien de vakverenigingen met de werkgever een bespreking houden van algemene aard, kunnen deze verzoeken om deze bespreking door een lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep met behoud van inkomen te laten bijwonen. Indien de bespreking buiten werktijd valt, geldt de betalingsregeling voor leden van de ondernemingsraden.
- f. De werkgever biedt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep de gelegenheid om buiten werktijd van de dagdienst in een daartoe ter beschikking gestelde ruimte een spreekuur te houden voor haar individuele leden. Dit spreekuur zal door een nader aan te wijzen lid van het bestuur gedurende maximaal een uur per week worden gehouden
- g. De werkgever biedt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep de mogelijkheid gebruik te maken van aparte publicatieborden voor:
 - uitnodigingen voor vergaderingen;
 - publicatie van namen van bestuursleden van de bedrijfsledengroep.De teksten worden ter kennisneming voorgelegd aan de werkgever welke hiervan ook een afschrift ontvangt. De werkgever zal zorgdragen voor de publicatie.
- h. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van het O.R.-lokaal c.q. een ruimte van werkgever. Tegen betaling kunnen fotokopieën gemaakt worden op het bedrijf.

3. Bescherming van bestuursleden van de bedrijfsledengroep De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat de positie van de bestuursleden bij de onderneming uitsluitend zal worden beïnvloed door de naleving van de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit hun arbeidsovereenkomst en derhalve niet door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep. Indien de werkgever overweegt om een aangemeld lid van het bestuur van de bedrijfsledengroep te ontslaan dan zal hij tijdig contact opnemen met de betrokken vakvereniging.
4. Verplichtingen van de vakverenigingen De vakverenigingen zullen tijdig de instelling van de vakbondsorganisaties binnen de onderneming en de personele samenstelling daarvan schriftelijk aan de werkgever bekendmaken. Bij gebreke daarvan zullen bovengenoemde faciliteiten en bescherming niet van toepassing zijn.

HOOFDSTUK XII COMMISSIE VAN BEROEP

Artikel 34 Samenstelling en taak

1. Er is een Commissie van Beroep.
2. Deze commissie heeft tot taak in geval van twijfel een bindende uitleg te geven aan de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Het staat werkgever en werknemer vrij om desgewenst een juridische procedure aanhangig te maken.
3. De samenstelling en werkwijze van de commissie is geregeld in bijlage II B.

HOOFDSTUK XIII SLOTBEPALINGEN

Artikel 35 Tussentijdse wijziging

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de (loon)bepalingen aan de orde te stellen.
2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag, of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 36 Contractduur en opzegging

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en eindigt op 1 januari 2019, zonder dat daarvoor opzegging noodzakelijk is.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

's-Hertogenbosch, maart 2017

Partij ter ene zijde:

ENCI Holding N.V.
ENCI B.V

Partijen ter andere zijde:

FNV
CNV Vakmensen

BIJLAGE I: FUNCTIE-INDELING

Als bedoel in artikel 11, lid 1a van de CAO.

De ORBA-punten welke bij de salarisgroepen van de functie-indelingsranglijsten horen, zijn als volgt:

Salarisgroep 5:	24 tot 44	ORBA punten
Salarisgroep 6:	44 tot 64	ORBA punten
Salarisgroep 7:	64 tot 84	ORBA punten
Salarisgroep 8:	84 tot 104	ORBA punten
Salarisgroep 9:	104 tot 124	ORBA punten
Salarisgroep 10:	124 tot 144	ORBA punten
Salarisgroep 11:	144 tot 167	ORBA punten
Salarisgroep 12:	167 tot 190	ORBA punten

BIJLAGE II: BEROEPSPROCEDURE

A. De Beroepsprocedure als bedoeld in artikel 11, lid 1a van de CAO

Artikel 1

Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functiegroep, waarin de werknemer is ingedeeld. Desgewenst wordt een schriftelijke functieomschrijving verstrekt.

Artikel 2

Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de indeling in de desbetreffende functiegroep, dient hij binnen twee maanden een bezwaarschrift in bij het hoofd Personeel en Organisatie (HR Manager) of bij de HR Manager Nederland te 's-Hertogenbosch onder kennisgeving hiervan aan zijn chef.

Artikel 3

Indien binnen twee maanden, nadat de werknemer zijn bezwaar bij het hoofd Personeel en Organisatie (HR Manager) of bij de HR Manager Nederland te 's-Hertogenbosch kenbaar heeft gemaakt, nog geen overeenstemming is bereikt, dient de werknemer voor afhandeling van zijn beroep, zijn bezwaar voor te leggen aan de bestuurder van één der betrokken vakorganisaties.

Artikel 4

Naar aanleiding van het onder 3 genoemde, zijn de deskundigen van de vakorganisaties bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen, zulks in samenwerking met een door de werkgever aan te wijzen deskundige.

Artikel 5

Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn. Indien deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal de groepsindeling van de werknemer worden voorgelegd aan de beleidsinstantie van de betrokken vakorganisatie en aan de directie. Deze laatste beslissen in overleg aan de hand van de uitgebrachte adviezen.

Artikel 6

Indien het beroep gegrond wordt bevonden, zal de daardoor gewijzigde indeling van kracht zijn vanaf de datum van indiening van het bezwaarschrift, als bedoeld onder 2.

B. De beroepsprocedure als bedoeld in artikel 34 van de CAO

Artikel 1 Samenstelling commissie van beroep

De Commissie van Beroep is paritair samengesteld. Ieder van de vakverenigingen wijst één lid aan. De overige leden waaronder de voorzitter worden aangewezen door de werkgever. Deze Commissie wordt bijgestaan door een secretaris, die geen lid van de Commissie is; de secretaris wordt aangewezen door de werkgever.

Artikel 2 Aanmelding voor behandeling door de commissie

1. Een zaak wordt door de Commissie in behandeling genomen nadat deze schriftelijk door de belanghebbende, hetzij werkgever, hetzij werknemer, bij de secretaris is aangemeld.
2. Als datum van aanmelding wordt beschouwd de datum van ontvangst van de aanmelding door de secretaris.

3. Binnen drie maanden na deze datum moet de zaak door de Commissie van Beroep worden afgehandeld.

Artikel 3 Wijze van behandeling

1. De Commissie van Beroep neemt bij de behandeling het navolgende in acht:
 - a. Er zal geen beslissing worden genomen dan nadat de betrokken partijen zijn gehoord, tenzij deze zelf van een verhoor afzien;
 - b. Een lid van de Commissie die zelf bij de zaak is betrokken, neemt niet deel aan de behandeling daarvan. Deze bepaling geldt niet ten aanzien van de voorzitter.
 - c. De Commissie neemt alleen een beslissing in een paritaire samenstelling. Zijn er van één der zijden, werkgevers - of werknemers - één of meer leden afwezig, dan zal van de andere zijde een gelijk aantal zich van deelname aan de behandeling onthouden;
 - d. De beslissingen worden genomen met gewone meerderheid van stemmen;
 - e. Indien de stemmen staken, wordt door de Commissie boven het gewone aantal leden een onpartijdige voorzitter benoemd. De Commissie neemt de zaak dan opnieuw in behandeling. Ook nu wordt een beslissing genomen met gewone meerderheid van stemmen.
2. De Commissie regelt zelf de wijze van behandeling en alle regels betreffende de procedure.

Artikel 4 Bevoegdheden van de commissie

1. De Commissie kan zowel werkgever als werknemer oproepen als partij, getuige of deskundige. Deze zijn verplicht aan deze oproeping gevolg te geven en alle inlichtingen door de Commissie gevraagd naar waarheid te verstrekken.
2. Werkgever is verplicht de werknemer voldoende tijd vrij te geven, opdat deze aan zijn verplichtingen jegens de Commissie kan voldoen.
3. De Commissie kan het horen van getuigen of deskundigen opdragen aan een of meer van haar leden.

BIJLAGE III: SALARISSCHALEN

als bedoeld in artikel 12 lid 1 van de CAO

Lid 1 Salarisschalen

De salarisschalen worden gedurende de looptijd van deze CAO als volgt verhoogd:

Per 01-01-2018: 2,00%

Salarisschaal per 1 januari 2017 (bruto bedragen in € per maand)

Tr	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12
0	1.600,00	1.700,00	1.800,00	1.950,00	2.000,00	2.150,00	2.350,00	2.550,00	2.750,00
1	1.641,00	1.741,00	1.841,00	1.991,00	2.046,00	2.202,00	2.408,00	2.611,00	2.823,00
2	1.682,00	1.782,00	1.882,00	2.032,00	2.092,00	2.254,00	2.466,00	2.672,00	2.896,00
3	1.723,00	1.823,00	1.923,00	2.073,00	2.138,00	2.306,00	2.524,00	2.733,00	2.969,00
4	1.764,00	1.864,00	1.964,00	2.114,00	2.184,00	2.358,00	2.582,00	2.794,00	3.042,00
5	1.805,00	1.905,00	2.005,00	2.155,00	2.230,00	2.410,00	2.640,00	2.855,00	3.115,00
6	1.846,00	1.946,00	2.046,00	2.196,00	2.276,00	2.462,00	2.698,00	2.916,00	3.188,00
7	1.887,00	1.987,00	2.087,00	2.237,00	2.322,00	2.514,00	2.756,00	2.977,00	3.261,00
8	1.928,00	2.028,00	2.128,00	2.278,00	2.368,00	2.566,00	2.814,00	3.038,00	3.334,00
9	1.969,00	2.069,00	2.169,00	2.319,00	2.414,00	2.618,00	2.872,00	3.099,00	3.407,00
10	2.010,00	2.110,00	2.210,00	2.360,00	2.460,00	2.670,00	2.930,00	3.160,00	3.480,00
11	2.050,00	2.150,00	2.250,00	2.400,00	2.506,00	2.722,00	2.988,00	3.221,00	3.553,00
12					2.550,00	2.774,00	3.046,00	3.282,00	3.626,00
13						2.825,00	3.100,00	3.343,00	3.699,00
14								3.400,00	3.772,00
15									3.850,00

Salarisschaal per 1 januari 2018 (bruto bedragen in € per maand)

Tr	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12
0	1.632,00	1.734,00	1.836,00	1.989,00	2.040,00	2.193,00	2.397,00	2.601,00	2.805,00
1	1.673,82	1.775,82	1.877,82	2.030,82	2.086,92	2.246,04	2.456,16	2.663,22	2.879,46
2	1.715,64	1.817,64	1.919,64	2.072,64	2.133,84	2.299,08	2.515,32	2.725,44	2.953,92
3	1.757,46	1.859,46	1.961,46	2.114,46	2.180,76	2.352,12	2.574,48	2.787,66	3.028,38
4	1.799,28	1.901,28	2.003,28	2.156,28	2.227,68	2.405,16	2.633,64	2.849,88	3.102,84
5	1.841,10	1.943,10	2.045,10	2.198,10	2.274,60	2.458,20	2.692,80	2.912,10	3.177,30
6	1.882,92	1.984,92	2.086,92	2.239,92	2.321,52	2.511,24	2.751,96	2.974,32	3.251,76
7	1.924,74	2.026,74	2.128,74	2.281,74	2.368,44	2.564,28	2.811,12	3.036,54	3.326,22
8	1.966,56	2.068,56	2.170,56	2.323,56	2.415,36	2.617,32	2.870,28	3.098,76	3.400,68
9	2.008,38	2.110,38	2.212,38	2.365,38	2.462,28	2.670,36	2.929,44	3.160,98	3.475,14
10	2.050,20	2.152,20	2.254,20	2.407,20	2.509,20	2.723,40	2.988,60	3.223,20	3.549,60
11	2.091,00	2.193,00	2.295,00	2.448,00	2.556,12	2.776,44	3.047,76	3.285,42	3.624,06
12					2.601,00	2.829,48	3.106,92	3.347,64	3.698,52
13						2.881,50	3.162,00	3.409,86	3.772,98
14								3.468,00	3.846,44
15									3.927,00

Lid 2 Gemiddelde arbeidsduur voor salarisschalen

De salarisschalen als bedoeld in lid 1 zijn gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

Lid 3 Salaris voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt

Voor mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet) zal in voorkomende gevallen een aparte schaal gehanteerd worden, die gebaseerd is op 110% van het wettelijk minimum loon. De schalen uit Lid 1 zijn in dat geval niet van toepassing. Daarbij zal niet de cao ontwikkeling van werkgever gevolgd worden maar de ontwikkeling van dit wettelijk minimumloon.

Lid 4 Eenmalige uitkering

In mei 2017 wordt een eenmalige bruto uitkering toegekend van 1,5% van het vaste jaarsalaris, naar rato van het aantal maanden dat werknemer in 2015 en 2016 in dienst is geweest, met als voorwaarde dat werknemer in mei 2017 nog steeds in dienst is. Deze eenmalige uitkering houdt verband met het feit dat in 2015 en 2016 slechts sprake was van nawerking van de oude cao van 2014 en er geen loonontwikkeling heeft plaatsgevonden in 2015 en 2016.

BIJLAGE IV: REISKOSTENVERGOEDING

als bedoeld in artikel 19 van de CAO.

Vanaf 01-01-2017

Woon-werkafstand	€ per maand
Minder dan 10 km	€ 0,00
Van 10 tot 15 km	€ 84,44
Van 15 tot 20 km	€ 95,71
20 en meer km	€ 152,01

Voor medewerkers die structureel met openbaar vervoer reizen met een woon-werkafstand van meer dan 10 km enkele reis, zullen de openbaar vervoer kosten (trein, bus) worden vergoed onder overlegging van de daarbij behorende bewijsstukken.

De bedragen gelden voor een 5-daagse werkweek. Bij minder werkdagen wordt de tabel naar rato toegepast.

BIJLAGE V: BIJZONDERE AFSPRAKEN

Protocol

Ziektekostenverzekering

- Werkgever heeft een collectief contract voor de nieuwe zorgverzekering.
- Voor actieve medewerkers zal werkgever aansluiten bij de wettelijke regels
- Aan gepensioneerden wordt geen vergoeding of bijdrage in de ziektekosten/zorgverzekering gegeven.

Vakbondscontributie

- Met ingang van 2015 is de werkkostenregeling van toepassing. Daarmee is de aparte fiscale faciliteit voor het belastingvriendelijk behandelen van vakbondscontributie verdwenen en valt een dergelijke behandeling binnen de vrije ruimte van de werkkostenregeling. Werkgever zal de vakbondscontributie daarbij fiscaalvriendelijk verwerken indien de fiscaal vrije ruimte van deze werkkostenregeling hiertoe in het desbetreffende jaar dit mogelijk maakt. Dat wil zeggen dat de contributie betaald wordt van het bruto loon waardoor de medewerker een belasting voordeel heeft. Een en ander binnen de fiscale regelgeving en grenzen zoals in 2017 van toepassing zijn. Verandering van regelgeving zal nimmer leiden tot compensatie. De uitvoering van deze faciliteit zal om administratieve redenen worden geconcentreerd in de maand december. Nu in 2016 deze fiscale ruimte niet beschikbaar was, maar 2017 naar verwachting deze ruimte voldoende is, zal in 2017 alsnog een fiscaalvriendelijke verwerking van de contributie van 2016 plaatsvinden voor werknemers die in 2016 in dienst waren.

Overwerk (zie artikel 16 lid 4 van de CAO)

A *Systeem zonder flextijd*

- 1) vaste werktijden als uitgangspunt
- 2) terug naar oude systematiek:
binnen een half uur na einde dienst geen overwerk en geen flextijd. Indien in opdracht werkgever meer dan half uur na afloop van dienst wordt gewerkt: totale extra tijd boven 8 uur geldt als overwerk.
- 3) Ruimte om in overleg tussen lokale leiding en OC afspraken te maken over mogelijkheden iets eerder/later beginnen. Uitgangspunt hierbij: indien minder dan 8 uur per dag wordt gewerkt, tekort als vakantie afboeken en dat er geen sprake mag zijn van te lange overlap (dubbele bezetting) of tekort aan bezetting. Zoals aangegeven onder 1) en 2) zal er geen opbouw flextijd plaatsvinden die op ander moment weer opgenomen kan worden (uitgangspunt blijft vaste 8 uur per dag).

Voorbeeld: stel rooster 6.00 – 14.00 uur

- a) Stel: lokaal wordt afspraak gemaakt dat men maximaal 15 minuten eerder mag beginnen

- a1) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.00 uur => 8 uur werktijd
- a2) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.20 uur => 8 uur werktijd
- a3) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur
- a4) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur
- a5) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 13.45 uur => 8 uur werktijd

a6) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 13.45 uur => 7 uur & 45 min. Werktijd, 15 min.

b) Vakantie

Stel: lokaal wordt afspraak gemaakt dat men puur vaste werktijden hanteert

b1) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.00 uur => 8 uur werktijd

b2) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 14.20 uur => 8 uur werktijd

b3) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur

b4) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 15.00 uur (in opdracht) => 8 uur werktijd; 1 overuur

b5) Persoon start om 5.45 uur en werkt tot 13.45 uur => 7 uur & 45 min. Werktijd, 15 min. Vakantie

b6) Persoon start om 06.00 uur en werkt tot 13.45 uur => 7 uur & 45 min. Werktijd, 15 min. Vakantie

B Systeem met flexitijd

1. flexibiliteit van 0,5 uur per dienst door mogelijkheid te bieden eerder te komen of eerder te stoppen onder voorwaarde dat collega uit andere ploeg beschikbaar is. Later beginnen is niet toegestaan.
2. opname/opbouw is gemaximeerd op 0,5 uur flexitijd per dienst (theoretische bloktijd van 7,5 uur).
3. maximum saldo flexitijd aan het einde van de maand bedraagt 8 uur.
4. het maximum negatief saldo flexuren is 8 uur aan het einde van de maand. Het meerdere wordt afgeboekt van vakantiesaldo.

Roosters laboratorium

Binnen het laboratorium Maastricht en Rotterdam is sprake van noodzakelijke werkzaamheden die in het weekend moeten plaatsvinden. Deze werkzaamheden worden binnen de afdeling in overleg ingepland. Hierop is de overwerkregeling van toepassing. De desbetreffende overuren worden in principe als tijd voor tijd opgenomen, zodanig dat daarbij geen overschrijding van de arbeidstijdenwet plaatsvindt. Uitbetaling is onder vergelijkbare randvoorwaarden toegestaan.

Mobiliteit/Flexibiliteit

Binnen HeidelbergCement Benelux bestaat onder voorwaarden de mogelijkheid gebruik te maken van 'het nieuwe werken'. Belangrijk onderdeel hiervan is het bevorderen van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van medewerkers voor hun werkzaamheden. Hierbij speelt sturing op output en resultaat een belangrijke rol. De leiding is verantwoordelijk om te bepalen in welke mate deze mogelijkheden voor individuele medewerkers kunnen gelden. Daarbij spelen o.a. een rol de al dan niet noodzakelijke fysieke aanwezigheid om de werkzaamheden goed te kunnen invullen, afhankelijkheid tussen afdelingen en werknemers onderling, bereikbaarheid afdeling, enz. Een belangrijke randvoorwaarde om aan deze mogelijkheid deel te nemen is het vervallen van de overwerkregeling, voor zover die in de uitgangssituatie voor de medewerker geldt. De directie bepaalt de randvoorwaarden. Er is geen sprake van een individueel afdwingbaar recht.

Participatiewet

Werkgever zal binnen haar mogelijkheden een inspanning leveren om te kijken in hoeverre zij een bijdrage kan leveren om medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet) binnen de onderneming te plaatsen.