

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

Genencor International B.V.

Looptijd van 1 maart 2014 tot en met 28 februari 2015

Collectieve Arbeidsovereenkomst Genencor International B.V.

1 maart 2014 tot en met 28 februari 2015

Akkoord cao Genencor International B.V. van 31 maart 2015

Looptijd cao van 1 maart 2014 tot 28 februari 2015.

Salarisaanpassing

- Per 1 maart 2014 een eenmalige uitkering van € 150,- bruto (op basis van een fulltime dienstverband);
- Per 1 maart 2014 een structurele verhoging van de salarissen van 1,75%.

Pensioen

De FNV en CNV Vakmensen blijven resoluut tegen beschikbare premie regelingen. Teneinde om tot een cao te komen, willen FNV en CNV onder de volgende condities een beschikbare premieregeling voor medewerkers in dienst vanaf 1 mei 2015.

1. De werknemersbijdrage is 2% van de pensioengrondslag (PG). De beschikbare premieregeling is van toepassing op iedereen die vanaf 1 mei 2015 in dienst treedt bij Genencor International BV.
2. Bij indiensttreding vóór 1 mei 2015 bij Genencor International BV blijft de middelloon pensioenregeling (defined benefit) van toepassing.

3. De pensioenregeling:

a. Inhoud hoofdlijnen defined benefit (middelloonregeling) per 1 januari 2015 voor huidige medewerkers:

- deelnemer: medewerkers in dienst vóór 1 mei 2015
- opbouw op basis van het middelloonstelsel
- ouderdomspensioen (OP): 1,875% van de PG
- PG: 12,96 x maandloon + bonus - franchise
- franchise 2015: € 12.642,-
- partnerpensioen: 70% x OP (risicobasis)
- wezenpensioen: 20% x OP (risicobasis)
- pensioendatum: 67 jaar

- bijdrage werknemer: 1/4^e van de kostendeekkende premie
- indexatie aanspraken actieven: onvoorwaardelijk (algemene loonronde DuPont/Genencor)

b. Inhoud hoofdlijnen van de defined contribution (beschikbare premie) regeling per 1 mei 2015 voor nieuwe medewerkers:

- deelnemer: medewerker in dienst vanaf 1 mei 2015
 - 3% netto staffel
 - premie tussen 7,3% (21-25 jaar) en 29,1% (65-67 jaar) van de PG
 - Werknemerspremie 2% van de PG
 - PG: 12,96 x maandloon + bonus – franchise 2015 (€ 13.545,-)
 - overlijden vóór de pensioendatum is op risicobasis verzekerd
 - pensioenleeftijd: 67 jaar
 - uitvoerder: Pensioenfonds DuPont Nederland
 - Beleggingsmogelijkheden:
 - *LifeCycle*
Dit houdt in dat het risico van de beleggingen wordt afgebouwd naarmate de pensioendatum dichterbij komt. Het LifeCycle concept kent 3 varianten:
 - Defensief minder risico, maar ook lagere verwachte opbrengst;
 - Neutraal, de standaardoptie;
 - Offensief meer risico, maar ook hogere verwachte opbrengst.
 - *Vrije keus*, de deelnemer belegt de pensioenpremies zelf in vooraf door het pensioenfonds geselecteerde fondsen.
 - *Spaarrekening*
4. Onder voorbehoud van relevante wettelijke bepalingen rondom pensioenen en boekhoudkundige regelgeving is Genencor International BV/DuPont in Leiden bereid om in de toekomst overleg te plegen over het creëren van 1 pensioenregeling voor het gehele personeel.
5. Vanuit Genencor International BV /DuPont in Leiden bestaat de bereidheid om in de toekomst met de vakbonden te overleggen over de mogelijkheden voor optimalisatie van de beschikbare premiereregeling voor alle medewerkers binnen DuPont Nederland die vallen onder de beschikbare premiereregeling.

Genencor International BV zal hierin de verbeteringen volgen die er rond de beschikbare premiereregeling in Dordrecht worden afgesproken. Indien de beschikbare premiereregeling

in Dordrecht wordt geoptimaliseerd naar het fiscale maximum, dan zal de beschikbare premieregeling in Leiden ook als zodanig worden aangepast.

Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid gaat niet alleen over vitaliteit en betrokkenheid, maar ook over het vergroten van productiviteit en het verbeteren van de resultaten. Duurzaam inzetbare medewerkers zijn medewerkers die doorlopend in hun werkzame leven over realiseerbare mogelijkheden beschikken om in hun huidige en toekomstige werk met behoud van gezondheid en welzijn zo optimaal mogelijk te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkomgeving die medewerkers hiertoe in staat stelt. Tegelijkertijd vraagt het ook van medewerkers zelf een gemotiveerde werkhouding om de mogelijkheden ook daadwerkelijk te benutten.

Er worden verschillende acties in gang gezet (enquête onder medewerkers, brainstormsessie, ophalen bestaande initiatieven) die zullen leiden tot een eigen plan van aanpak per onderwerp, afhankelijk van de complexiteit van het onderwerp. Doel is om medio 2016 alle gestelde acties ook daadwerkelijk doorgevoerd te hebben in de organisatie. Waar mogelijk zal Genencor in dit project de link zoeken met de andere DuPont locaties in Nederland (Dordrecht, Zaandam en Landgraaf).

AWVN bijdrage

De 'AWVN bijdrage' zal worden gecontinueerd.

Internationale vakbondscontributie

Er zal € 2000,- per vakbond worden bijgedragen door Genencor aan internationaal vakbondswerk.

WGA premiebijdrage

De premiebijdrage voor de WGA zal volledig betaald worden door Genencor.

Nieuwe cao

Partijen starten de onderhandelingen over een nieuwe cao met een looptijd van 12 maanden (1 maart 2015 t/m 29 februari 2016) zo snel mogelijk op. De loonsverhoging conform de cao 2015-2016 zal met terugwerkende kracht per 1 maart 2015 worden uitbetaald.

Aldus overeengekomen op 31 maart 2015.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

Genencor International B.V. te Leiden,

hierna genoemd partij ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam

CNV Vakmensen te Utrecht

hierna genoemd partijen ter andere zijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

ARTIKEL 1 Definities / werkingssfeer.....	7
ARTIKEL 2 Verplichtingen van de werkgever en de werknemer	9
ARTIKEL 2A Vredesplicht.....	10
ARTIKEL 3 Aanstelling, schorsing en beëindiging arbeidsovereenkomst.....	11
ARTIKEL 4 Arbeidsduur en overwerk	14
ARTIKEL 4A Deeltijdwerknemer	14
ARTIKEL 4B Uitzendarbeid.....	14
ARTIKEL 5 Vakantie	16
ARTIKEL 6 Extra roostervrije dagen, brugdagen.....	19
ARTIKEL 7 Functiegroepen en salarisschalen, toepassing van de salarisschalen.....	20
ARTIKEL 8 Bijzondere beloningen.....	22
ARTIKEL 9 Feestdagen	24
ARTIKEL 10 Verlofregelingen.....	25
ARTIKEL 11 Vakantie-uitkering.....	29
ARTIKEL 12 Arbeidsongeschiktheid	30
ARTIKEL 12A Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004	32
ARTIKEL 13 Levensloop	35
ARTIKEL 14 Pensioen	36
ARTIKEL 15 Tegemoetkoming ziektekosten	40
ARTIKEL 16 Overlijdensuitkering	41
ARTIKEL 17 Faciliteren vakbondscontributie	42
ARTIKEL 18 Geschillen.....	43
ARTIKEL 19 Tussentijdse wijzigingen	44
ARTIKEL 20 Looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst	45
BIJLAGE 1 Salarisschalen	46
BIJLAGE 2 Vakbondswerk in de onderneming.....	47
BIJLAGE 3 Re-integratie arbeidsongeschikte werknemer en wet Verbetering Poortwachter.....	49
BIJLAGE 4 Additionele regelingen	50
BIJLAGE 5 Reiskostenregeling	51
BIJLAGE 6 Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Genencor International B.V.....	52

ARTIKEL 1 Definities / werkingsfeer

1.1 Definities

- A. Werkgever: Genencor International B.V.
- B. Vakorganisaties: FNV, CNV Vakmensen
- C. Werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever met als standplaats Nederland en valt onder salarisschaal A t/m H, met uitzondering van die personen, welke op tijdelijke basis door ondernemingen van de Genencor International groep geplaatst worden binnen Genencor International B.V.;
- D. OR: ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- E. Maand: een kalendermaand;
- F. Volledige arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst gebaseerd op een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week;
- G. Overwerk: de door een werknemer verrichte arbeid, welke met overschrijding van de gemiddelde arbeidsduur per dag als bedoeld in Artikel 4 sub b wordt verricht en als zodanig door of namens de werkgever wordt opgedragen;
- H. Salaris: het door de werknemer feitelijk verdiende salaris, gebaseerd op het functiesalaris, de eventuele toeslag voor inschaling, eventuele toeslag op grond van wijze van functie-uitoefening, en de overeengekomen arbeidsduur;
- I. Functiesalaris: het basis salaris vallend binnen de salarisschalen als genoemd in bijlage I, waarin de werknemer is ingedeeld;
- J. Jaarinkomen: het salaris vermeerderd met vakantietoeslag en de eventuele jaarlijkse uitkering;
- K. Diensttijd, dienstverband, dienstjaar: ononderbroken diensttijd, dienstverband, dienstjaar bij de werkgever of diens rechtsvoorganger, dan wel bij een van die bedrijven waarin de werkgever voor 50% of meer deelneemt of gaat deelnemen;
- L. Partner: de man of vrouw met wie de werknemer is gehuwd, een geregistreerd partnerschap heeft dan wel een samenleving voert welke is vastgelegd in een notarieel

verleden akte;

- M. Maandinkomen: het maandelijkse feitelijk door de werknemer verdiende salaris, vermeerderd met vakantietoeslag.

1.2 Werkingssfeer

Deze CAO is niet van toepassing op:

- a. Bestuurders van deze onderneming en de hoogste functionarissen, die rechtstreeks bij het bepalen van het ondernemingsbeleid zijn betrokken.
- b. Vakantiewerkers en stagiaires.

ARTIKEL 2 Verplichtingen van de werkgever en de werknemer

2.1. Algemeen

- a. Een arbeidsovereenkomst, aangegaan tussen de werkgever en de werknemer en een (eventueel) daarop van toepassing zijnde arbeidsreglement of arbeidsinstructie, mogen op straffe van nietigheid, geen bepalingen bevatten in strijd met deze CAO. Bepalingen in de arbeidsovereenkomst die voor de werknemer ten gunste afwijken van deze CAO zijn wel toegestaan.
- b. Werkgever en werknemer dragen zorg voor een goede verstandhouding in de onderneming en op de plaats van de arbeid.

2.2. Verplichtingen van de werkgever

- a. De werkgever zal aan iedere werknemer bij aanstelling een exemplaar van deze CAO ter beschikking stellen, alsmede een exemplaar van het arbeidsreglement of arbeidsinstructie die voor de werknemer van toepassing zijn. Aan werknemers die al in dienst zijn wordt zo spoedig mogelijk na inwerkingtreding van deze CAO een exemplaar ter beschikking gesteld.
- b. De werkgever zal gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is tegenover zijn werknemers de in deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden in acht nemen. Is er op het moment dat de CAO afloopt nog geen overeenstemming bereikt over een nieuw contract, dan blijven de arbeidsvoorwaarden gelden zoals deze in de oude CAO waren vastgelegd. De werkgever kan in individuele gevallen in een voor een werknemer gunstige zin van deze arbeidsvoorwaarden afwijken.

2.3. Verplichtingen van de werknemer

2.3.1 Algemeen

- a. De werknemer is gehouden de tot zijn functie behorende werkzaamheden, alsmede de in sub b) bedoelde werkzaamheden, naar behoren te verrichten.
- b. De werknemer zal, indien de werkgever dit nodig acht, tijdelijk ook andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden moeten verrichten, voor zover deze redelijkerwijze van hem mogen worden verwacht, overigens zonder dat dit tot wijziging van het salaris aanleiding geeft.
- c. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en op verzoek van de werkgever in redelijkheid mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

2.3.2 Arbeid voor derden

Zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever mag de werknemer geen arbeid in loondienst voor derden verrichten, zaken voor eigen rekening doen waaronder begrepen het verlenen van betaalde diensten, of als agent voor derden optreden. Aan de werknemer zonder een volledige arbeidsovereenkomst zal de benodigde toestemming niet worden geweigerd, tenzij de werkgever een kans op schade of het ontstaan van een belangenconflict aannemelijk kan maken.

2.3.3 Geheimhouding

Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan is de werknemer verplicht tot volstrekte geheimhouding van al die ondernemingsaangelegenheden waarvan de vertrouwelijkheid hem is meegedeeld, dan wel waarvan hij in redelijkheid het vertrouwelijke karakter moet begrijpen, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis zijn gekomen. Overtreding van deze plicht tijdens het dienstverband kan als een dringende reden voor ontslag op staande voet worden beschouwd. De werkgever behoudt zich het recht voor de geleden schade op de (voormalige) werknemer te verhalen.

Publicaties door of met medewerking van een werknemer van technische, commerciële of wetenschappelijke aard aangaande enige activiteit in de onderneming van de werkgever behoeven vooraf de uitdrukkelijke schriftelijke goedkeuring van de werkgever.

2.3.4 Bij indiensttreding dient de werknemer een kopie van een op dat moment geldig identiteitsbewijs in te leveren.

2.3.5 De werknemer is gehouden de ICT-systemen en middelen van de werkgever hoofdzakelijk voor werkdoelen te gebruiken en deze systemen en middelen naar beste vermogen te beschermen tegen inzage en gebruik door derden.

2.3.6 De werknemer onthoudt zich van ongewenst gedrag zoals bijvoorbeeld agressie, discriminatie, intimidatie en ongewenste intimiteiten.

ARTIKEL 2A Vredesplicht

De vakorganisaties verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 3 Aanstelling, schorsing en beëindiging arbeidsovereenkomst

3.1 Aanstelling

1. De werknemer ontvangt van de werkgever bij aanstelling een schriftelijke bevestiging, waarin wordt vermeld:
 - a. De datum van aanstelling en indiensttreding.
 - b. De overeengekomen arbeidsduur.
 - c. Bij aanstelling met een proeftijd: de duur van de proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor:
 - onbepaalde tijd maximaal twee maanden;
 - bepaalde tijd van twee jaar of meer maximaal twee maanden;
 - bepaalde tijd van minder dan twee jaar maximaal één maand.In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen. Bij contracten voor bepaalde tijd met een contractduur van een half jaar of korter is geen proeftijd meer toegestaan.
 - d. Aard van de overeenkomst
De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - e. Functienaam
 - f. De functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.
 - g. De salarisschaal volgens welke de werknemer wordt gesalarieerd.
 - h. De al dan niet toelating tot een pensioenregeling.
 - i. Vermelding of een concurrentiebeding van toepassing is. In het voorkomende geval wordt hiervan een aparte overeenkomst opgemaakt.
 - j. Het van toepassing zijn van deze en volgende CAO's.
2. Bij een duurzame en duidelijk aanwijsbare wijziging van de functie ontvangt de werknemer een schriftelijke bevestiging waarin wordt vermeld:
 - a. De datum van de wijziging.
 - b. De hierboven sub e. tot en met h. vermelde punten voor zover deze relevant zijn voor de wijziging.
 - c. Een (nieuwe) overeenkomst ter regeling van het concurrentiebeding, voor zover voor de betreffende functie van toepassing.
3. Indien de werknemer voor bepaalde tijd wordt aangesteld is daaraan een maximum verbonden van drie jaar, onder de navolgende voorwaarden:
 - a. Indien de arbeidsovereenkomst na drie jaar wordt voortgezet, gaat deze op dat tijdstip over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - b. Binnen de periode van drie jaar is maximaal tweemaal een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd toegestaan, zonder dat daardoor voor de beëindiging voorafgaande toestemming van het Centrum voor Werk en Inkomen

- noodzakelijk is, dan wel dat de verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door de kantonrechter moet worden ontbonden.
- c. Indien door de verlenging(en) van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de periode van drie jaar wordt overschreden geldt de bepaling van Artikel 3 lid 1 punt 3 sub a.

3.2 Disciplinaire maatregelen

Indien de werknemer handelt in strijd met de bepalingen in de wet, CAO, voorschrift, instructie of order, kan de werkgever, afhankelijk van de aard, omvang of herhaling van dat handelen, een of meer van de volgende disciplinaire maatregelen nemen:

- a. schriftelijke waarschuwing of herhaalde waarschuwing;
- b. schorsing onder inhouding van maandinkomen voor maximaal twee dagen, waarop de werknemer volgens de normale arbeidsduur gewerkt zou hebben;
- c. degradatie, al dan niet in combinatie met een overplaatsing en/of plaatsing in een lagere salarisschaal;
- d. ontslag;
- e. ontslag op staande voet.

Oplegging van de maatregelen bedoeld onder dit Artikel lid 3.2 sub b. of c. is eerste mogelijk indien de werknemer binnen het tijdsverloop van een jaar twee of meer malen een schriftelijke waarschuwing heeft gehad op grond waarvan hem niet reeds eerder een maatregel als bedoeld onder dit Artikel lid 3.2 sub b. of c. is opgelegd. Dit laat de mogelijkheid van oplegging van een maatregel als bedoeld onder dit Artikel lid 3.2 sub d. of e. onverlet.

3.3 Schorsing

- a. Hangende een noodzakelijk onderzoek naar een handeling als bedoeld in het Artikel lid 3.2, die een reden vormt tot ontslag op staande voet, kan – anders dan bedoeld in Artikel lid 3.2 sub b. – de werknemer worden geschorst voor de termijn die redelijkerwijs nodig is voor het inwinnen van een juridisch advies, doch maximaal 5 dagen vallende op een maandag tot en met vrijdag. De schorsing vindt plaats onder inhouding van maandinkomen voor maximaal 3 dagen, waarop door de werknemer volgens de normale arbeidsduur gewerkt zou worden.
- b. De werkgever heeft tevens de bevoegdheid een werknemer met gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris te schorsen, voor een tegelijk met de schorsing mee te delen aantal dagen, doch maximaal 5 werkdagen, indien zich redenen voordoen als in Artikel 7:678 BW. De reden der schorsing wordt tegelijk met de schorsing schriftelijk medegedeeld.

3.4 Beëindiging

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van artikelen 678 en 679 van het BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 3.1.1.c, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst onder meer een einde:
2. voor een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is:
 - door opzegging door de werkgever bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan 5 jaar heeft geduurd: 1 maand;
 - b. minstens 5 jaar maar korter dan 10 jaar heeft geduurd: 2 maanden;

- c. minstens 10 jaar maar korter dan 15 jaar heeft geduurd: 3 maanden;
 - d. 15 jaar of langer heeft geduurd: 4 maanden;
- door opzegging door de werknemer met een termijn van één maand.

Van de termijn genoemd in 672 lid 3 BW kan zulks conform 672 lid 6 BW schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemers mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

3. Voor een werknemer die voor een bepaalde tijd in dienst is, van rechtswege zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist:
 - a. op de kalenderdatum of,
 - b. op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
4. Voor een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is, kan de arbeidsovereenkomst slechts tussentijds worden opgezegd indien dit recht tussen werkgever en werknemer schriftelijk is overeengekomen.
5. Voor de werknemer die AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin voormelde leeftijd is bereikt.
6. Overigens zal de termijn voor opzegging van beide partijen na proeftijd nooit minder bedragen dan een maand voor die werknemers die zijn ingeschaald in salarisschaal A tot en met G en voor de werknemers in salarisschaal H en hoger minimaal twee maanden.

ARTIKEL 4 Arbeidsduur en overwerk

- a. De arbeidsduur bedraagt bij een volledige arbeidsovereenkomst gemiddeld 40 uur per week verdeeld over maandag tot en met vrijdag. Voor zover de wettelijke bepalingen dit toestaan is de werknemer verplicht meer dan gemiddeld 40 uur per week te werken, indien de werkgever van oordeel is dat de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken.
- b. Er is sprake van overwerk indien de werknemer op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever werk verricht dat de normale gemiddelde arbeidsduur per dag overschrijdt, waarbij rekening wordt gehouden dat incidentele afwijkingen van 15 minuten of minder geacht worden deel uit te maken van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur. De werknemer ingedeeld in salarisgroep A tot en met D heeft recht op overwerkvergoeding als geregeld in Artikel 8 lid 2.
- c. De voor de werknemer geldende normale dagelijkse werktijden dienen te liggen tussen 07.00 uur en 18.30 uur.
- d. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om in deeltijd te gaan werken, dan wel voor een duobaan in aanmerking te komen. Voor een duobaan geldt, dat twee werknemers gezamenlijk een functieplaats vervullen en de werkplek gedurende de normale arbeidsduur bezetten.

ARTIKEL 4A Deeltijdwerknemer

1. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst of nadere afspraken de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van de arbeidsvoorwaardenregeling naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
2. De werknemer die de arbeidsduur in zijn arbeidsovereenkomst wil wijzigen dient daartoe bij de werkgever een schriftelijk verzoek in te dienen. De werkgever zal dit verzoek behandelen zulks conform de richtlijnen van de Wet aanpassing arbeidsduur.

ARTIKEL 4B Uitzendarbeid

- a. Op uitzendkrachten zullen de eerste 26 weken de arbeidsvoorwaarden van de ABU cao van toepassing zijn. Na 26 weken zullen de arbeidsvoorwaarden van de Genencor cao integraal van toepassing zijn.

In afwijking van het bepaalde in artikel 668a lid 2 BW geldt ten aanzien van de perioden waarin een medewerker, voorafgaande aan zijn indiensttreding bij Genencor bij laatstgenoemde als uitzendkracht voor hetzelfde uitzendbureau heeft gewerkt het navolgende:

Deze uitzendperioden worden als één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangemerkt:

- indien en voor zover de uitzendperiode bij Genencor uitsluitend onderbroken is geweest als gevolg van arbeidsongeschiktheid en
 - bij beëindiging en opvolging van de arbeidsovereenkomst tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau op grond daarvan is ontstaan.
- b. Het voorgaande geldt niet in geval de werknemer langer dan 36 maanden bij Genencor werkzaam is geweest. Alsdan gelden de bepalingen terzake van de keten van arbeidsovereenkomsten als bedoeld in artikel 668a BW.
- c. Genencor zal gebruik maken van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn.

ARTIKEL 5 Vakantie

5.1 Basisvakantie

- a. De werknemer die op 1 januari in dienst is met een volledige arbeidsovereenkomst heeft in het kalenderjaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 wettelijke dagen.
- b. Daarboven heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke dagen.
- c. In verband met verminderde belastbaarheid van oudere werknemers worden, om ziekteverzuim en uitstroom te voorkomen, in de volgende situatie extra vakantiedagen toegekend. Indien de werknemer de leeftijd heeft van:

40 tot en met 44 jaar	1 dag extra
45 tot en met 49 jaar	2 dagen extra
50 tot en met 54 jaar	3 dagen extra
55 tot en met 56 jaar	4 dagen extra
57 jaar en ouder	5 dagen extra

Voor de bepaling van de leeftijd geldt de leeftijd die in de loop van het kalenderjaar wordt bereikt. Onder werkdag wordt verstaan iedere dag waarop de werknemer volgens zijn dienstrooster werk verricht ongeacht of er sprake is van een volledige arbeidsovereenkomst.
- d. Voor de werknemer met minder dan een volledige arbeidsovereenkomst en werknemers die na 1 januari in dienst zijn getreden, wordt de vakantieperiode naar evenredigheid vastgesteld.

5.2 Aaneengesloten vakantie

- a. Van de in Artikel 5 lid 1 genoemde vakantie zullen als regel ten minste 10 achtereenvolgende vakantiedagen worden opgenomen.
- b. De werknemer dient minimaal een maand voor de periode waarin de vakantie is gewenst een voorstel met betrekking tot het tijdstip van de aaneengesloten vakantie in bij de werkgever. Desgewenst vindt daarna overleg plaats. De werkgever stelt de vakantie vast conform het voorstel van de werknemer, tenzij zwaarwegend bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.
- c. De werkgever kan na overleg met de werknemer de vastgestelde vakantieperiode wijzigen, indien de bedrijfsomstandigheden dat noodzakelijk maken. Indien de werknemer hierdoor schade lijdt, wordt deze schade door de werkgever vergoed.

5.3 Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag

- a. Voor de berekening van de vakantie wordt een werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

Wanneer een werknemer na de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

- b. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.
- c. In geen ander geval dan bij het einde van de arbeidsovereenkomst zullen niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst desgewenst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel niet opgenomen vakantiedagen zijn uitbetaald.

5.4 Snipperdagen

De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste twee dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het vakantiejaar met instemming van de Ondernemingsraad geschiedt.

5.5 Niet opgenomen vakantie

- a. Indien de vakantiedagen niet zijn opgenomen voor 1 april van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin de vakantierechten zijn verworven, is de werkgever gerechtigd in overleg met de werknemer data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.
- b. Vakantiedagen welke niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze zijn verworven, vervallen, tenzij kan worden aangetoond dat om bedrijfsredenen de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om deze op te nemen.

5.6 Opbouw vakantierechten gedurende onderbreking van werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - c. het anders dan voor eerste oefening als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - e. tegen zijn wil - anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
 - f. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof);
 - g. het volgen van onderricht, waartoe de werkgever jeugdige werknemers krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

In de hiervoor onder a en b bedoelde gevallen wordt vakantie verworven over de periode waarin geen arbeid wordt verricht

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

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in sub b 1 onder a en b van dit artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 5.3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantie-rechten verworven naar rato van werken.

ARTIKEL 6 Extra roostervrije dagen, brugdagen

- a. De werknemer heeft elk kalenderjaar recht op 2 brugdagen en op 9½ extra roostervrije dagen. De werknemer die in de loop van een kalenderjaar in of uit dienst treedt heeft recht op extra roostervrije dagen naar rato van de duur van de arbeidsovereenkomst in dat kalenderjaar.
- b. De in Artikel 6 sub a genoemde brugdagen worden door de werkgever in overleg met de OR collectief vastgesteld vóór 1 december van het voorafgaande jaar.
- c. De in Artikel 6 sub a genoemde extra roostervrije dagen worden door de werkgever na overleg met de werknemer individueel vastgesteld vóór 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar. Een of meer van deze extra roostervrije dagen kunnen in overleg met de OR voor een afdeling collectief worden vastgesteld.
- d. Zowel voor brugdagen als voor extra roostervrije dagen geldt dat:
 - geen vervangend vrij wordt gegeven bij arbeidsongeschiktheid;
 - bij samenvallen met een dag waarop de werknemer ingevolge Artikel 10 recht heeft op - buitengewoon verlof wel vervangend vrij wordt gegeven;
 - wanneer het wegens bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is werkzaamheden te verrichten, de werknemer ingedeeld in de salarisgroepen A tot en met D overwerkvergoeding en vergoeding voor extra opkomst ontvangt.
- e. In verband met de verminderde belastbaarheid van oudere werknemers geldt, om ziekteverzuim en uitstroom te voorkomen, de navolgende regeling. De werknemer heeft vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 50 jaar bereikt het recht het aantal niet als collectieve roostervrije dag vastgestelde extra roostervrije dagen per jaar op te sparen, zodat hij eerder dan de datum pensioen zijn werkzaamheden kan beëindigen. Hierbij geldt dat:
 - de werknemer jaarlijks vóór 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar vastlegt hoeveel extra roostervrije dagen hij wil sparen;
 - de werknemer wiens dienstverband door de werkgever voortijdig wordt beëindigd in de gelegenheid wordt gesteld de opgespaarde dagen te genieten.
- f. De werknemer kan vóór 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar verzoeken om uitbetaling van één of meer van de niet ingevolge het bepaalde onder c. vastgestelde extra roostervrije dagen. De uitbetaling geschiedt zo spoedig mogelijk doch uiterlijk in de maand februari op basis van 4,5% per dag van het salaris.
- g. Indien de werknemer, die ingevolge het gestelde onder f dagen heeft uitbetaald gekregen, in het desbetreffende jaar twee maanden of langer arbeidsongeschikt is geweest, wordt zijn recht op extra roostervrije dagen voor het daaropvolgende jaar naar evenredigheid verminderd. De overblijvende rechten worden naar boven afgerond op halve dagen. In elk geval behoudt de werknemer zijn recht op de collectief vastgestelde extra roostervrije dagen.

ARTIKEL 7 Functiegroepen en salarisschalen, toepassing van de salarisschalen

7.1 Vaststelling salarisschaal

- a. De functie van de werknemer wordt op grond van functiewaardering ingedeeld in een functiegroep; het gehanteerde functiewaarderingssysteem en de indeling zijn vermeld in bijlage 1 van deze CAO.
- b. Bij elke functiegroep behoort een minimum en maximum salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze CAO.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en zijn salaris.
- d. De werknemer die nog niet voldoet aan alle vereisten voor de uitoefening van zijn functie kan gedurende maximaal een jaar worden ingedeeld in een lagere salarisschaal dan de salarisschaal die behoort bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de vereisten waaraan nog moet worden voldaan en van de termijn waarop dit zal worden beoordeeld. Deze bepaling geldt niet wanneer de werknemer een functie uitoefent die in een opklimmende reeks functiegroepen is beschreven en vastgelegd.
- e. Met betrekking tot een geschil over functiewaardering is de Beroepsprocedure Functiewaardering van toepassing.

7.2 Functieschaal

Bij het aantrekken van een nieuwe werknemer, zal deze aangenomen worden in de schaal waarin hij hoort en gewoonlijk op het minimum van de schaal beloond worden. In de situatie dat een werknemer in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet in rede ligt hem op basis van het minimum salaris van de schaal te belonen, kan in overleg het salaris vastgesteld worden tussen het minimum en maximum van de schaal.

7.3 Promotie

- a. In het geval van promotie binnen de schalen A tot en met D wordt een promotiepercentage toegekend van maximaal 4.3%.
- b. In het geval van promotie naar schaal E tot en met H bedraagt het promotiepercentage 7%.

7.4. Plaatsing in een lagere salarisschaal

1. Door eigen toedoen, wegens disfunctioneren of op eigen verzoek. De werknemer die door eigen toedoen, wegens disfunctioneren of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing geschiedt. Het salaris, zoals door werknemer wordt ontvangen voor plaatsing in een lagere salarisschaal, zal op dat moment worden bevroren. Verhogingen kunnen eerst dan weer worden toegekend op het moment dat het bevroren salaris valt in de salarisschaal behorende bij het niveau van de lager ingedeelde functie.
2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden of herwaardering van de functie.
 - a. De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt in de daarbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld een jaar nadat de plaatsing in de lagere functie is geschied. De werkgever zal gedurende dat jaar in overleg met de werknemer trachten alsnog

- een functie van het oorspronkelijke niveau te vinden en hem in de gelegenheid stellen de daarvoor vereiste om-, her- of bijscholing te volgen.
- b. Bij de werknemer wiens functie bij herwaardering in een lagere functiegroep wordt ingedeeld, wordt het salaris bevroren. Verhogingen kunnen eerst dan weer worden toegekend op het moment dat het bevroren salaris valt in de salarisschaal behorende bij het niveau van de lager ingedeelde functie.
3. Op grond van een met de vakorganisaties afgesloten Sociaal Plan kan van het hierboven onder 2 gestelde worden afgeweken.
 4. Op grond van medische redenen:
 - a. Indien een arbeidsgehandicapte werknemer op grond van zijn ziekte, gebrek of andere medische reden in het kader van onder andere de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) binnen de onderneming van werkgever naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt hij met ingang van eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om redenen zoals bedoeld in voormeld sublid, wordt de werknemer via inschaling een salaris tezamen met een eventuele uitkering krachtens de sociale verzekeringswetten toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris. Als het oorspronkelijke salaris het maximum van de lagere salarisschaal te boven gaat, wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt jaarlijks afgebouwd met het bedrag waarmee de salarisschaal jaarlijks wordt verhoogd. De regeling als bedoeld in artikel 7 lid 4 sub 2 b is van overeenkomstige toepassing.

7.5 Regeling partieel leerplichtigen

- a. Voor de werknemer die partieel leerplichtig is geldt dat de normale arbeidsduur wordt verminderd naar rato van het aantal dagen dat hij aan de verplichtingen van de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de dagen waarop een werknemer ter vervulling van de wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, ontvangt hij geen maandinkomen. Het maandinkomen wordt naar rato van de voor hem geldende arbeidsduur berekend.
- c. Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- d. Indien de werknemer vrijwillig arbeid verricht op dagen waarop hij de onderwijsinstelling niet hoeft te bezoeken ontvangt hij daarvoor het normale voor een dag geldende maandinkomen. Pas als de voor die dag geldende arbeidsduur wordt overschreden, is de regeling betreffende overwerk van toepassing.

ARTIKEL 8 Bijzondere beloningen

8.1 Plaatsvervangerstoelage

De werkgever kan besluiten dat de werknemer tijdelijk een hoger ingedeelde functie moet vervullen. Deze vervanging moet om een andere reden dan vakantie plaatsvinden en dient een periode van meer dan twee weken te beslaan. De vervangingstoelage bedraagt op jaarbasis 5% van het maximum van de bij de waargenomen functie behorende salarisschaal. De toeslag is geen basis voor andere beloningen, uitkeringen of pensioen.

8.2 Overwerkvergoeding

a. Algemeen

1. Voor vergoeding van overwerk komen werknemers met een volledige arbeidsovereenkomst in aanmerking van wie de functie is ingedeeld in ten hoogste die functiegroep waaraan salarisschaal D is verbonden.
2. De bepalingen omtrent toekenning van overwerktoelage als bedoeld in artikel 8 lid 2 sub c zijn op werknemers met een arbeidsovereenkomst in deeltijd slechts van toepassing, voor zover het overwerk wordt verricht buiten de normale voor het bedrijf van de werkgever geldende kantooruren. Voor zover gedurende de normale kantooruren buiten en boven de overeengekomen uren wordt gewerkt, zal hiervoor een vergoeding worden betaald van het uurloon/salaris plus 0,12% daarvan.
3. Niet als overwerk wordt beschouwd een afwijking van de normale arbeidsduur van een kwartier of minder, indien het betreft het afmaken van het werk. Overwerktijd wordt afgerond op het naaste kwartier.
4. De vergoeding van overwerk bestaat per overgewerkt uur uit: een uur vrije tijd of betaling van het salaris per uur; dit is 0,61% van het desbetreffende bedrag op maandbasis in de maand van uitbetaling; een toeslag op het salaris per uur, zoals vermeld in Artikel 8 lid 2 sub c.
5. Aan de werknemer ingedeeld in salarisschaal E tot en met G wordt slechts overwerkvergoeding zoals aangegeven in Artikel 8 lid 2 sub a. 4 toegekend, indien het overwerk plaatsvindt op weekenddagen.

b. Compensatie in tijd

Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, zullen overgewerkte uren in vrije tijd worden gecompenseerd. Deze compensatie dient binnen 30 dagen na het verrichten van het overwerk te worden vastgelegd en binnen 90 dagen daadwerkelijk plaats te vinden. Indien compensatie in vrije tijd binnen die termijn niet mogelijk blijkt, worden de overgewerkte uren uitbetaald als in Artikel 8 lid 2 sub a. 4 bepaald.

c. Overwerktoelage

De in Artikel 8 lid 2 sub a. 4 bedoelde toelagen bedragen de volgende percentages van het salaristotaal:

maandag 06.00 – vrijdag 22.00	: 0,36%
vrijdag 22.00 – zaterdag 22.00	: 0,58%
zaterdag 22.00 – maandag 06.00	: 0,73%
feestdagen	: 1,46%

8.3 Vergoeding voor extra opkomst

- a. De werknemer, ingedeeld in de salarisschalen A tot en met D, die in opdracht van de werkgever arbeid verricht buiten de normale arbeidsduur en waarvoor per etmaal een extra reis naar de onderneming moet worden gemaakt, ontvangt naast de overwerkvergoeding per keer een vergoeding van 1,07% van het salaristotaal. De vergoeding wordt ten hoogste twee maal per etmaal toegekend.
- b. Voor de werknemer, ingedeeld in de salarisschalen E tot en met G geldt het in Artikel 8 lid 3 sub a. bepaalde slechts voor het verrichten van werkzaamheden op weekenddagen.
- c. Niettegenstaande het in dit Artikel 8 lid 3 vermelde geldt bij opkomst op een feestdag het gestelde in Artikel 8 lid 2 sub c.

8.4 Uitkering bij einde dienstverband

De werknemer wiens arbeidsovereenkomst eindigt door pensionering, ontvangt een eenmalige bruto uitkering, als volgt:

Diensttijd op datum beëindiging	Uitkering
10 tot en met 14 jaar	¼ maandinkomen
15 tot en met 19 jaar	½ maandinkomen
20 tot en met 24 jaar	¾ maandinkomen
25 tot en met 29 jaar	1 maandinkomen
30 jaar en meer	1½ maandinkomen

8.5 Toeslag meeruren deeltijdwerkers

Wanneer de deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft, maar niet voldoet aan het gestelde in artikel 8 lid 2 sub a 3 van deze arbeidsvoorwaardenregeling, worden de gewerkte uren aangemerkt als meeruren.

Meeruren worden beloond met het uurloon aangevuld met een toeslag waarin alle vaste loonbestanddelen (zoals bijvoorbeeld pensioen en vakantietoeslag) worden meegenomen. Indien de deeltijdwerknemer in opdracht van de werkgever meer dan 40 uur per week werkt, is op de uren die de 40 uur te boven gaan de overwerkregeling van toepassing.

ARTIKEL 9 Feestdagen

Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

- * nieuwjaarsdag
- * de beide paasdagen
- * Hemelvaartsdag
- * de beide pinksterdagen
- * de beide kerstdagen
- * de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag
- * Bevrijdingsdag eenmaal in de vijf jaar in het lustrumjaar.

Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt en het maandinkomen wordt over feestdagen doorbetaald.

ARTIKEL 10 Verlofregelingen

10.1 Geoorloofd verzuim

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

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. gedurende de bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont;
 - b. gedurende een halve dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag;
 - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind, pleegkind, ouder, pleeg-, stief- of grootouder van de werknemer, dan wel bij overlijden van de niet inwonende ouder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, wanneer de werknemer zaken betreffende het overlijden moet regelen;
 - e. gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende een dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn niet inwonende ouders, kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, pleeg-, stief- of grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd;
 - f. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - g. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
 - h. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het

verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

- a. gedurende één dag of dienst bij het 12,5-, 25-, 40- en 50 jarig dienstjubileum van de werknemer;
- b. gedurende één dag of dienst bij het 25-, 40- en 50 jarig dienstjubileum van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, ouder of grootouder van de werknemer;
- c. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- of 60 jarige huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, de (pleeg-, stief of groot)ouders van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner;
- d. gedurende één dag of dienst maximaal eenmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
- e. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.

3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de ouder van de werknemer.
5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.
6. Wanneer de werknemer de verzorging op zich neemt voor een stervende partner, inwonend kind of de eigen ouder en daarvoor een beroep doet op de wettelijke regeling voor palliatief verlof zal werkgever het loon over in beginsel tweemaal de voor hem of haar geldende arbeidsduur per week aanvullen tot 100%.

7. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 7:628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.

10.2 Onbetaald verlof

- a. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten kan de werknemer tot een maximum van 10 dagen per jaar verlof worden toegekend zonder behoud van maandinkomen.
- b. Voor elk uur onbetaald verlof wordt 0,61% van het salaris ingehouden. De inhouding heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantie-uitkering en pensioenpremie.

10.3 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De wet regelt een aanspraak van de werkneemster op ziekgeld in verband met de bevalling. Het hieruit voortvloeiende verlof bedraagt 16 weken.

De werkneemster kan het verlof doen ingaan tussen de zesde en vierde week voor de vermoedelijke datum van de bevalling. De duur van het zwangerschapsverlof varieert derhalve tussen de 4 en 6 weken. Indien de werkneemster haar verlof laat ingaan na de zesde week voor de vermoedelijke datum van bevalling, maar zij wordt ziek tussen genoemde zesde en de vierde week, dan telt de ziekteperiode mee voor het zwangerschapsverlof.

De periode na de bevalling (bevallingsverlof): het restant van het totale verlof van 16 weken wordt genoten na de werkelijke bevallingsdatum. De duur daarvan zal derhalve variëren tussen de 10 en 12 weken afhankelijk van het moment waarop het verlof tijdens de zwangerschap is ingegaan, behoudens de volgende situaties:

- a. Indien de bevalling eerder heeft plaatsgevonden dan de vermoedelijke bevallingsdatum, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal dagen niet-genoten zwangerschapsverlof. Het totale verlof blijft 16 weken.
- b. Indien de bevalling later plaatsvindt dan de vermoedelijke bevallingsdatum wordt het totale verlof van 16 weken verlengd met de tijd gelegen tussen de vermoedelijke en werkelijke bevallingsdatum.

10.4 Ouderschapsverlof

- a. De werknemer die minimaal een jaar in dienst is van de werkgever heeft, voor ieder kind, recht op ouderschapsverlof als dat kind nog geen acht jaar oud is. Ouderschapsverlof is onbetaald verlof. Het verzoek om ouderschapsverlof dient ten minste twee maanden van te voren schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend.

Het recht op ouderschapsverlof bestaat voor ieder kind slechts eenmaal. De werknemer heeft per kind recht op zesentwintig maal de arbeidsduur per week aan verlof. zesentwintig weken ouderschapsverlof geldt alleen als er voor een kind vóór 1 januari 2009 nog niet eerder ouderschapsverlof is opgenomen of gedeeltelijk is opgenomen, anders gelden de “oude regels” van 13 weken ouderschapsverlof.

- b. In beginsel wordt 50% verlof opgenomen gedurende twaalf maanden. De werknemer kan de werkgever verzoeken om een langere periode verlof of meer uren verlof per week. Ook is het mogelijk dat het ouderschapsverlof wordt gesplitst in maximaal zes perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt. Op grond van een zwaarwichtig bedrijfsbelang kan werkgever het verzoek van de werknemer om ouderschapsverlof anders dan bedoeld in de eerste volzin van dit sublid op te nemen afwijzen.
- c. Indien de werknemer gebruikmaakt van de mogelijkheid ouderschapsverlof op te nemen zal gedurende die periode de pensioenopbouw, voor zover bepaald in het pensioenreglement, doorgang vinden. De pensioenopbouw vindt plaats op basis van de reguliere premieverdeling.

10.5 Verlofsparen

De werknemers kunnen tijd sparen uit niet opgenomen ADV-dagen en tijd-voor-tijd-dagen tot een maximum van 60 dagen in 5 jaar. Deze dagen kunnen eventueel aangewend worden voor een ander doel, mits naar het oordeel van de directie het bedrijfsbelang niet geschaad wordt

ARTIKEL 11 Vakantie-uitkering

1. De werknemer ontvangt met de betaling van het salaris over de maand mei een vakantie-uitkering van 8%, berekend over 12 maal het in de maand mei betaalde salaris, met een minimum van Euro 1.971,-- vanaf 1 mei 2013. De minimumvakantietoelage wordt automatisch met de collectieve loonsverhogingen aangepast.
2. De werknemer die niet gedurende het gehele jaar in dienst is heeft recht op een evenredig deel van de in Artikel 11 lid 1 genoemde vakantie-uitkering, met dien verstande dat de werknemer die na de maand mei in dienst is getreden dan wel wier proeftijd op het moment van de uitbetaling van de vakantie-uitkering nog niet is afgelopen, de vakantie-uitkering uiterlijk de maand december ontvangt.
3. Indien de arbeidsovereenkomst van de desbetreffende vakantie-uitkeringsperiode geen 12 volle maanden beslaat, dan wel wanneer in de loop van de periode een wijziging van de arbeidsduur is overeengekomen, wordt de vakantie-uitkering naar evenredigheid berekend. Indien de wijziging van de arbeidsduur plaatsvindt na de maand mei, dan zal het teveel of te weinig uitgekeerde vakantie-uitkering uiterlijk in de maand december worden verrekend.
4. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst eindigt en de werknemer in de betreffende vakantie-uitkeringsperiode meer of minder heeft ontvangen dan waarop hij recht heeft, wordt het verschil alsnog bij vertrek verrekend.

ARTIKEL 12 Arbeidsongeschiktheid

1. Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. a. Wettelijke loondoorbetaling

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW van maximaal 52 weken eventueel op grond van artikel 7:629 leden 11 en 12 BW verlengd tot maximaal 104 weken 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald.

b. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling

Gedurende de (verlengde) wachttijd voor de toekenning van de WAO-uitkering of herziening daarvan (van maximaal 52/104 weken, die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof) ontvangt de werknemer boven op de wettelijke loondoorbetaling respectievelijk de wettelijke uitkering een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

c. Aanvulling WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid

Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij volledige arbeidsongeschiktheid de WAO-uitkering gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 90% van het maandinkomen.

d. Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken

Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die in passende arbeid is tewerkgesteld, gedurende maximaal 52 weken een aanvulling worden verstrekt op het dan geldende maandinkomen en de WAO-uitkering tot 90% van het maandinkomen. Daarna geldt uitsluitend het bepaalde in artikel 7.4 onder 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

e. Aanvulling WAO-uitkering bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Na de hiervoor onder b bedoelde wachttijd zal bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid aan de werknemer die niet in passende arbeid kan worden tewerkgesteld, indien de werknemer een WAO-uitkering én een WW-uitkering ontvangt, gedurende maximaal 52 weken op deze uitkeringen een aanvulling worden verstrekt tot 80 % van het maandinkomen.

f. Voor de hierboven onder a, b, c, d en e genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken (die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof).

- g. Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen wordt uitgegaan van de WAO-uitkering gebaseerd op het loongerelateerde dagloon.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
 5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde *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 aan de voor de functie gestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

loonbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);

aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV (of indien partijen dit zijn overeengekomen: de Arbo-dienst);
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de in overleg met de ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte.

De werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap geldt voor de duur en de hoogte van de aanvulling het hierboven bepaalde in lid 2 onder b e.v.

Gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof zal de werkgever de uitkering als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg aanvullen tot het niveau als hierboven in lid 2 is genoemd.

6. Met de werknemer die langer dan 2 jaar volledig arbeidsongeschikt is zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.
7. Indien de werkgever terzake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

ARTIKEL 12A Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - 2.a. **Wettelijke doorbetaling eerste periode 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatieweg SV, worden doorbetaald.
 - 2.b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - 2.c. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
 - 2.d. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het maandinkomen. Indien de arbeidsongeschikte werknemer in passende arbeid werkzaam is dan wel in het kader van zijn re-integratie werkzaamheden verricht, ontvangt hij over de reëel gewerkte uren een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De loondoorbetaling vermeerderd met de in dit sublid bedoelde aanvullingen kunnen samen niet meer bedragen dan 100% van het maandinkomen.
 - 2.e. Voor de onder a tot en met d genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken (die verlengd wordt met de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof).
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

4. De in lid 2 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde 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 aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

Aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV (of indien partijen dit zijn overeengekomen: de Arbo-dienst);
- h. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden.

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van vakantietoeslag.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de in overleg met de ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met ziekte. De werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg.

In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap geldt voor de duur en de hoogte van de aanvulling het hierboven bepaalde in lid 2 onder b e.v. Gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof zal de werkgever de uitkering als bedoeld in artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg aanvullen tot het niveau als hierboven in lid 2 is genoemd.

6. Werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn, maar geen recht hebben op een WGA-uitkering (omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn) blijven zo veel mogelijk in dienst van de werkgever. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in- dan wel extern te re-integreren. Mocht interne herplaatsing in bijzondere gevallen niet mogelijk zijn en wordt besloten tot externe herplaatsing en/of tot ontslag dan zal, indien de betrokken werknemer dit kenbaar maakt, overleg met zijn/haar vakbond plaatsvinden met als doel tot een maatwerkoplossing te komen.

7. Met de werknemer die langer dan 2 jaar volledig arbeidsongeschikt is, zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd.
8. Indien de werkgever terzake van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
9. De premiebijdrage voor de WGA zal volledig betaald worden door werkgever.

ARTIKEL 13 Levensloop

Genencor kent met ingang van 1 januari 2006 een levensloopregeling. Deze regeling is neergelegd in een reglement dat met de vakverenigingen is overeengekomen en slechts in overleg met de bij deze CAO betrokken partijen kan worden gewijzigd. Genencor doet maandelijks een bijdrage van 2,5% van het maandsalaris in de levensloop. Werknemers die geen gebruik maken van de levensloopregeling, krijgen deze werkgeversbijdrage onder inhouding van belastingen uitgekeerd. Per 1-1-2012 kan alleen nog gebruik gemaakt worden van de overgangsmaatregel.

ARTIKEL 14 Pensioen

Algemeen

14.1 Opneming in het pensioenfonds DuPont Nederland

De werknemer is verplicht deelnemer te worden van de Stichting Pensioenfonds DuPont Nederland, onder de voorwaarden in deze CAO en het reglement van dit pensioenfonds neergelegd, mits hij aan de toelatingseisen van dit pensioenfonds voldoet; de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tot toetreding worden verplicht.

14.2 Pensioenbijdrage

De in artikel 14.1 bedoelde werknemer is verplicht tot een bijdrage aan de Stichting Pensioenfonds DuPont Nederland overeenkomstig het reglement van het pensioenfonds. Wijzigingen in de werknemersbijdrage zullen eerst worden doorgevoerd na overleg met de betrokken vakorganisaties.

14.3 Wijziging pensioenregeling

De pensioenregeling zoals bepaald in artikel 14.4 en 14.6 kan alleen in overleg met de vakorganisaties gewijzigd worden.

Defined benefit (middelloonregeling) per 1 januari 2015 voor werknemers in dienst voor 1 mei 2015

14.4 Middelloonregeling

De werknemer verwerft jaarlijks een aanspraak op pensioen; het totaal van deze jaarlijkse aanspraken plus de eventuele toeslagen hierover vormen te zijner tijd het ouderdomspensioen. De pensioenregeling heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst op basis van middelloon. Dit betekent dat het pensioen wordt berekend op basis van het gemiddelde salaris dat de werknemer heeft verdiend in de periode dat pensioen is opgebouwd.

14.5 Deelnemer

Deelnemer in de middelloonregeling zijn de werknemers in dienst vóór 1 mei 2015.

14.6 Hoofdkenmerken middelloonregeling per 1 januari 2015

De hoofdkenmerken van de middelloonregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Middelloonregeling	
Met ingang van 1 januari 2015	
Middelloonregeling	Onvoorwaardelijk geïndexeerd middelloon voor actieven
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar

Pensioengevend salaris (ouderdomspensioen)	12 maal het vaste maandsalaris per 1 mei , vermeerderd met de daarbij behorende vakantietoelage en een eventuele bonus ontstaan in de voorafgaande periode van 1 mei tot en met 30 april. Het pensioengevend salaris bedraagt maximaal € 100.000,- in 2015 (grens Witteveen kader 2015, wordt jaarlijks aangepast).
Franchise	€ 12.642,- (1 januari 2015)
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise
Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	1,875% van de pensioengrondslag
Nabestaandenpensioen (bij overlijden tijdens het deelnemerschap)	70% van het ouderdomspensioen (risicobasis)
Wezenpensioen (bij overlijden tijdens het deelnemerschap)	20% van het ouderdomspensioen (risicobasis)
Indexatie pensioenopbouw actieven	Onvoorwaardelijke indexatie voor actieven De pensioenaanspraken worden jaarlijks aangepast aan de algemene loonronde DuPont/Genencor.
Werknemersbijdrage	De werknemersbijdrage bedraagt 1/4 ^e van de kostendeckende premie. De werknemersbijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage wordt door de werkgever op het maandinkomen ingehouden. De werknemersbijdrage is verschuldigd over de periode van deelneming.

Defined contribution (beschikbare premie regeling) per 1 mei 2015 voor werknemers die vanaf 1 mei 2015 in dienst treden

14.7 Beschikbare premie regeling

Maandelijks wordt een premie gestort op een individuele beleggingsrekening op naam van de werknemer. Met dit kapitaal kan de werknemer op de pensioendatum ouderdomspensioen aankopen of dit kapitaal aanwenden voor vervroegd pensioen. De beschikbare premie regeling heeft het karakter van een premieovereenkomst. De som van de premiestortingen en het rendement van de beleggingen tezamen leiden tot een eindkapitaal op de pensioendatum, waarmee een pensioenuitkering moet worden aangekocht. Het risico van het beleggingsrendement ligt gedurende de periode voorafgaand aan de pensioeningangsdatum bij de (gewezen) werknemer.

14.8 Deelnemer

Deelnemer in de beschikbare premieregeling zijn de werknemers in dienst vanaf 1 mei 2015.

Voor werknemers die vóór 1 mei 2015 in dienst zijn getreden bij werkgever blijft de middelloonregeling van toepassing.

14.6 Hoofdkenmerken beschikbare premiereregeling per 1 mei 2015

De hoofdkenmerken van de beschikbare premiereregeling zijn in de volgende tabel weergegeven.

Beschikbare premiereregeling																							
Met ingang van 1 mei 2015																							
Pensioenregeling	Beschikbare premiereregeling																						
Pensioenrichtleeftijd	67 jaar																						
Pensioengevend salaris (ouderdomspensioen)	12 maal het vaste maandsalaris per 1 mei , vermeerderd met de daarbij behorende vakantietoeslag en een eventuele bonus ontstaan in de voorafgaande periode van 1 mei tot en met 30 april. Het pensioengevend salaris bedraagt maximaal € 100.000,- in 2015 (grens Witteveen kader 2015, wordt jaarlijks aangepast).																						
Franchise	€ 13.545,- (1 januari 2015).																						
Pensioengrondslag (PG)	Pensioengevend salaris minus franchise.																						
Premie conform staffel (netto staffel op basis van 3% rekenrente)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Leeftijd</th> <th>Percentage x PG</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21 t/m 24</td> <td>7.3%</td> </tr> <tr> <td>25 t/m 29</td> <td>8.5%</td> </tr> <tr> <td>30 t/m 34</td> <td>9.9%</td> </tr> <tr> <td>35 t/m 39</td> <td>11.6%</td> </tr> <tr> <td>40 t/m 44</td> <td>13.4%</td> </tr> <tr> <td>45 t/m 49</td> <td>15.6%</td> </tr> <tr> <td>50 t/m 54</td> <td>18.2%</td> </tr> <tr> <td>55 t/m 59</td> <td>21.5%</td> </tr> <tr> <td>60 t/m 64</td> <td>25.6%</td> </tr> <tr> <td>65 t/m 66</td> <td>29.1%</td> </tr> </tbody> </table>	Leeftijd	Percentage x PG	21 t/m 24	7.3%	25 t/m 29	8.5%	30 t/m 34	9.9%	35 t/m 39	11.6%	40 t/m 44	13.4%	45 t/m 49	15.6%	50 t/m 54	18.2%	55 t/m 59	21.5%	60 t/m 64	25.6%	65 t/m 66	29.1%
Leeftijd	Percentage x PG																						
21 t/m 24	7.3%																						
25 t/m 29	8.5%																						
30 t/m 34	9.9%																						
35 t/m 39	11.6%																						
40 t/m 44	13.4%																						
45 t/m 49	15.6%																						
50 t/m 54	18.2%																						
55 t/m 59	21.5%																						
60 t/m 64	25.6%																						
65 t/m 66	29.1%																						
Nabestaandenpensioen (bij overlijden tijdens het deelnemerschap)	1,16% van de Pensioengrondslag keer het aantal toekomstige dienstjaren alsof de deelnemer tot aan de pensioenrichtleeftijd in dienst zou zijn (risicobasis).																						
Wezenpensioen (bij overlijden tijdens het deelnemerschap)	20% van nabestaandenpensioen (risicobasis)																						
Beleggingsmogelijkheden	- LifeCycle Dit houdt in dat het risico van de beleggingen wordt afgebouwd naarmate de pensioendatum dichterbij komt. Het LifeCycle concept																						

	<p>kent 3 varianten:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Defensief: minder risico, maar ook lagere verwachte opbrengst; o Neutraal: de standaardoptie; o Offensief: meer risico, maar ook hogere verwachte opbrengst. <ul style="list-style-type: none"> - Vrije keus, de deelnemer belegt de pensioenpremies zelf in vooraf door het pensioenfonds geselecteerde fondsen. - Spaarrekening
Werknemersbijdrage	<p>De werknemersbijdrage bedraagt 2% van de pensioengrondslag. De werknemersbijdrage wordt door de werkgever op het maandinkomen ingehouden. De werknemersbijdrage is verschuldigd over de periode van deelneming.</p>

ARTIKEL 15 Tegemoetkoming ziektekosten

Genencor verstrekt een bijdrage van € 70,- bruto per maand per werknemer als tegemoetkoming voor de betaling van de premie voor aanvullende verzekeringen ziektekosten.

ARTIKEL 16 Overlijdensuitkering

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en extra uitkering, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na de dag waarop het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, wat de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en/of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) en de Toeslagenwet.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

ARTIKEL 17 Faciliteren vakbondscontributie

Bij de onderneming werkzame vakbondsleden zullen de mogelijkheid krijgen om hun vakbonds-contributie te declareren bij de werkgever. Werkgever zal dit bedrag op het brutoloon inhouden. Indien mogelijk zal inhouding plaatsvinden op loonbestanddelen die geen deel uitmaken van het vaste salaris of pensioengevend zijn. Deze faciliteit zal voortduren indien en zolang de Belastingdienst dit goedkeurt. Werkgever zal nimmer gehouden worden tot compensatie in welke zin dan ook bij het vervallen van deze faciliteit. Het reglement is opgenomen in de bijlage.

ARTIKEL 18 Geschillen

1. De uitleg van deze collectieve arbeidsovereenkomst berust bij partijen.
2. Indien partijen bij deze CAO van mening zijn dat er een geschil bestaat over de toepassing van deze overeenkomst, zal de meest gerede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne op te lossen.
3. Indien de werknemer dat wenst kan hij zich bij een gesprek over een geschil met de leidinggevende laten bijstaan door een andere werknemer naar zijn keuze. Hij zal de leidinggevende daarover tevoren inlichten. Deze bepaling geldt ook voor geschillen die geen betrekking hebben op uitleg of toepassing van deze CAO.

ARTIKEL 19 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd om ook tijdens de looptijd van deze CAO wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen als in het eerste lid bedoeld, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

ARTIKEL 20 Looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 maart 2014 en eindigt 28 februari 2015 zonder dat enige opzegging is vereist.

Genencor International B.V.
te Leiden

De heer P. Salverda

FNV
te Amsterdam

de heer P. Janssen

CNV Vakmensen
te Utrecht

De heer A. Huizinga

BIJLAGE 1 Salarisschalen

Salarisschalen per 1 maart 2014 inclusief 1,75 % verhoging.

Schaal	Minimum	Maximum
A	1730	2660
B	1988	3060
C	2296	3533
D	2664	4097
E	3102	4766
F	3629	5565
G	4265	6527
H	5023	7688

BIJLAGE 2 Vakbondswerk in de onderneming

- a. De werkgever erkent dat een goed functioneren van een vakorganisatie mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakorganisatie en de mogelijkheden van de vakorganisatie om gekozen leden van de Ondernemingsraad te ondersteunen.
- b. Indien een vakorganisatie ten behoeve van dit vakbondswerk binnen de onderneming een vakbondsorgaan (bedrijfsledengroep) heeft ingesteld, dient zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.
- c. Indien de vakorganisatie daarom verzoekt, zal de werkgever, indien daardoor de goede gang van zaken in de onderneming niet wordt verstoord, faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten door de bezoldigde functionaris(sen) van de vakorganisatie met haar leden in de onderneming. Deze faciliteiten zullen bestaan uit:
 1. Het toestaan van publicaties van zakelijke mededelingen ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming op de daarvoor beschikbare publicatieborden;
 2. Het vrijaf geven aan leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakorganisatie over aangelegenheden betreffende de onderneming die van belang zijn voor de leden van de vakorganisatie;
 3. Beschikbaarstelling - als regel buiten werktijd - van ruimte voor vergaderingen van de vakorganisatie over aangelegenheden betreffende de onderneming;
 4. Beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van ruimte binnen de werktijd voor contacten inzake aangelegenheden betreffende de onderneming van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakorganisatie. In deze gevallen is steeds voorafgaande toestemming nodig van de werkgever;
 5. Het toestaan aan het bestuur van de bedrijfsledengroep tot het gebruik van de vermenigvuldigingsapparatuur voor het vervaardigen van zakelijke mededelingen ter publicatie op de borden en ten behoeve van stukken voor de vergaderingen van de bedrijfsledengroep;
 6. Het dagelijks bestuur van de bedrijfsledengroep ontvangt op hetzelfde tijdstip als de leden van de OR alle stukken bestemd voor de leden van de OR, uitgezonderd de stukken van vertrouwelijke aard;
 7. Het ter beschikking stellen van afzonderlijke publicatieborden ten behoeve van publicaties door het bestuur van de onderscheiden bedrijfsledengroepen.
- d. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan maximaal 5 leden van het bestuur van een bedrijfsledengroep een noodzakelijk te achten aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers binnen de onderneming. Over het aantal uren en de besteding daarvan dient tussen het bestuur van de bedrijfsledengroep en de werkgever overleg plaats te vinden.

- e. De werkgever draagt er zorg voor dat de onder d) bedoelde bestuursleden van een bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning of promotie. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van een bedrijfsledengroep zoals bedoeld onder d) niet doen beëindigen dan indien de beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij die functie niet zou hebben bekleed.

- f. **Regeling werkgeversbijdrage**
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN, FNV, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

- g. **Internationaal vakbondswerk**
Er zal € 2000,- per vakbond worden bijgedragen door Genencor aan internationaal vakbondswerk.

BIJLAGE 3 Re-integratie arbeidsongeschikte werknemer en wet Verbetering Poortwachter

1. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de IVA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 85% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% resp. 85% van het salaris zal maximaal 156 weken bedragen.
2. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een IVA-uitkering uit te stellen.
3. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan 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. Bij plaatsing in een lagere functie is artikel 7.4.4 van toepassing. Externe re-integratie kan ter beoordeling van de werkgever via proefplaatsing op basis van detachering geschieden. Indien er geen mogelijkheid tot externe plaatsing is, volgt overleg tussen sociale partners om tot een passende oplossing voor alle betrokkenen te komen.
De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 werkdagen aan te vragen.
4. Indien het UWV van mening is dat de werknemer onterecht vervangend werk heeft geweigerd dient de werknemer alsnog binnen 1 dag na ontvangst van de UWV beschikking de aangeboden werkzaamheden aan te vangen. Indien de werknemer dit weigert kan dit ontslag of stopzetting van loondoorbetaling tot gevolg hebben.
Indien de werknemer door het UWV in het ongelijk is gesteld kan loonverrekening voor maximaal 50% van het door de werkgever ten onrechte over de periode tussen aanvraag en beslissing uitbetaalde loon plaatsvinden.
5. 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 WAO/WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
6. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratie bedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratie bedrijf zal ondermeer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
7. De vakbonden worden in het periodiek overleg geïnformeerd over de dienstverlening die verricht is en de resultaten die behaald zijn door de Arbo-dienst en/of RIB.

BIJLAGE 4 Additionele regelingen

Diensttijd uitkering

De diensttijd uitkering zoals afkomstig uit Artikel 8.9 van de CAO van Gist-Brocades B.V. en zoals deze diensttijd uitkering door Genencor bij CAO 1996 is bevroren, zal als dusdanig gecontinueerd worden. Dit houdt in dat opgebouwde rechten gerespecteerd worden en voorlopig als persoonlijke toeslag zullen worden uitgekeerd in de maand december. Bij tussentijdse uitdiensttreding, dus voor de maand december, zal een uitkering naar rato plaatsvinden. Er zullen geen nieuwe rechten opgebouwd worden en medewerkers in dienst getreden na 1 april 1996 kunnen geen rechten opbouwen ter zake van de diensttijd uitkering.

BIJLAGE 5 Reiskostenregeling

1. Woon-werk

- a. Reiskosten worden vergoed op basis van een vaste vergoeding conform onderstaande.
 - b. De werknemer heeft geen recht op reiskostenvergoeding indien de werkgever vervoer ter beschikking stelt.
 - c. Er zal een bijdrage plaatsvinden in de reiskosten woon- werk van 19 cent per gereden kilometer voor medewerkers met een enkele reisafstand tot een maximum van 20 km enkele reis.
 - d. Maximaal komen de wettelijk vastgestelde 214 werkdagen voor een vergoeding in aanmerking. Bij dit aantal is rekening gehouden met dagen waarop niet wordt gereisd ten gevolge van b.v. ziekte en vakantie.
 - e. Maanden waarin geheel niet wordt gereisd i.v.m. ziekte komen niet voor vergoeding in aanmerking. De verrekening gebeurt achteraf.
 - f. Voor de berekening van de woon-werkafstand wordt de ANWB-routeplanner gehanteerd.
-
- b. Indien werknemer met het openbaar vervoer reist, kan met inachtneming van het fiscaal toegestane maximum, netto een reiskostenvergoeding worden verstrekt ten bedrage van de werkelijke kosten van het openbaar vervoer. Bij de salarisadministratie dient het originele vervoerbewijs, waarop het bedrag staat vermeld, overlegd te worden.

2. Dienstreizen

- a. Indien de werknemer de eigen auto gebruikt voor zakelijke trips wordt bruto 0,36 euro (0,19 netto en 0,17 bruto) per km vergoed, te rekenen vanaf het kantoor in Leiden. Bijvoorbeeld naar Brugge = 226 km (v.v. 452 km) en naar Schiphol 29 km (v.v. 58 km). Indien de werknemer per openbaar vervoer reist, is het in lid 1 onder b vermelde van overeenkomstige toepassing.
- b. Indien werknemer langer dan 6 dagen op zakenreis is, is het toegestaan dat werknemer naar Schiphol wordt gebracht. Hiervoor kan 116 km worden gedeclareerd. Echter, het is dan niet mogelijk de parkeerkosten te declareren.
- c. Werknemers die beschikken over een leaseauto komen niet in aanmerking voor bovengenoemde reiskostenregelingen.

BIJLAGE 6 Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Genencor International B.V.

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de voormelde bruto looncomponent ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

Artikel 2

- 1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen (verkrijgbaar bij HR).**
- 2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk op 15 november van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar bijgevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.**
- 3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premie-rechtelijke wet- en regelgeving.**
- 4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.**

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer indien de oorzaak van de naheffing aan de werknemer kan worden verweten.

