



CAO

**Collectieve arbeidsovereenkomst voor
Fresenius HemoCare Netherlands B.V.**

1 april 2016 - 1 april 2018

A company of the Fresenius Kabi Group



CAO

voor

Fresenius HemoCare Netherlands B.V.

*Voor de leesbaarheid is in deze CAO alleen de mannelijke vorm gebruikt.
Waar de mannelijke vorm wordt gehanteerd wordt ook de vrouwelijke vorm bedoeld.*

Inhoudsopgave

Artikel	Onderwerp	Bladzijde
	Preambule	7
1	Definities	9
1A	Deeltijdarbeid	10
2	Algemene verplichtingen van de vakorganisaties	11
3	Algemene verplichtingen van de werkgever	12
4	Algemene verplichtingen van de werknemer	13
5	Indiensttreding en ontslag	14
	- onbepaalde tijd in dienst	14
	- bepaalde tijd in dienst	14
6	Arbeidsduur en groepenroosters	15
	- groepenroosters	15
	- arbeidsduurverkortung	15
7	Functiegroepen en salarisschalen	17
	- indeling	17
	- salarisvaststelling	17
	- tijdelijke waarneming	17
	- plaatsing in hogere functie (promotie)	18
	- plaatsing in lagere functie	18
	- uitvoeringsbepalingen	19
	- salarisschalen	19
	- beloning inleenkrachten	20
8	Bijzondere beloningen	21
	- algemeen	21
	- inconveniëntie	21
	- plus- en minuren	21
	- meeruren	22
	- consignatie	22
	- reisen en extra reis	22
9	Feestdagen	23

Artikel	Onderwerp	Bladzijde
10	Geoorloofd verzuim	24
	- verzuim met behoud van salaris	24
	- verzuim zonder behoud van salaris (onbetaald verlof)	26
11	Vakantie	27
	- vakantiejaar	27
	- duur van de vakantie	27
	- berekening aantal vakantiedagen	27
	- vakantie rechten vorige werkgever	27
	- aaneengesloten vakantie	27
	- snipperdagen	28
	- niet opgenomen vakantie	28
	- vakantie rechten bij onderbreking werkzaamheden	28
	- samenvallen vakantie met dagen waarop geen arbeid wordt verricht	28
	- vakantie bij ontslag	29
	- verjaring	29
	- vervangende schadevergoeding	29
	- uitvoeringsbepalingen	29
12	Vakantietoelage	30
13	Eindejaarsuitkering	31
14	Taakverlichting	32
15	Arbeidsongeschiktheid	33
16	Uitkering bij overlijden	36
17	Pensioen	37
18	Bijdrage aan de vakorganisaties	38
19	Vakbondsfaciliteiten	39
20	Tussentijdse wijzigingen	40
21	Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	41

Artikel	Onderwerp	Bladzijde
Bijlage 1	Uitgangspunten arbeidsduur	42
Bijlage 2	Salarisschalen	43
Bijlage 3	Procedure bezwaar en beroep functie-indeling	45
Bijlage 4	Inconveniëntiematrix	47
Bijlage 5	Werkings sfeer	48
Bijlage 6	Overgangsregelingen New Eco	49
Bijlage 7	Protocolafspraken 2016-2018	52

Preambule

Uitgangspunten bij CAO-overleg

1. Fresenius HemoCare Netherlands B.V. wordt gezien als een arbeidsgemeenschap, waarin alle betrokkenen zich dienstbaar maken aan het doel van deze arbeidsgemeenschap.
2. Er wordt gestreefd naar behoud van werkgelegenheid, ook op lange termijn.
3. Er zal een beleid worden gevoerd gericht op grote betrokkenheid bij de onderneming. Verwacht wordt dat iedereen zich ten volle zal inzetten.
4. In het kader van de strategie New Eco zijn met ingang van 1 april 2012 respectievelijk met ingang van 1 januari 2013 een aantal arbeidsvoorwaarden gewijzigd. Daarbij is in een aantal gevallen een overgangsregeling getroffen. Deze "Overgangsregelingen New Eco" zijn verwoord in bijlage 6.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

Fresenius HemoCare Netherlands B.V. te Emmer-Compasuum

als partij ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam

De Unie te Culemborg

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen.

© 2016. CAO-partijen en AWWN

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

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Fresenius HemoCare Netherlands B.V. te Emmer-Compasuum, ook aan te duiden als: FHCN;
- b. Vakorganisatie : elk van de partijen ter andere zijde;
- c. Werknemer : de persoon (m/v) in dienst van de werkgever ingedeeld in salarisschaal A t/m I. Onder werknemer wordt in dit verband niet verstaan stagiaire, inleenen vakantiëkracht;
- d. Groepenrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden begint en deze beëindigt en eventueel onderbreekt;
- e. Normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week dat de werknemer gewoonlijk volgens het groepenrooster werkt;
- f. Deeltijdwerknemer : werknemer van wie de arbeidsduur op grond van de individuele arbeidsovereenkomst minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 6;
- g. Week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- h. Maand : een kalendermaand;
- i. Maandsalaris : het basissalaris als geregeld in het salarisschalenoverzicht;
- j. Maandinkomen : het maandsalaris eventueel vermeerderd met de gemiddelde inconvenientietoeslag over de voorgaande drie maanden als vermeld in artikel 8 en nader te bepalen toeslagen;
- k. Uurloon : 0,575% van het maandsalaris;
- l. Ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- m. BW : Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).

Artikel 1A
Deeltijdarbeid

Voor de deeltijdwerknemer zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst - tenzij anders vermeld - naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing. De werkgever zal een verzoek om in deeltijd te gaan werken behandelen conform de Wet Flexibel Werken (Wfw).

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de vakorganisaties

1. De vakorganisaties zijn verplicht deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te bevorderen en gedurende deze overeenkomst in het algemeen geen werkstaking te zullen toepassen of toepassing daarvan te zullen bevorderen, geen actie te voeren of te steunen, ook niet van derden, die ten doel heeft wijziging te brengen in deze overeenkomst, tenzij het bepaalde in artikel 20 (tussentijdse wijzigingen) van toepassing is.
3. De vakorganisaties verplichten zich te bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever is verplicht deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO.
3. De werkgever zal elke werknemer een exemplaar van deze CAO verschaffen.
4. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft, behalve in de situatie dat de werkgever door wettelijke regelingen verplicht is deze gegevens te verstrekken. Het gestelde in dit lid geldt tot 3 jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
5. De werkgever verplicht zich tot het formuleren van een sociaal beleid en zal dit uitvoeren.
6. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, zal de werkgever, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - waaronder ook wordt verstaan herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met één of meer ondernemingen of bedrijfssluiting - tot inkrimping en/of overplaatsing van aantallen werknemers moet overgaan, dermate tijdig met de vakorganisaties in overleg treden, dat er nog ruimschoots tijd overblijft om de uit bovenvermelde oorzaken voor de betreffende werknemers voortvloeiende sociale en financiële gevolgen te regelen.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf als een goede werknemer te behartigen, ook als geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden gevraagd en voor zover deze verband houden met de werkzaamheden in het bedrijf, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is verplicht voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de aanstellingsbrief en de gepubliceerde groepenroosters in acht te nemen.
4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid, netheid en hygiëne in het bedrijf en is verplicht de hiervoor door of namens de werkgever gegeven aanwijzingen of voorschriften na te leven.
5. Tenzij de werkgever dat schriftelijk heeft toegestaan, is het de werknemer verboden betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een beroep of bedrijf uit te oefenen. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, zonder behoud van salaris te schorsen en/of de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 (Arbeidsongeschiktheid) geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
6. De werknemer is verplicht zich, als de werkgever dat noodzakelijk acht, te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts op kosten van de werkgever.
7. Iedere werknemer is verplicht tegenover derden, familieleden daaronder begrepen, geheimhouding te betrachten ten aanzien van alle gegevens - daaronder tevens begrepen gegevens die betrekking hebben op personeel - die hem over inrichting, bedrijf en gang van zaken bij het bedrijf bekend zijn en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te begrijpen, dat zij van vertrouwelijke aard zijn. Bekendmakingen over aangelegenheden, die de belangen van het bedrijf raken en die zijn gericht op verspreiding buiten de kring van werknemers moeten vooraf door de directie worden goedgekeurd. Deze goedkeuring zal alleen worden geweigerd op gronden, aan het bedrijfsbelang ontleend en schriftelijk worden overhandigd. Het gestelde in dit lid geldt tot 3 jaar na het verbreken van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 5

Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen. Bij een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden of minder geldt geen proeftijd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangeaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;In de individuele arbeidsovereenkomsten wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd en met inachtneming van de voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldende wettelijke bepalingen, eindigt de arbeidsovereenkomst voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 BW.
4. Voor een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege bij het verstrijken van de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst zonder dat daarbij enige handeling van partijen vereist is, met inachtneming van het gestelde in artikel 668a BW. Werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
5. In geval van tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden de termijnen toegepast die gelden bij opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
6. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 6

Arbeidsduur en groepenroosters

1. In de onderneming wordt gewerkt met flexibele groepenroosters. Dit zijn roosters met een bandbreedte voor wat betreft de arbeidstijd en de bedrijfstijd. Met uitzondering van het 5-groepen- of volcontinuurooster, bedraagt de netto arbeidsduur in deze roosters 1735,5 uur per jaar. Zie hiervoor de uitgangspunten arbeidsduur als opgenomen in bijlage 1 bij deze CAO. Het dagdienstvenster - het urenvenster waarbinnen door de werknemer in dagdienst wordt gewerkt en geen inconveniëntietoeslag geldt - is standaard vastgesteld op maandag tot en met vrijdag, van 07.00 uur tot 19.00 uur.
2. De werknemer zal bereid moeten zijn volgens een ander groepenrooster te werken als dit door de leiding noodzakelijk wordt geacht.
3. Voor veranderingen van de groepenroosters, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, evenals met de ondernemingsraad (overeenkomstig de WOR). De groepenroosters worden minstens 1x per jaar vastgesteld.
4. De werknemer is verplicht ook buiten de op het groepenrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.
5. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde groepenroosters.
6. *Arbeidsduurverkorting*
 - a. De werknemer die niet werkzaam is in een 5-ploegen- of volcontinuurooster heeft 12 roostervrije dagen per kalenderjaar.
 - b. Deze roostervrije dagen zullen in overleg met de ondernemingsraad worden ingevuld, waarvan de regeling uiterlijk in november van het voorafgaande jaar wordt gepubliceerd. Bij een bedrijfsstop van meerdere dagen zullen de eerste twee dagen collectieve roostervrije dagen zijn.
 - c. In geval van verhindering als bedoeld in artikel 10 (geoorloofd verzuim) of artikel 15 (arbeidsongeschiktheid) van deze collectieve arbeidsovereenkomst op een vastgestelde roostervrije (halve) dag of dienst bestaat geen recht op vervangende arbeidsduurverkorting.
 - d. Als in opdracht van de werkgever ten gevolge van bijzondere bedrijfsomstandigheden op een vastgestelde roostervrije dag of dienst moet worden gewerkt geldt deze arbeid als plusuren, tenzij de werkgever tenminste één maand van tevoren schriftelijk heeft aangegeven voor welke werknemer de collectieve roostervrije dag niet van toepassing is. In dat geval kunnen de roostervrije dagen op een ander tijdstip, in overleg met de werkgever worden opgenomen.

- e. De deeltijdwerknemer en de werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst is, ontvangen de in lid 7 onder a genoemde arbeidsduurverkortung naar evenredigheid, afgerond naar boven op halve dagen en diensten.
- f. Als een collectieve roostervrije dag of dienst samenvalt met een dag of dienst waarop de deeltijdwerknemer volledig of gedeeltelijk zou werken, wordt de arbeidsduurverkortung dienovereenkomstig afgeboekt. Als een collectieve roostervrije dag of dienst samenvalt met een dag of dienst waarop de deeltijdwerknemer niet zou werken, wordt geen arbeidsduurverkortung afgeboekt.

Artikel 7

Funcatiegroepen en salarisschalen

1. *Indeling*

- a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het Orba® functiewaarderingssysteem ingedeeld in de functiegroepen A tot en met I.
- b. Bij elke functiegroep behoort een periodiekenschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 CAO.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en zijn maandsalaris.
- d. De werknemer die van mening is dat zijn functie onjuist is omschreven of is ingedeeld, kan daartegen in beroep gaan volgens de procedure genoemd in bijlage 3 CAO.

2. *Salarisvaststelling*

- a. De werknemer wordt bij indiensttreding ingeschaald in de salarisschaal uit bijlage 2 die bij de functiegroep hoort.
- b. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer het minimumsalaris uit deze salarisschaal. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 1 periodiek te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - één of meer periodieken worden toegekend.
- c. Het maandsalaris van de werknemer wordt één keer per jaar herzien aan de hand van zijn beoordeling en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar mits de betrokken werknemer dan tenminste 6 maanden in dienst van de werkgever is.

3. *Tijdelijke waarneming*

- a. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal, die met hun eigen functie overeenkomt.
- b. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 1 dag of dienst heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor waarnemingstoeslag. Deze toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van de helft van het verschilbedrag bij 1 periodiek tussen de twee betrokken schalen.
- c. Deze toeslag wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
- d. Bij vervanging zal, voordat een half jaar verstreken is, een gesprek plaatsvinden waarin de reden van tijdelijkheid van de functie wordt aangegeven dan wel zal na gebleken geschiktheid na 6 maanden indeling in de betreffende functie plaatsvinden.
- e. Als de waarnemingsperiode is beëindigd, zal de afbouwregeling van toepassing zijn zoals omschreven in artikel 7 lid 5.b.3.

4. *Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)*
 - a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in een overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld.
 - b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 1 periodiek van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
 - c. In geval van bevordering op of na 1 juli kan, bij wijze van uitzondering, de toekenning van de periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

5. *Plaatsing in een lager ingedeelde functie*
 - a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:
 1. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld.
 2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de periodiekenschaal valt, bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 1 periodiek van de 2 betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
 - b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen:
 1. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of om medische redenen in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. In deze gevallen wordt de werknemer in de met de functie overeenkomende lagere salarisschaal geplaatst met inachtneming van de hieronder vermelde bepalingen.
 2. Gedurende de afbouwperiode ontvangt de werknemer naast zijn nieuwe salaris een afbouwtoeslag. De verlaging van het salaris (afbouw) kan maximaal 20% van het laatstelijk genoten maandsalaris bedragen.
 3. De afbouwperiode bedraagt:
 $((L-30) + D + 2Fj)$ maanden, met een maximum van 60 maanden.
L = leeftijd in volle jaren;
D = diensttijd bij FHCN in volle jaren;
Fj = het aantal jaren in de laatste functie.

4. Het nieuwe functiesalaris wordt als volgt vastgesteld. Als het oude functiesalaris niet meer bedraagt dan het maximumsalaris behorende bij de nieuwe functie, dan wordt de werknemer direct ingedeeld in de met het oude functiesalaris overeenkomende periodiek van de nieuwe salarisschaal. De aanbouwtoeslag is dan nul. Als echter het oude functiesalaris meer bedraagt dan het maximum van de schaal behorende bij de nieuwe functie, wordt het nieuwe salaris vastgesteld op dit maximum. De aanbouwtoeslag bedraagt in dit geval het verschil tussen het oude en het nieuwe salaris.
 5. Tussentijdse verhogingen met het nieuwe salaris (wegens schaalverhoging of promotie) worden in mindering gebracht op de aanbouwtoeslag.
 6. De pensioengrondslag wordt gebaseerd op het nieuwe salaris.
 7. Zoveel mogelijk zal worden getracht een functie voor betrokkene te vinden van hetzelfde of meest nabije niveau van zijn oude functie. Waar nodig zal hij in staat gesteld worden een opleiding daartoe te volgen.
 8. In overleg met de ondernemingsraad kan in bijzondere gevallen van deze regeling worden afgeweken.
6. *Uitvoeringsbepalingen*
- a. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in 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 de bij maximaal één lagere functiegroep behorende beloning ontvangen dan met hun functie overeenkomt.
De duur van de periode is afhankelijk van het positieve oordeel van de werkgever over het zelfstandig en naar behoren functioneren in de nieuwe functie en bedraagt maximaal 6 maanden.
 - b. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, en het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever, in afwijking van in het artikel 7 lid 6 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
 - c. Voor elke volle werkdag of een gedeelte van een werkdag gedurende welke de werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
 - d. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld.
7. *Salarisschalen*
De salarisschalen per 1 april 2016 en per 1 april 2017 zijn opgenomen in bijlage 2.

8. *Beloning inleenkrachten*

- a. De artikelen 7 en 8 van deze cao zijn van overeenkomstige toepassing op inleenkrachten die via een uitzendbureau ter beschikking worden gesteld aan de werkgever, met dien verstande dat voor die inleenkrachten de bij hun functie geldende loonschaal geldt naar rato van het aantal gewerkte uren.
- b. Werkgever zal erop toezien dat uitzendorganisaties die actief zijn binnen FHCN de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen FHCN actief zijnde inleenkrachten. In relatie hiermee zal FHCN uitsluitend gebruikmaken van de diensten van uitzendbureaus die NEN-4400-1 gecertificeerd zijn en aangesloten zijn bij de Stichting Normering Arbeid.
- c. De inleenkracht, die na onderbreking in dezelfde of een vergelijkbare functie terugkeert en geen leertijd nodig heeft, wordt op dezelfde wijze ingeschaald (loonschaal en periodiek) als bij zijn vertrek het geval was. Na succesvolle afronding van de leertijd wordt de inleenkracht alsnog op dezelfde wijze ingeschaald (loonschaal en periodiek) als bij zijn vertrek het geval was. Als de inleenkracht terugkeert in een andere functie, wordt hij voor wat betreft de beloning beschouwd als een nieuwe inleenkracht.

Artikel 8

Bijzondere beloningen

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloning in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, als een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functieervulling in dagdienst wordt mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder en incidentele afwijkingen van het geldende groepenrooster.

2. Inconveniëntie

- a. Voor het werken op inconveniënte uren ontvangt de werknemer een toeslag op zijn uurloon. De hoogte van deze inconveniëntietoeslag is voor ieder uur van de week vermeld in de in bijlage 4 opgenomen inconveniëntiematrix.
- b. Aan de werknemer die in een rooster werkzaam is, niet zijnde dagdienst, wordt de inconveniëntietoeslag van 22,5% op maandag tot en met vrijdag tussen 14.00 en 22.00 uur alleen uitbetaald als de werknemer zijn dienst op of na 14.00 uur is begonnen en deze dienst na 19.00 uur beëindigt.
- c. Voor arbeid op uren die vallen op een feestdag, ontvangt de werknemer in plaats van de inconveniëntietoeslag als bedoeld in lid 2a een feestdagtoeslag van 100% op zijn uurloon.
- d. De in lid a en b bedoelde toeslag wordt maandelijks uitgekeerd op basis van de in de voorgaande maand gewerkte inconveniënte uren.

3. Plus- en minuren

- a. Na afloop van iedere maand worden de arbeidsuren van de werknemer vergeleken met zijn contractuele uren in die maand. Indien een werknemer meer uren heeft gewerkt dan zijn contractuele uren, bouwt hij plusuren op. Indien het er minder zijn, ontstaan minuren. Deze plus- en minuren worden in een tijdbank met elkaar verrekend.
- b. Rusttijd, nodig in verband met wettelijke voorschriften, wordt tot een maximum van een half uur beschouwd als plusuren.
- c. Aan het eind van het kalenderjaar wordt een saldo van plusuren in de tijdbank uitbetaald conform het voor de werknemer geldende uurloon, verhoogd met een toeslag van:
 - 10% bij 0 tot 50 plusuren;
 - 20% bij 50 tot 100 plusuren en
 - 30% bij 100 tot en met 150 plusuren.
 Het aantal plusuren is gemaximeerd op 150 per kalenderjaar.
- d. Een eventueel saldo van minuren aan het eind van het kalenderjaar komt voor rekening van werkgever.

- e. Voor de deeltijdwerknemer geldt dat er pas sprake is van plusuren indien en voor zover de deeltijdwerknemer de arbeidsduur van een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 6 lid 1 overschrijdt.

4. *Meeruren*

Wanneer een deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan zijn contractuele uren, maar blijft binnen de arbeidsduur van een voltijdwerknemer als bedoeld in artikel 6 lid 1, is sprake van meeruren. Over deze meeruren bouwt de deeltijdwerknemer vakantie- en roostervrije dagen (mits op de werknemer van toepassing), vakantietoeslag en pensioen op.

5. *Consignatie*

- a. Voor de consignatieregeling komen alle werknemers in aanmerking, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn;
- b. Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag de volgende vergoeding:
 - 0,75% van het maandsalaris van maandag tot en met vrijdag;
 - 2,00% van het maandsalaris op zaterdag en zondag;
 - 2,50% van het maandsalaris op erkende feestdagen, roostervrije en verplichte vakantiedagen.

De consignatievergoeding voor de deeltijdwerknemer wordt berekend over het maandsalaris gebaseerd op voltijd.

- c. Geconsigneerde werknemers, die in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen voor deze extra opkomst de volgende toeslagen op het normale uurloon:
 - 50% van het uurloon bij opkomst op maandag tot en met vrijdag;
 - 100% van het uurloon bij opkomst op zaterdag en zondag;
 - 150% van het uurloon bij opkomst op erkende feestdagen, roostervrije en verplichte vakantiedagen.

6. *Reisuren en extra reis*

- a. Extra uren veroorzaakt vanwege door de werkgever opgedragen (dienst)reizen leiden niet tot plus- of meeruren. Indien sprake is van meer dan 2 reisureen boven het normale aantal uren per dag, komen deze extra uren in aanmerking voor een vergoeding conform het voor de werknemer geldende uurloon. Deze regeling geldt niet voor reisureen die gemaakt worden in verband met studie, beurzen, symposia, seminars, e.d.

- b. Als de werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt de werknemer als tegemoetkoming in de reistijd een extra uurloon, met een maximum van 1 uur per dag.

Onder een extra reis wordt verstaan een reis die men normaliter niet zou maken. De vergoeding wordt uitgekeerd als:

- de tijdsduur gelegen tussen het einde van de normale werktijd en het begin van de werkzaamheden langer dan één uur bedraagt en
- de extra reis ook daadwerkelijk wordt gemaakt.

Artikel 9

Feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze regeling verstaan:
 - a. De algemeen erkende Christelijke feestdagen:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Eerste en Tweede Paasdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - Eerste en Tweede Pinksterdag en
 - Eerste en Tweede Kerstdag.
 - b. Koningsdag (27 april), alsmede Bevrijdingsdag in de jaren waarin die dag door de regering tot een algemene feestdag is verklaard.
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het gaat om werkzaamheden in volcontinuidienst volgens het geldende groepenrooster .

Artikel 10 Geoorloofd verzuim

1. *Verzuim met behoud van salaris*

In afwijking en met uitsluiting van het in artikel 629b BW bepaalde geldt het volgende:

a. *Arbeidsongeschiktheid*

Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.

b. *Calamiteiten- en wettelijk kort verzuimverlof*

In de volgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijke bij elk van deze gevallen bepaalde termijn van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis of plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

1. Gedurende drie werkdagen bij bevalling van de echtgenote, op te nemen binnen 10 dagen gerekend vanaf de dag van de bevalling.
2. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis dan wel crematie bij overlijden van de echtgenoot, echtgenote, (schoon)vader, (schoon)moeder, kind of pleegkind van de werknemer.
3. Gedurende één dag van begrafenis van grootouders, grootouders van de echtgenote respectievelijk echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.
4. 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 verplichtingen verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, die hij van derden zou kunnen ontvangen.
5. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2½ uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
Deeltijdwerknemers zullen als regel zoveel als mogelijk buiten werktijd bezoek brengen aan de dokter of specialist. Gestreefd moet worden deze uren bij fulltime-werkenden zoveel mogelijk aan het begin of eind van de werkdag te plannen.

c. *Kortdurend zorgverlof*

Als zich een situatie voordoet waarin het dringend noodzakelijk is dat een werknemer zorg verleent aan een lid van zijn huishouding en geen andere oplossing voorhanden is, kan de werknemer in overleg met de werkgever de werkzaamheden onderbreken. Daarbij worden tussen werkgever en werknemer naar redelijkheid en billijkheid afspraken gemaakt over de duur van de afwezigheid, of deze afwezigheid de volledigheid dan een deel van de werktijd omvat en de wijze waarop de afwezigheid wordt verrekend. Kortdurend zorgverlof kan ook worden aangevraagd voor dringende zorg voor ouders en schoonouders die niet tot het huishouden van de werknemer behoren.

d. *Niet wettelijk kort verzuimverlof*

In de volgende gevallen wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijke bij elk van deze gevallen bepaalde termijn van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk tenminste één dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis of plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

1. Gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag.
2. Gedurende één dag bij het huwelijk of geregistreerd partnerschap van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, grootouders en schoonouders, zwagers, schoonzusters, stiefbroers en stiefzusters.
3. Gedurende één dag bij de viering van een 25-, 40-, 50-, 55-, 60-, 65-, 70- en 75-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, schoonouders of grootouders.
4. Gedurende één dag naar aanleiding van het 10-, 20-, 30- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer, op te nemen in het (kalender-)jaar waarin het jubileum valt.
5. Gedurende één dag maximaal per kalenderjaar in geval van verhuizing, mits door de werknemer een zelfstandig huishouden wordt gevoerd, wanneer hij verhuist binnen een straal van 50 km hemelsbreed vanaf de woonplaats gemeten.
6. Gedurende twee dagen maximaal per kalenderjaar voor éénzelfde verhuizing buiten een straal van 50 km hemelsbreed vanaf de woonplaats gemeten.
7. Gedurende één dag bij de Grote Professie van kinderen, pleegkinderen, broers, zusters van de werknemer en gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer.

- e. In gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren. De dagen genoemd in deze regeling hebben de bedoeling om aan deze activiteiten deel te nemen. Er is dus niet in alle gevallen sprake van een automatisch vrijaf.
 - f. Geregistreerde partners en duurzaam samenwonenden, anders dan familierelaties, worden in deze regeling gelijkgesteld met gehuwden.
2. *Verzuim zonder behoud van salaris (onbetaald verlof)*
- a. Onbetaald verlof is in principe niet mogelijk, tenzij na overleg met de leiding en de afdeling HR toestemming wordt verleend.
 - b. Onbetaald verlof kan alleen worden gegeven indien in het kader van sociale dienstverlening wordt deelgenomen aan het werken in bijvoorbeeld (jeugd)kampen voor lichamelijk en/of geestelijk gehandicapten, vakantie-tochten van het Rode Kruis en andere door de werkgever goed te keuren redenen.
 - c. Gehuwden, geregistreerde partners en duurzaam samenwonenden (anders dan familierelaties) wordt de mogelijkheid geboden om aansluitend op de bevalling van de echtgenote maximaal 4 weken onbetaald verlof op te nemen. Eén en ander voor zover het werk dit toelaat.
 - d. Voor ouderschapsverlof wordt verwezen naar de wettelijke regeling hieromtrent.

Artikel 11 Vakantie

1. *Vakantiejaar*
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. *Duur van de vakantie*
De werknemer heeft per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen. Daarboven heeft de werknemer recht op 6 bovenwettelijke dagen vakantie.
3. *Berekening aantal vakantiedagen*
De werknemer, die een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie. De vakantie wordt naar boven afgerond in hele uren.
4. *Bij vorige werkgever(s) verworven vakantie-rechten*
De werknemer dient bij aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever een schriftelijke verklaring te overhandigen waarin vermeld wordt hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven maar nog niet genoten heeft, zodat de werkgever weet op hoeveel onbetaald verlof de werknemer aanspraak kan maken.
5. *Aaneengesloten vakantie*
 - a. Van de in lid 2 onder a. genoemde wettelijke vakantie zullen als regel minimaal 2 weken aaneengesloten worden verleend.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer. In beginsel wordt de aaneengesloten vakantie vastgesteld in een periode beginnend 1 week voor de bouwvakantie en eindigend 1 week daarna. Voor nader aan te wijzen afdelingen kunnen van de hoofdregeling afwijkende individuele regelingen worden getroffen.
 - c. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet en gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantie geeft, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangewezen tijdvak met vakantie gaan.
 - d. Indien een werknemers in de loop van het vakantiejaar in dienst is getreden en de opgebouwde vakantie tezamen met het onbetaald verlof als bedoeld in lid 4 niet voldoende is om de hiervoor onder c. bedoelde aaneengesloten vakantie te genieten, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. zoveel vakantie reserveert als nodig is voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld onder c. en/of;
 2. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of;

3. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
 - e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste vakantiedag als bedoeld in lid 6 sub a. van dit artikel, of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij in overleg met de ondernemingsraad, de werkgever de voorkeur geeft een overeenkomend aantal vakantiedagen te doen opnemen.
6. *Snipperdagen*
- a. De werkgever kan ten hoogste 3 dagen als verplichte vakantie aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in overleg met de ondernemingsraad en als regel bij het begin van het vakantiejaar.
 - b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
 - c. De werknemer kan de bovenwettelijke dagen als bedoeld in lid 6 onder a., b. en c. van dit artikel, alsmede de nog openstaande vakantiedagen uit een vorig vakantiejaar, voor zover hij deze niet wenst op te nemen aan de werkgever verkopen of reserveren in het kader van de nog met de vakverenigingen overeen te komen regeling voor verlof- en tijdsparen.
7. *Niet opgenomen vakantie*
Mede met het oog op de belastbaarheid van de werknemer is het de intentie dat de werknemer niet meer dan 10 vakantiedagen meeneemt naar het volgende kalenderjaar. In januari vindt overleg plaats tussen de leidinggevende en de werknemer wanneer deze dagen moeten worden opgenomen.
8. *Vakantierechten bij onderbreking werkzaamheden*
De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft, tenzij één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW zich voordoet. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd.
9. *Samenvallen vakantie met dagen waarop geen arbeid wordt verricht*
- a. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de redenen, genoemd in lid 8 sub b. onder 1, alsmede in artikel 10 lid 1 sub b. worden niet als vakantie aangemerkt.
 - b. Indien één van de in sub a. genoemde verhinderingen eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantiedag aan de werkgever heeft meegedeeld dat de verhindering zich zou voordoen.
 - c. Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 1 sub b. onder 1, 2, 3, 6, en 7 niet mogelijk is mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag geschieden. Het vereiste van voorafgaande

mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte krachtens de bepaling 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 geenszins tot haar recht kon komen.

- d. Indien ingevolge van sub b. en c. bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.

10. *Vakantie bij ontslag*

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de opzeggingstermijn worden vastgesteld.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie niet heeft opgenomen zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

11. *Verjaring*

Vakantie die niet is opgenomen en waaraan geen andere bestemming is gegeven conform lid 6 onder d vervalt 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

12. *Vervangende schadevergoeding*

Behalve in het geval als bedoeld in lid 6 onder d. en in lid 10 onder b. kan vakantie nooit worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

13. *Uitvoeringsbepalingen*

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer behalve in geval van overmacht de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip moet indienen.

Artikel 12

Vakantietoeslag

1. Aan de werknemer wordt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie uiterlijk op 1 juni van enig jaar een vakantietoeslag toegekend ten bedrage van 8% van de som van de maandinkomens over de voorafgaande 12 maanden, indien hij 12 maanden onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest.
2. Indien een werknemer op 1 juni van enig jaar korter dan 12 maanden in dienst van de werkgever is geweest dan wel indien het dienstverband voor die datum wordt beëindigd, ontvangt de werknemer een evenredig deel van de in lid 1 genoemde toeslag.
3. De vakantietoeslag die in de uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is begrepen, zal in mindering worden gebracht op hetgeen de werkgever aan vakantietoeslag is verschuldigd.
4. Indien voor een werknemer gedurende het vakantiejaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het groepenrooster, dan zal bij een vaststelling van de vakantietoeslag hiermee rekening worden gehouden.

Artikel 13 ***Eindejaarsuitkering***

Jaarlijks wordt in de maand december een vaste eindejaarsuitkering betaald. De uitkering bedraagt 2,75% en wordt berekend over twaalf maal het vast overeengekomen bruto maandsalaris, vermeerderd met de in het kalenderjaar uitbetaalde inconveniëntietoeslag en vaste persoonlijke toeslagen. Niet meegenomen worden in de berekening: vakantiegeld, variabele toeslagen of extra's zoals plusuren en meeruren.

Artikel 14
Taakverlichting

Als persoonlijke omstandigheden dit rechtvaardigen, kan de werknemer een verzoek indienen om zijn taak (tijdelijk) te verlichten. De werkgever zal zich inspannen om deze taakverlichting te realiseren, bijvoorbeeld door betrokkene voor een bepaalde periode geheel of gedeeltelijk vrij te stellen van de verplichting plusuren te verrichten.

Artikel 15 Arbeidsongeschiktheid

1. *Algemeen*
 - a. Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - b. 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.
2. *Loondoorbetaling*
 - a. *Wettelijke loondoorbetaling eerste ziektejaar*

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 - b. *Aanvulling op wettelijke loondoorbetaling eerste ziektejaar*

Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - c. *Wettelijke loondoorbetaling tweede ziektejaar*

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - d. *Aanvulling op wettelijke loondoorbetaling tweede ziektejaar*

Als de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die overeengekomen zijn in en uitgevoerd worden op basis van het re-integratieplan, zal in het tweede ziektejaar aanvulling tot 100% plaatsvinden. Als ziekte het actief deelnemen aan re-integratie belemmert, zal eveneens tot 100% van het inkomen worden aangevuld.

Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van al dan niet aangepast werk. De verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter vormen de basis van de afspraken. Formele afhandeling van de toetsing als hiervoor bedoeld vindt plaats in het Sociaal Medisch Team (SMT), dat een bindend oordeel geeft. Het SMT zal ook in het tweede ziektejaar de re-integratieactiviteiten blijven monitoren.

e. *Periode van loondoorbetaling*

Voor de hierboven onder a. tot en met d. genoemde gevallen geldt dat niet langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal 104 weken, tenzij het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen wordt in dat geval verlengd met de duur van de door het UWV opgelegde verlengde loondoorbetalingsverplichting.

Het voorgaande is niet van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. Dan zal de totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen maximaal 104 weken bedragen.

3. *Re-integratie*

a. Als in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De afdeling HR draagt er in dit kader voor zorg dat (tijdelijke) vacatures specifiek onder de aandacht worden gebracht van werknemers die door ziekte of arbeidsongeschiktheid de eigen arbeid niet kunnen verrichten.

c. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling HR, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.

d. Op het moment van aanbod van een passende functie wordt deze door de werknemer geaccepteerd, echter met de mogelijkheid binnen 10 dagen een second opinion aan te vragen bij het UWV. Gedurende de periode dat de second opinion bij het UWV in behandeling is, ontvangt de werknemer 100% van zijn salaris, mits deze werkzaam is in de betreffende functie. Is dit niet het geval, dan wordt 70% van het salaris betaald. Ondertussen oriënteren werkgever en werknemer zich op eventuele andere mogelijkheden. Als het UWV van oordeel is dat het bezwaar van de werknemer niet terecht is, dan blijft de werknemer in de betreffende functie werkzaam en geldt de CAO ten aanzien van de beloning voor de functie vanaf de datum waarop de functie is aangevangen. Als het bezwaar van de werknemer naar het oordeel van het UWV terecht is geweest, wordt naar andere mogelijkheden gekeken en eindigt het werkzaam zijn in de nieuwe functie onmiddellijk.

- e. Als een werknemer intern in een lagere functie wordt herplaatst, gelden daarbij de bepalingen over afbouw zoals vastgelegd in artikel 7 lid 5b van de CAO. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst of na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een uitkering krachtens de WW ontvangt, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen hiervan moeten worden afgewikkeld. Uitgangspunt daarbij is de loondoorbetaling zoals is vastgelegd in lid 2 van dit artikel.

4. Slotbepalingen

- a. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer ontving direct voorafgaand aan het moment waarop hij arbeidsongeschikt werd.
- b. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd als de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
- c. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die:
 - door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kan worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV (of indien partijen dit zijn overeengekomen: de Arbodienst);
 - weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen of de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
 - misbruik maakt van deze voorziening.
- d. In het kader van artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden verstrekt de werkgever ten minste één keer per jaar aan de ondernemingsraad informatie over de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen, over het ten aanzien van die personen gevoerde sociale beleid en over de ontwikkeling van de personeelsbezetting in het komende jaar.

Artikel 16

Uitkering bij overlijden

1. Na het overlijden van een werknemer hebben de nagelaten betrekkingen recht op een overlijdensuitkering. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde. Ook niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht, kunnen in dit verband als echtgenoten worden aangemerkt. Zij moeten dan wel een gezamenlijk huishouding hebben gevoerd. Verwanten in de eerste of de tweede graad kunnen niet als echtgenoten worden aangemerkt.
 - b. bij ontstentenis van onder a bedoelde personen: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen: degenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde.
2. De overlijdensuitkering wordt - voor zover mogelijk in een bedrag ineens – verstrekt van de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die, waarin het overlijden plaatsvond (dus over de rest van de lopende maand en over de twee volgende maanden).
3. De hoogte van de overlijdensuitkering is gelijk aan het laatstgenoten salaris (inclusief ploegentoeslag en persoonlijke toeslagen) of het bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarop de overledene laatstelijk recht had. Indien de arbeidsongeschiktheid echter berekend werd naar een arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, dan wordt de overlijdensuitkering opgetrokken tot 100/108 maal het dagloon WIA, waarnaar de uitkering van de overledene laatstelijk werd berekend.
4. Over de overlijdensuitkering zijn geen loonheffing en SV-premies verschuldigd. De overlijdensuitkering wordt daarom zonder inhoudingen uitbetaald.
5. Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

Artikel 17
Pensioen

1. In de onderneming van de werkgever bestaat een pensioenregeling, waaraan deelname voor de werknemer verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling. Een kopie van de pensioenregeling ligt voor iedere werknemer ter inzage op de afdeling HR. Op aanvraag wordt de werknemer van de regeling een kopie uitgereikt.
2. Tijdens zwangerschaps- dan wel ouderschapsverlof zal de pensioenopbouw op de gebruikelijke condities worden gecontinueerd.

Artikel 18

Bijdrage aan vakorganisaties

De werkgever verklaart zich gedurende de looptijd van de cao bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties. Het aantal werknemers en de bijdrage zullen overeenkomstig de bovengenoemde overeenkomst worden vastgesteld.

Artikel 19

Vakbondsfaciliteiten

1. Het vakbondswerk binnen de ondernemingen heeft tot doel de communicatie tussen de vakorganisaties en hun leden te bevorderen.
2. De werkgever zal faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten door bestuurders van de vakorganisaties met hun leden in de onderneming. Deze faciliteiten zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakorganisaties. De werkgever zal aan de vakorganisaties publicatieborden beschikbaar stellen. Indien een mededeling op de publicatieborden wordt opgehangen, wordt hiervan een afschrift gegeven aan een daartoe door de werkgever aangewezen functionaris. De vakorganisatie is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie. Hierop zal door de werkgever generlei controle worden uitgeoefend.
 - b. het vrijaf geven aan leden van de bedrijfsledengroepen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisaties. Het vrijaf geven aan kaderleden dient in dit verband getoetst en geaccordeerd te worden door de directie dan wel de afdeling HR.

Artikel 20

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen ook bevoegd tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 21
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2016 en eindigt op 31 maart 2018 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Fresenius HemoCare Netherlands B.V.
te Emmer-Compascuum

Directie

Partijen ter andere zijde

FNV
te Amsterdam

J. Compaijen

De Unie
te Culemborg

R. Brinksma

CNV Vakmensen
te Utrecht

W. van Nijenhuis

Bijlage 1
Uitgangspunten arbeidsduur

Onderwerp	Situatie per 1 januari 2013
Gemiddeld jaar	365,25 dagen per jaar 52,18 weken per jaar 4,35 weken per maand
Bruto voltijdnorm	40,00 per week 2087,14 uren per jaar 173,93 uren per maand
Dagwaarde	8,00 uren
Doorbetaalde vrije feestdagen	6,00 dagen per jaar 48,00 uren per jaar
Basisvakantie	26,00 dagen per jaar 208,00 uren per jaar
Netto adv	95,64 uren per jaar
Netto arbeidsduur	1735,5 uren per jaar
Netto werkweek	33,26 uren per week
Basisuurloon	0,575% van het basismaandsalaris

Bijlage 2

Salarisschalen

Periodiekenschaal ingaande 1 april 2016

(inclusief verhoging met 1,75%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba- punten	0 - 40	40,5 - 60	60,5 - 80	80,5 - 100	100,5 - 120	120,5 - 140	140,5 - 160	160,5 - 185	185,5 - 210
2	1907	1945	2012	2109	2236	2326	2542	2795	3124
3	1937	1980	2051	2149	2279	2376	2603	2861	3204
4	1972	2012	2089	2192	2323	2429	2662	2926	3284
5	2004	2047	2128	2230	2363	2481	2720	2995	3365
6	2035	2078	2165	2269	2408	2534	2779	3059	3447
7	2067	2110	2203	2312	2452	2585	2837	3124	3527
8	2098	2143	2243	2352	2494	2636	2897	3190	3607
9		2174	2280	2392	2535	2690	2956	3258	3687
10				2432	2578	2742	3014	3324	3767
11					2623	2794	3072	3389	3850
12						2846	3130	3453	3930
13							3189	3521	4010
14								3587	4090

Bijlage 2
Salarisschalen

Periodiekenschaal ingaande 1 april 2017

(inclusief verhoging met 1,75%)

Groep	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Orba- punten	0 - 40	40,5 - 60	60,5 - 80	80,5 - 100	100,5 - 120	120,5 - 140	140,5 - 160	160,5 - 185	185,5 - 210
2	1940	1979	2047	2146	2275	2367	2586	2844	3179
3	1971	2015	2087	2187	2319	2418	2649	2911	3260
4	2007	2047	2126	2230	2364	2472	2709	2977	3341
5	2039	2083	2165	2269	2404	2524	2768	3047	3424
6	2071	2114	2203	2309	2450	2578	2828	3113	3507
7	2103	2147	2242	2352	2495	2630	2887	3179	3589
8	2135	2181	2282	2393	2538	2682	2948	3246	3670
9		2212	2320	2434	2579	2737	3008	3315	3752
10				2475	2623	2790	3067	3382	3833
11					2669	2843	3126	3448	3917
12						2896	3185	3513	3999
13							3245	3583	4080
14								3650	4162

Bijlage 3

Procedure bezwaar en beroep functie-indeling

Bij de toepassing van de ORBA-methode voor functieonderzoek en -waardering, bestaat voor werknemers de mogelijkheid bezwaar te maken tegen het onderzoeksresultaat zoals dit schriftelijk door de werkgever kenbaar is gemaakt.

1. Overlegfase

Voorafgaand aan de bezwaar- en beroepsprocedure is er een verplichte overlegfase, waarin de werknemer met zijn leidinggevende in overleg treedt over de redenen waarom hij zich niet (meer) kan vinden in de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud en/of de vastgestelde functiegroepindeling. De werknemer kan bezwaar aantekenen wanneer hij zich niet kan vinden in het de uitkomst van het overleg in de overlegfase. Hij dient dit binnen 1 maand na bekendmaking van het onderzoeksresultaat kenbaar te maken aan de afdeling HR. Tevens informeert hij zijn leidinggevende hierover.

2. Bezwaarfase

Gronden voor bezwaar

De werknemer kan in deze fase bezwaar maken als de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud naar de mening van de werknemer niet of niet meer overeen komt met de feitelijke werkzaamheden. Ook is bezwaar mogelijk als de werknemer het niet of niet meer eens is met de vastgestelde functiegroepindeling.

Niet ontvankelijkheid van het bezwaar

Een verzoek tot heroverweging van de functiegroepindeling wordt niet ontvankelijk verklaard, als de schriftelijke melding van het bezwaar door de werknemer aan de afdeling HR na afronding van de overlegfase niet binnen de overeengekomen termijn is ingediend. Een bezwaar op andere gronden dan de in de vorige alinea genoemde gronden, kan ook reden zijn om een bezwaar niet ontvankelijk te verklaren.

Behandeling van het bezwaar

- Op initiatief van HR wordt de behandeling van het bezwaar door AWWN uitgevoerd. Dit dient binnen 2 maanden na indiening van het bezwaar plaats te vinden. AWWN vraagt de werknemer en de leidinggevende om een schriftelijke toelichting op de geformuleerde bezwaargronden en gaat daarover met de werknemer en de leidinggevende in gesprek. Indien nodig, wordt aanvullend onderzoek gedaan om tot een adequate oordeelsvorming te komen.
- AWWN legt de bevindingen ten aanzien van de functie inhoud en/of functieniveau vast in een rapportage aan de werkgever. De werkgever neemt vervolgens de beslissing over het vervolg op basis van de AWWN rapportage. De werknemer wordt hiervan schriftelijk in kennis gesteld.
- Als de werknemer zich niet kan verenigen met het resultaat van de beoordeling en/of de behandeling van het bezwaar, kan hij voor wat betreft de waardering/

indeling van de functie extern beroep aantekenen. In de externe beroepsfase staat de functieomschrijving zelf niet meer ter discussie.

3. Externe beroepsfase

- De bij een vakorganisatie aangesloten werknemer meldt zijn bezwaren en het verzoek om deze in een externe beroepsprocedure in behandeling te nemen binnen 1 maand na in kennisstelling van het resultaat van de bezwaarfase. De melding dient te gebeuren aan zijn vakorganisatie. Tevens stelt de werknemer zijn werkgever van het beroep in kennis. De vakorganisatie draagt het extern beroep ter behandeling over aan de ORBA-systeemdeskundige van de betreffende vakorganisatie.
- Behandeling van het externe beroep vindt plaats binnen 2 maanden nadat de werknemer het externe beroep heeft ingediend. Voor de behandeling vormen de betrokken ORBA-systeemdeskundigen van de bij de CAO betrokken vakorganisatie(s) en een niet bij het onderzoek betrokken AWWN-adviseur een ad hoc Commissie Extern Beroep. HR draagt zorg voor de organisatie van de behandeling van het aangemelde extern beroep en voorziet de leden van de Commissie Extern Beroep van de voor de behandeling relevante stukken.
- De Commissie Extern Beroep hoort de werknemer en de leidinggevende tijdens een zitting. Zij vraagt de werknemer zijn bezwaren maar vooral ook zijn functie toe te lichten. De leidinggevende wordt gevraagd aan te geven of de werkgever het met de toelichting van de werknemer eens is of niet en dit te motiveren. Als meer werknemers een extern beroep hebben aangetekend tegen de indeling van één en dezelfde functie, behandelt de Commissie deze beroepen in één zitting.
- Daar waar nodig doet de Commissie Extern Beroep aanvullend onderzoek ten behoeve van een adequate oordeelsvorming. De leden van de Commissie Extern Beroep komen tot een functiewaarderings-technisch unanieme en bindende uitspraak over de indeling van de functie. Als de Commissie constateert dat de in de functieomschrijving vastgelegde functie-inhoud niet in overeenstemming is met de feitelijk opgedragen werkzaamheden, onthoudt zij zich van oordeelsvorming over de indeling van de functie en wijst zij het extern beroep terug. De functie zal dan opnieuw onderzocht moeten worden.
- De Commissie streeft ernaar het externe beroep af te wikkelen binnen 2 maanden na indiening van het beroep door de werknemer. De leden van de Commissie rapporteren het oordeel aan zowel de werkgever als de betrokken vakorganisatie(s). De werkgever draagt zorg voor het schriftelijk in kennis stellen van de werknemer van het oordeel van de Commissie.
- De schriftelijke rapportage van de Commissie Extern Beroep beperkt zich in beginsel tot de uitspraak of het beroep tegen de functiegroepindeling op ORBA functiewaarderings-technische uitgangspunten gegrond is en aan de functie een hogere functiegroep moet worden toegekend, dan wel dat het beroep niet gegrond is en er derhalve géén hogere functiegroep moet worden toegekend.
- Indien de werknemer niet is aangesloten bij een vakorganisatie komt een oordeel op een zelfde wijze tot stand, maar dan door een ORBA-deskundige van AWWN.

Bijlage 4

Inconveniëntiematrix

van	tot	ma	di	wo	do	vr	za	zo
23:00	00:00	35%	35%	35%	35%	50%	65%	35%
22:00	23:00	35%	35%	35%	35%	35%	65%	35%
21:00	22:00	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	65%	75%
20:00	21:00	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	65%	75%
19:00	20:00	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	65%	75%
18:00	19:00	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	65%	75%
17:00	18:00	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	65%	75%
16:00	17:00	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	65%	75%
15:00	16:00	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	65%	75%
14:00	15:00	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	22,5%	65%	75%
13:00	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	75%
12:00	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	75%
11:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	75%
10:00	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	75%
09:00	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	75%
08:00	09:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	75%
07:00	08:00	0%	0%	0%	0%	0%	50%	75%
06:00	07:00	23%	23%	23%	23%	23%	50%	75%
05:00	06:00	35%	35%	35%	35%	35%	50%	65%
04:00	05:00	35%	35%	35%	35%	35%	50%	65%
03:00	04:00	35%	35%	35%	35%	35%	50%	65%
02:00	03:00	35%	35%	35%	35%	35%	50%	65%
01:00	02:00	35%	35%	35%	35%	35%	50%	65%
00:00	01:00	35%	35%	35%	35%	35%	50%	65%

Dagdienstvenster maandag tot en met vrijdag van 07.00 tot 19.00 uur.

Bijlage 5
Werkingsfeer

Voor de werknemers die zijn ingedeeld boven salarisgroep I en waarvan de beloning niet geregeld is krachtens bijlage 1 geldt dat de CAO op hen van toepassing is, uitgezonderd artikel 7 (functiegroepen en salarisschalen) en artikel 8.3, 8.4 en 8.5 van de CAO.

Bijlage 6

Overgangsregelingen New Eco

In het kader van de strategie New Eco zijn met ingang van 1 april 2012 respectievelijk met ingang van 1 januari 2013 een aantal arbeidsvoorwaarden gewijzigd. Daarbij is in een aantal gevallen een overgangsregeling getroffen. Deze "Overgangsregelingen New Eco" zijn hierna verwoord.

Nr.	Onderwerp	Overgangsregeling
1	Persoonlijke toeslag	De nieuwe inconveniëntiematrix per 1 april 2012 is zodanig vormgegeven dat de inconveniëntietoeslag bij de huidige standaard 2- en 3-groepenroosters overeen komt met de huidige (vaste) ploegentoeslagen. Het 3plus- en 5-groepenrooster blijven daarbij iets achter. Daarom is voor werknemers die op 1 april 2012 werkzaam zijn in deze 3plus- en 5-groepenroosters een overgangsregeling getroffen, inhoudende dat zij een persoonlijke toeslag (PT) ter grootte van het verschil in maandelijkse toeslag ontvangen, (van 0,40% respectievelijk 0,65%), zolang zij in deze roosters werkzaam zijn. Deze overgangsregeling geldt eveneens voor de huidige 6 allround monteurs van de TD.
2	Afbouw Ploegentoeslag	Met ingang van 1 april 2012 komt de afbouwregeling ploegentoeslag (artikel 8.2.d cao van 1 april 2011 tot 1 april 2012) te vervallen. Als overgangsregeling geldt dat voor werknemers de bestaande afbouwtoepassing wordt uitgediend.
3	Leeftijdsdagen	Iedere werknemer ontvangt vanaf 1 januari 2013 jaarlijks 2 extra bovenwettelijke vakantiedagen, waarmee het standaard aantal vakantiedagen voor alle werknemers vanaf dat moment 26 dagen bedraagt. Als overgangsregeling geldt dat de werknemer die op 31 december 2012 meer dan 2 leeftijdsdagen per jaar heeft (in totaal dus meer dan 26 vakantiedagen), recht houdt op de leeftijdsdagen boven deze 2 leeftijdsdagen.

Nr.	Onderwerp	Overgangsregeling
4	85%-dagen	<p>De in artikel 11.2.e cao van 1 april 2011 tot 1 april 2012 opgenomen mogelijkheid voor werknemers van 60 jaar en ouder om 4 dagen te gaan werken tegen 85% van het maandsalaris, vervalt met ingang van 1 april 2012.</p> <p>Werknemers - ook parttimers - die voor 1 april 2012 jaar 60 worden (geboren tot en met 31 maart 1952) kunnen nog van deze 85%-regeling gebruik maken. Werknemers die op 31 maart 2012 van deze regeling gebruik maken, behouden dit recht.</p> <p>Voor werknemers geboren in 1952, maar na 31 maart, en voor werknemers geboren in de jaren 1953 tot en met 1956 geldt de volgende overgangsregeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>werknemers geboren in 1952, maar na 31 maart</i>, hebben vanaf de maand volgend op de maand waarin zij de 60-jarige leeftijd bereiken recht op 100 dagen ouderenverlof, gelijkelijk te verdelen over de jaren tot einde dienstverband; - <i>werknemers geboren in 1953</i> hebben vanaf de maand volgend op de maand waarin zij de 60-jarige leeftijd bereiken recht op 80 dagen ouderenverlof, gelijkelijk te verdelen over de jaren tot einde dienstverband; - <i>werknemers geboren in 1954</i> hebben vanaf de maand volgend op de maand waarin zij de 60-jarige leeftijd bereiken recht op 60 dagen ouderenverlof, gelijkelijk te verdelen over de jaren tot einde dienstverband; - <i>werknemers geboren in 1955</i> hebben vanaf de maand volgend op de maand waarin zij de 60-jarige leeftijd bereiken recht op 40 dagen ouderenverlof, gelijkelijk te verdelen over de jaren tot einde dienstverband. - <i>werknemers geboren in 1956</i> hebben vanaf de maand volgend op de maand waarin zij de 60-jarige leeftijd bereiken recht op 20 dagen ouderenverlof, gelijkelijk te verdelen over de jaren tot einde dienstverband.

Nr.	Onderwerp	Overgangsregeling
4	85%-dagen (vervolg)	<p>Het ouderenverlof heeft geen gevolgen voor de opbouw van vakantie- en pensioenrechten.</p> <p>Voor parttimers geldt het ouderenverlof naar rato van de individuele arbeidsduur.</p> <p>Het ouderenverlof wordt vooraf en in overleg met de direct leidinggevende ingeroosterd.</p> <p>De overige werknemers kunnen in voorkomende gevallen een beroep doen op het nieuwe cao-artikel over taakverlichting.</p>

Bijlage 7 Protocolafspraken 2016-2018

1. Overgangmaatregel VUT

Voor werknemers geboren op of na 1 januari 1952 gelden de volgende eerst mogelijke uittredingsleeftijden:

<i>Werknemer geboren</i>	<i>Eerst mogelijke uittredingsleeftijd (per de eerste van de kalendermaand nadat de werknemer de volgende leeftijd heeft bereikt)</i>
vóór 1 januari 1953	63 jaar en 6 maanden
vóór 1 januari 1954	63 jaar en 8 maanden
vóór 1 januari 1955	63 jaar en 9 maanden
vóór 1 januari 1956	63 jaar en 10 maanden
vóór 1 januari 1957	63 jaar en 11 maanden
vóór 1 januari 1958	64 jaar

Nadere bepalingen:

- Voor de gehele groep (geboren vóór 1 januari 1958) is het uitgangspunt dat op de genoemde uittredingsleeftijd uitgetreden wordt op basis van gelijkwaardige voorwaarden als de VUT-regeling zoals die gold in 2005 (i.c. 75% laatstverdiende loon en waaronder opbouw pensioen en ziektekosten);
- Mocht blijken dat de verbeterde opbouw, samen met het in het CAO-overleg genoemde bedrag van € 1,25 miljoen (voor individuen) eerdere uittreding (tegen 75% laatstverdiende loon) mogelijk maakt, dan zal dit nooit zodanig eerder/beter zijn, dan de voorwaarden voor uittreden op 63 jaar, waar de 55-jarige onder het "oude" regime recht op heeft;
- De ontwikkeling van de pensioenkosten en de actuarieel benodigde premie wordt gevolgd in het periodiek overleg met de vakorganisaties. Daarvoor zullen de kosten worden uitgedrukt als een percentage van de salarissom en als een percentage van de som van de pensioengrondslagen;
- Eventuele toekomstige besparingen op VUT en/of pensioenlasten (premiemarge) worden in beginsel aangewend voor verbetering van de pensioenregeling. Echter, de invulling hiervan zal in overleg tussen CAO-partijen worden bepaald.
- Indien de met betrekking tot VUT en pensioen gemaakte afspraken niet geaccepteerd worden door de fiscus en/of DNB, zullen partijen nader overleg voeren en trachten langs andere weg aan te sluiten bij de intenties zoals deze bij partijen leefden ten tijde van het sluiten van deze CAO.

2. *Netto uitkering*

Gedurende de looptijd van de CAO zal in plaats van artikel 20 van de vorige CAO, welk artikel is komen te vervallen in deze CAO, aan iedere werknemer een bedrag van € 80 netto ter beschikking worden gesteld via de fiscale werk-kostenregeling, welk bedrag naar keuze van de werknemer kan worden ge-bruikt voor bijvoorbeeld het voldoen van vakbondscontributie. Hiermee wordt het onderwerp vakbondscontributie, ook voor wat betreft 2015, geacht finaal te zijn opgelost.