

# **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**1 oktober 2016 – 1 januari 2018**

**RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuisen**

© 2016 CAO-partijen en AWWN

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

## INHOUDSOPGAVE

	<u>BLAD</u>	
Artikel 1	DEFINITIES	5
Artikel 2	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKORGANISATIES	6
Artikel 3	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	6
Artikel 4	ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	7
Artikel 5	BIJDRAGE AAN DE VAKORGANISATIE	8
Artikel 6	VEILIGHEID EN GEZONDHEID	8
Artikel 7	INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD	9
Artikel 8	DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPZEGGING	9
Artikel 9	ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER	10
Artikel 10	OPLEIDING EN SCHOLING	14
Artikel 11	FACILITEITEN OUDERE WERKNEMERS	14
Artikel 12	FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/ TOEPASSING SALARISSCHALEN	15
Artikel 13	BIJZONDERE BELONINGEN	17
Artikel 14	OVERWERK	19
Artikel 15	VERSCHOVEN UREN	21
Artikel 16	ZON- EN FEESTDAGEN	22
Artikel 17	VAKANTIE	23
Artikel 18	VAKANTIETOESLAG	24
Artikel 19	KEUZESYSTEEM / INZETBAARHEIDSBUDGET	25
Artikel 20	ONGEORLOOFD VERZUIM	25
Artikel 21	GEOORLOOFD VERZUIM	26
Artikel 22	ARBEID EN ZORG	27
Artikel 23	ONDERNEMINGSRAAD	27
Artikel 24	VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING	27
Artikel 25	ARBEIDSONGESCHIKTHEID	28
Artikel 26	UITKERING BIJ OVERLIJDEN	31
Artikel 27	PENSIOENREGELING	31
Artikel 28	TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	32
Artikel 29	DUUR EN OPZEGGING	32

BIJLAGE I	1. WERKCLASSIFICATIEPUNTEN	33
	2. FUNCTIELIJST	33
	3. SALARISSCHALEN	35
BIJLAGE II	PENSIOENBIJLAGE	36
BIJLAGE III	ACTUELE CAO-AFSPRAKEN	42

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

tussen

RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

als partij aan werkgeverszijde

en

1. FNV te Amsterdam
2. CNV Vakmensen.nl te Utrecht

elk als partij aan werknemerszijde,

is voor de periode van 1 oktober 2016 tot 1 januari 2018 de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan:

## Artikel 1

### DEFINITIES

1. In deze overeenkomst wordt verstaan onder:
  - a. werkgever:  
de partij aan werkgeverszijde.
  - b. werknemer:  
de persoon in dienst van werkgever van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in de in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functielijst.
  - c. de vakorganisatie:  
elke partij aan werknemerszijde.
  - d. ingeleende werknemer:  
de natuurlijke persoon, die werkzaamheden verricht in de onderneming van een werkgever met wie hij geen dienstverband is aangegaan.
  - e. vakbondskaderlid:
    - werknemer die lid is van de vakorganisatie en tijdens de CAO-onderhandelingen en tijdens het periodiek overleg met werkgever deel uitmaakt van de vakbondsdelegatie;
    - werknemer die lid is van de vakorganisatie en zitting heeft in vertegenwoordigende organen in de vakorganisatie.
  - f. maand:  
een kalendermaand.
  - g. week:  
een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
  - h. schaalsalaris:  
het salaris dat is opgenomen in bijlage I.
  - i. maandinkomen:  
het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en met een eventuele persoonlijke toeslag.
  - j. jaarinkomen:  
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en 13<sup>e</sup> maand.
  - k. 13<sup>e</sup> maand:  
extra uitkering van 100% van het maandinkomen van de maand december van een jaar.
  - l. uursalaris:  
1/173,33 van het schaalsalaris (= 'kaal' uursalaris zonder toeslagen).

- m. dienstrooster:  
een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
  - n. normale arbeidsduur:  
het gemiddelde aantal uren per week waarop de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
  - o. BW:  
Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10).
- 2. Alle situaties in deze overeenkomst die te maken hebben met delen van maanden worden naar evenredigheid berekend.
  - 3. In deze overeenkomst worden alle voor parttimers op geld en/of tijd waardeerbare arbeidsvoorwaarden naar rato vastgesteld van de arbeidsvoorwaarden die gelden voor werknemers die volgens de voltijd arbeidsduur werkzaam zijn.

## Artikel 2

### ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKORGANISATIES

- 1. De vakorganisaties verbinden zich de bepalingen van deze overeenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid na te komen en te handhaven.
- 2. De vakorganisaties verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst met alle middelen die zij tot hun beschikking hebben:
  - a. nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen;
  - b. geen actie te zullen voeren of te bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst;
  - c. hun krachtige medewerking te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

## Artikel 3

### ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

- 1. Werkgever verbindt zich de bepalingen van deze overeenkomst naar de eisen van de redelijkheid en billijkheid na te komen en te handhaven en tijdens de duur van de overeenkomst geen uitsluiting van de leden van de vakorganisaties toe te passen.
- 2. Werkgever zal geen werknemers in dienst hebben onder voorwaarden, die ongunstiger zijn dan in deze overeenkomst is bepaald.
- 3. Werkgever zal aan alle werknemers zo spoedig mogelijk een exemplaar van deze overeenkomst inclusief bijlagen ter beschikking stellen.
- 4. Werkgever zal slechts gebruik maken van ingeleende werknemers, indien de normale vervulling van vacatures niet of niet binnen de gewenste termijn kan worden gerealiseerd of indien de te vervullen werkzaamheden van tijdelijke aard zijn.

5. Het algemeen beleid van de onderneming inzake het gebruikmaken van ingeleende werknemers zal tenminste viermaal per jaar in de ondernemingsraad worden besproken.
6.
  - a. Werkgever en de vakorganisaties voeren regelmatig periodiek overleg, waarbij werkgever de vakorganisaties zal informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid. Tevens worden in het periodiek overleg al die onderwerpen besproken die vanuit het CAO-overleg tijdens de looptijd van de CAO nader uitgewerkt of ingevuld worden.
  - b. Werkgever zal tijdens de duur van deze overeenkomst niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment dat de overeenkomst wordt gesloten, in dienst zijn of tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden dit noodzakelijk maken. In dat geval zal hij hiertoe pas besluiten na overleg met de vakorganisaties en de ondernemingsraad.
  - c. Werkgever zal bij het duurzaam of tijdelijk verminderen of vervallen van werkzaamheden zoveel mogelijk proberen vervangende werkgelegenheid aan te bieden.
  - d. Indien zich omstandigheden voordoen zoals vermeld in sub b en c, zal het gestelde in artikel 8 lid 6 van deze overeenkomst van toepassing zijn.
7. Gedurende de looptijd van deze overeenkomst zal 1 werk-/leerplek beschikbaar zijn. Werkgever zal zich maximaal inspannen die plek te vullen. De werk-/leerplek dient als mogelijkheid voor (langdurig) werkzoekenden om werkervaring op te doen en tegelijkertijd een diploma te behalen en kan mogelijk ook worden ingevuld door een Wajong'er. De werk-/leerplek is niet gebonden aan één afdeling. Voor de looptijd van deze CAO staat werkgever open – naast de huidige werk-/leerplek – voor een 2<sup>e</sup> werk-/leerplek indien de mogelijkheden zich daarvoor aandienen.

Daarnaast zal werkgever in het kader van zijn personeelsbeleid, in zijn algemeenheid ernstig rekening houden met de werkgelegenheidsproblematiek van arbeidsgehandicapten.

#### Artikel 4

##### ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1. De werknemer zal de belangen van werkgever als een goed werknemer behartigen.
2. De werknemer is verplicht in dienst van werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en die met de onderneming in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten. Dit geldt ook indien deze werkzaamheden niet tot zijn gewone dagelijkse arbeid behoren.
3. De werknemer zal meewerken aan het bewaren van de orde en de veiligheid in de gebouwen en op het bedrijfsterrein. Hij zal de aanwijzingen en de voorschriften, die door of namens werkgever worden gegeven, opvolgen.

4. Het is de werknemer niet toegestaan zelf of door middel van anderen een bedrijf uit te oefenen of arbeid te verrichten tegen betaling voor derden, tenzij werkgever hiervoor vooraf schriftelijk toestemming heeft gegeven. De werknemer, die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 25 geregelde uitkeringen of aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
5. De werknemer zal zich houden aan de geldende dienstroosters.
6. De werknemer zal, ook op andere dan in het dienstrooster aangegeven uren, arbeid verrichten voor zover het bepaalde in artikel 14 is toegepast en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen.

#### Artikel 5

#### BIJDRAGE AAN DE VAKORGANISATIE

Werkgever verklaart zich bereid een bijdrage aan de vak-organisaties te verstrekken conform de bepalingen van de hierover tussen AWWN en FNV, CNV Vakmensen.nl en De Unie gesloten overeenkomst, indien en voor zover deze overeenkomst van kracht is. Het aantal werknemers en de hoogte van de bijdrage per werknemer zal volgens deze overeenkomst worden vastgelegd.

#### Artikel 6

#### VEILIGHEID EN GEZONDHEID

1.
  - a. Werkgever zal alle maatregelen treffen om de gezondheid van de werknemer te beschermen door het waar mogelijk voorkomen van werkomstandigheden, die daarop een schadelijke invloed kunnen hebben.
  - b. Ter bevordering van deze doelstelling en mede ter uitvoering van wettelijke voorschriften met betrekking tot veiligheid, gezondheid en milieubescherming, zal werkgever regelmatig overleg plegen met de ondernemingsraad.
2. De regelingen die uit het overleg met de ondernemingsraad voortkomen, bevatten in ieder geval:
  - a. de verplichting van werkgever om de werknemers te informeren over mogelijke gevaarlijke situaties, zowel bij normaal functioneren van het bedrijf als bij bedrijfsstoringen;
  - b. veiligheidsvoorschriften voor een ieder die zich in de onderneming bevindt;
  - c. de verplichting van de werknemers om iedere onveilige situatie te melden en de wijze waarop deze melding dient plaats te vinden;
  - d. de verplichting van werkgever om de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen gratis in gebruik te geven;
  - e. de verplichtingen van de werknemer om deze beschermingsmiddelen te gebruiken en van de veiligheidsvoorschriften op de hoogte te zijn en deze toe te passen;
  - f. de verplichting van werkgever om medisch onderzoek te (laten) verrichten bij werknemers, indien dit in verband met hun specifieke werksituatie gewenst is.



3. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de bedrijfshulpverlening binnen zijn onderneming, zodat in geval van bedrijfsongevallen aan de getroffen werknemer direct een goede eerste hulp kan worden verleend.

## Artikel 7

### INDIENSTTREDING EN PROEFTIJD

1. Iedere werknemer zal bij zijn indiensttreding een individuele arbeidsovereenkomst ondertekenen, waarin de voorwaarden waarop hij het dienstverband aanvaardt, door werkgever zijn vastgelegd.  
Tevens zal de werknemer daarin verklaren, dat hij een exemplaar van deze overeenkomst heeft ontvangen en dat hij met de bepalingen daarvan akkoord gaat en die zal naleven.
2. Tenzij een kortere periode is overeengekomen, geldt een wederzijdse proeftijd van 2 maanden (het betreft geen kalendermaanden). De overeengekomen proeftijd zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden vermeld. Geen proeftijd geldt voor de werknemer die, direct voorafgaande aan het dienstverband met werkgever, gedurende een periode van ten minste 2 maanden als ingeleende werknemer in dezelfde functie bij werkgever werkzaam is geweest. Tevens geldt geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of korter.
3. De arbeidsovereenkomst kan zowel door werkgever als door de werknemer gedurende de proeftijd worden beëindigd zonder inachtneming van de in artikel 8 bepaalde opzegtermijn.

## Artikel 8

### DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPZEGGING

1. Naast het bepaalde in artikel 7 wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij uit de individuele arbeidsovereenkomst blijkt dat zij voor bepaalde tijd is aangegaan.
2. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd
  - a. Voor beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.
  - b. De opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst geschiedt schriftelijk waarbij rekening wordt gehouden met het bepaalde in artikel 672 BW. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
  - c. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk voor de werknemer een langere opzegtermijn is opgenomen dan voortvloeit uit artikel 672 BW, geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 672 lid 6 BW voor werkgever een gelijke opzegtermijn, tenzij uit artikel 672 lid 2 BW een langere opzegtermijn voortvloeit. Deze opzegtermijn zal in dat geval maximaal 6 maanden bedragen.

3. Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
- a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verstrijkt door het verloop van de tijd waarvoor de overeenkomst is aangegaan. Voorafgaande opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet nodig. Ook niet wanneer er sprake is van opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
  - b. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, zal werkgever hiervan 1 week voor het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, schriftelijk aan de werknemer mededeling doen. Werkgever dient de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
4. Werkgever zal, naast het bepaalde in het laatste lid van artikel 7, de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd, dat de werknemer verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten vanwege het nakomen van militaire verplichtingen (en van andersoortige verplichtingen tegenover de overheid), voor zover niet-vrijwillig aangegaan. Indien dergelijke verplichtingen met toestemming van werkgever vrijwillig zijn aangegaan, zal deze de arbeidsovereenkomst evenmin opzeggen tijdens de duur van deze verplichtingen.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, dus zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, op de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
6. Indien werkgever tot de conclusie is gekomen, dat:
- op grond van bedrijfseconomische omstandigheden;
  - ten gevolge van reorganisatie;
  - ten gevolge van verdere automatisering of mechanisering,
- moet worden overgegaan tot fusie, het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel en/of tot ontslagaanzegging aan een belangrijk aantal werknemers, zal werkgever bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken. Werkgever zal in dit geval, zodra dit mogelijk is, contact opnemen met de vakorganisaties met het oogmerk tot een voor betrokkenen passende voorlichting te komen.
- In dit overleg zullen tevens de uit de eerder genoemde maatregelen voortvloeiende sociale consequenties worden betrokken.  
Het hier bepaalde laat de bevoegdheden van de ondernemingsraad onaangetast.

### Artikel 9

#### ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJD EN DIENSTROOSTER

1. a. Dagdienst en twee- en drieploegendienst  
De normale arbeidsduur voor de dagdienst en twee- en drieploegendienst bedraagt gemiddeld 40 uur per week, op jaarbasis berekend. Uitgaande van 25 vakantiedagen, 11,5 ADV-dagen en gemiddeld 6 feestdagen bedraagt deze gemiddeld 1.748 uur per jaar.

Rond de kerstdagen wordt een collectieve stop vastgesteld waarbij een aantal collectieve ADV-dagen worden ingeroosterd. De werknemer die nog te weinig ADV-dagen heeft opgebouwd zal toch tijdens de collectieve stop vrijaf ontvangen, met dien verstande dat teveel genoten ADV-dagen worden verrekend met zijn toekomstig recht op ADV-dagen.

b. Volcontinudienst

De normale arbeidsduur voor de volcontinudienst bedraagt gemiddeld 1.544 uur per jaar, uitgaande van 25 vakantiedagen en gemiddeld 6 feestdagen per jaar.

In de volcontinudienst betreft het aantal terugkomdagen 5 dagen. Van deze 5 dagen is 1 dag bestemd voor werkoverleg en is 1 dag bestemd voor scholing. In overleg met de ondernemingsraad zal worden besloten op welke wijze invulling zal worden gegeven aan de dag die bestemd is voor scholing. Deze dag dient gedurende het kalenderjaar te worden ingezet. Indien dit niet of niet volledig gebeurt, dan kan deze dag of het restant ervan niet worden meegenomen naar een volgend jaar.

In de zomer en rond de kerstdagen wordt een collectieve stop vastgesteld waarbij de (gemiddeld) 6 feestdagen rond de kerststop zullen worden gegroepeerd. Het feitelijk aantal genoten vrije diensten zal in mindering worden gebracht op het totaal tegoed aan vrije diensten. De werknemer die nog te weinig vrije diensten heeft opgebouwd zal toch tijdens de collectieve stop vrijaf ontvangen, met dien verstande dat teveel genoten vrije diensten worden verrekend met zijn toekomstig recht op vrije diensten.

- c. Indien tot uitbreiding van arbeid in volcontinudienst of tot invoering van vierploegendienst moet worden overgegaan, zal dit slechts na overleg met de vakorganisaties plaatsvinden.

2. ADV-dagen

- a. Iedere werknemer in dagdienst heeft op kalenderjaarbasis recht op 11,5 ADV-dagen.
- b. Per kalenderjaar kan werkgever maximaal 6 ADV-dagen in overleg met de ondernemingsraad als collectieve ADV-dagen aanwijzen.
- c. Collectieve ADV-dagen worden vóór 1 januari van ieder jaar vastgesteld.
- d. Indien men ADV-dagen niet heeft opgenomen, maar daar wel recht op zou kunnen doen gelden (bijvoorbeeld door ziekte, uitdiensttreding, parttime werken), vindt geen verrekening plaats.
- e. 1. De werknemer die op 3 of meer ADV-dagen of diensten per jaar volledig arbeidsongeschikt is, ontvangt ten hoogste 3 vervangende ADV-dagen of diensten per jaar. Vaststelling zal in onderling overleg plaatsvinden.

2. De werknemer die in opdracht van werkgever op een voor hem vastgestelde ADV-dag of dienst arbeid moet verrichten, wordt in de gelegenheid gesteld op een ander tijdstip evenveel dagen of diensten vrijaf te zijn met behoud van het normale inkomen. In dit geval is het bepaalde in artikel 14 (overwerk) niet van toepassing.
- f. Het in opdracht van werkgever verrichten van werkzaamheden op collectief vastgestelde ADV-dagen wordt betaald als kale uren. Uitsluitend de uren die de normale arbeidsduur te boven gaan, worden beschouwd als overwerk. De ADV-dag wordt dan wel afgeschreven.
- g. De in sub f genoemde ADV-dag kan in overleg met de werknemer ook naar een ander tijdstip worden verschoven. Het betreft dan een normale werkdag. Dit is alleen mogelijk indien op de betreffende dag minimaal 4 uren is gewerkt.
- h. Het bepaalde in sub f en g is ook van toepassing indien sprake is van collectief vastgestelde vakantiedagen.
- i. Niet-opgenomen ADV-dagen vervallen aan het begin van het nieuwe kalenderjaar, behalve indien sprake is van het bepaalde in sub g.
- j. Bij beëindiging van de dienstbetrekking bestaat nooit recht op vergoeding van niet-opgenomen ADV-dagen.
3.
  - a. De normale arbeidstijd voor werknemers in dagdienst ligt tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen in de week.
  - b. De normale arbeidstijd voor werknemers in ploegendienst wordt begrensd door de tijdstippen van opkomen en afgaan, zoals die volgens het dienstrooster voor betrokkenen zijn vastgesteld.
  - c. Het vaststellen van het begin en einde van de normale werktijden geschiedt door werkgever in overleg met de ondernemingsraad.
4. Werknemers die niet in ploegendienst werkzaam zijn en op grond van structurele objectieve sociale en/of medische omstandigheden geen werk in ploegendienst kunnen verrichten, kunnen niet tot werken in ploegendienst worden verplicht.
5.
  - a. Iedere werknemer werkt volgens een voor hem vastgesteld dienstrooster, tenzij hij overwerkt, op verschoven uren werkt of is overgeplaatst in een andere dienst.
  - b. Onder een dienstrooster wordt verstaan:
    1. Voor de werknemer in dagdienst:  
een arbeidstijdregeling die een periode van 1 week omvat, zoals die voor het begin van de betreffende week voor hem is vastgesteld.
    2. Voor werknemers in tweeploegendienst:  
een arbeidstijdregeling die een periode van 2 aaneengesloten weken omvat, zoals die voor het begin van deze tweewekelijkse periode voor hem is vastgesteld.

3. Voor de werknemer in drieploegendienst:  
een arbeidstijdregeling die een periode van 3 aaneengesloten weken omvat, waarbij de werknemer in een bepaalde regelmaat in een ochtend-, middag- of nachtdienst wordt ingedeeld. Met dien verstande, dat gedurende het weekeinde in de productieafdeling het werk wordt onderbroken voor een periode van tenminste 30 uren, waarvan als regel 24 uren op zondag.
4. Voor werknemers in volcontinuïdient:  
een arbeidstijdregeling die een periode van 15 aaneengesloten dagen omvat, waarbij de werknemer in een bepaalde regelmaat in een ochtend-, middag- of nachtdienst wordt ingedeeld, afgewisseld door roostervrije diensten. Daarbij wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt.
6.
  - a. Werknemers die werkzaam zijn in ploegendienst en op grond van structurele objectieve sociale en/of medische omstandigheden in dagdienst willen worden geplaatst, kunnen daartoe een verzoek bij werkgever indienen. Indien voor hen een passende functie in dagdienst beschikbaar is, behouden zij bij plaatsing in die functie het voor hen geldende ploegentoeslagpercentage. Als geen passende functie in dagdienst beschikbaar is, worden zij op een wachtlijst geplaatst in volgorde van:
    - sociale en/of medische indicatie;
    - aantal jaren in ploegendienst doorgebracht.Deze lijst zal onderwerp van overleg vormen met de ondernemingsraad.
  - b. Werknemers die werkzaam zijn in ploegendienst, maar niet aan één van de in sub a genoemde criteria voldoen, kunnen eveneens een verzoek bij werkgever indienen om in dagdienst te worden geplaatst. Voor hen geldt de ploegentoeslaggarantie zoals vermeld in artikel 13 lid 3. Voor de in dit lid genoemde werknemers geldt het voorbehoud, dat voor hen een passende functie in dagdienst aanwezig moet zijn, dit ter beoordeling van werkgever en mede gelet op het bepaalde in de laatste zin van artikel 3 lid 7.
  - c. Indien in geval van overplaatsing als bedoeld in sub a en b sprake is van een medische indicatie, zal het garantiebedrag alleen dan worden uitbetaald indien en voor zover hiervoor geen rechten kunnen worden ontleend aan de Ziektewet en/of WIA.
7.
  - a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, heeft werkgever overleg met de ondernemingsraad.  
Nadat hierover overeenstemming is bereikt met de ondernemingsraad, zullen de dienstroosterwijzigingen van kracht worden.
  - b. Indien de invoering of wijziging van dienstroosters als bedoeld in sub a verband houdt met arbeid op zondag, zal werkgever overleg plegen met de vakorganisaties en met de ondernemingsraad.

## Artikel 10

### OPLEIDING EN SCHOLING

1. Opleidingsbeleid  
Het opleidingsbeleid is er op gericht om kennis en vaardigheden op het gewenste niveau te brengen voor het goed vervullen van de functie. Tegelijkertijd wordt de ontwikkeling van het aanwezige potentieel bij werknemers gestimuleerd. Werkgever en ondernemingsraad zullen jaarlijks spreken over het opleidingsplan.
2. Werknemers die buiten hun dienstrooster een opleiding volgen die voortvloeit uit een verplichting vanuit de werkgever of vanuit de wet, ontvangen voor de aanwezige uren het uursalaris plus eventuele ploegentoeslag.

## Artikel 11

### FACILITEITEN OUDERE WERKNEMERS

1. Ten behoeve van het op vrijwillige basis extra vrije tijd op kunnen nemen geldt enkel nog een overgangsregeling voor werknemers die op 1 januari 2012 in dienst waren bij werkgever en op die datum 50 jaar en ouder waren. Deze overgangsregeling ziet er als volgt uit:
  - a. De groep werknemers die op 1 januari 2012 in dienst is bij werkgever en op 1 januari 2012 de leeftijd tussen 50 en 54 jaar heeft:

- voor 55-jarigen	: 2,5	dagen/diensten
- voor 56-jarigen	: 3	dagen/diensten
- voor 57-jarigen	: 3,5	dagen/diensten
- voor 58-jarigen	: 4	dagen/diensten
- voor 59-jarigen	: 5	dagen/diensten
- voor 60-jarigen	: 6	dagen/diensten
- voor 61-jarigen en ouder	: 6,5	dagen/diensten.
  - b. De groep werknemers die op 1 januari 2012 in dienst is bij werkgever en op 1 januari 2012 de leeftijd van 55 jaar of ouder heeft:

- voor 55-jarigen	: 3,75	dagen/diensten
- voor 56-jarigen	: 4,5	dagen/diensten
- voor 57-jarigen	: 5,25	dagen/diensten
- voor 58-jarigen	: 6	dagen/diensten
- voor 59-jarigen	: 7,5	dagen/diensten
- voor 60-jarigen	: 9	dagen/diensten
- voor 61-jarigen en ouder	: 9,75	dagen/diensten.

N.B.: Als peildatum wordt gehanteerd de leeftijd op 1 januari van enig jaar.

2. Over de in lid 1 vermelde dagen/diensten zal 85% van het salaris worden betaald.
3. Het moment waarop de dagen/diensten over het jaar worden genoten zal in onderling overleg tussen bedrijfsleiding en de betrokken werknemer worden geregeld ter voorkoming van verstoring van de normale bedrijfspgang. De in lid 1 vermelde dagen/diensten dienen in het betreffende jaar te worden opgenomen. Opsparen van vrije dagen/diensten is derhalve niet mogelijk.
4. Het in lid 2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, vakantietoeslag, noch voor de 13<sup>e</sup> maand.

5. Aan werknemers kunnen in het laatste jaar voor hun pensionering maximaal 5 vrije dagen extra worden toegekend. Deze extra dagen dienen te worden aangewend ter voorbereiding op hun pensioen door middel van het volgen van een cursus (pensioen in zicht).

## Artikel 12

### FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN/TOEPASSING SALARISSCHALEN

1. a. De functies van werknemers zijn op basis van het ORBA®-systeem van functiewaardering ingedeeld in 9 functiegroepen.  
  
Deze groepen zijn aangeduid met de cijfers 1 tot en met 9. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die omvat:
    - een aanloopschaal;
    - een schaal gebaseerd op functiejaren.De functielijst, de groepsindeling en de salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
  - b. De werknemers ontvangen schriftelijk mededeling over hun indeling en over het daarbij behorende schaalsalaris.
  - c. Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.
2. De werknemer, die bezwaar maakt tegen zijn functieomschrijving of tegen zijn functie-indeling, kan zijn klacht schriftelijk indienen bij zijn direct leidinggevende en bij de afdeling Human Resources.  
De bezwaar- en beroepsprocedure is opgenomen in het Regelingenboek.
3. Aanloopschaal  
Een werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie goed te kunnen uitoefenen, wordt ingeschaald in een aanloopschaal.  
De maximum duur van een aanloopschaal is 1 jaar (van beide aanloopschalen dus 2 jaar). Zodra de werknemer naar het oordeel van werkgever over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie goed te kunnen uitoefenen, wordt de werknemer met ingang van de daaropvolgende maand ingeschaald op het schaalsalaris dat hoort bij de betreffende functiegroep met 0 functiejaren.
4. Functiejarenschaal
    - a. De werknemers die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikken om de functie goed te kunnen uitoefenen, worden beloond volgens de functiejarenschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari door toekenning van een functiejaar totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
    - b. Bij een aanstelling in een functiejarenschaal ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij 0 functiejaren. 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 0 functiejaren te belonen, kunnen hem – in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend. In dit geval zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend alleen met 1 functiejaar worden verhoogd indien de aanstelling heeft plaatsgevonden vóór 1 juli.



5. Tijdelijke waarneming van een hoger ingedeelde functie
- a. Werknemers die tijdelijk, dat wil zeggen ten hoogste 6 maanden, volledig een functie waarnemen die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond conform het bepaalde in sub b.  
Indien de waarneming langer duurt dan 6 maanden, wordt de werknemer definitief in de hoger ingedeelde functie geplaatst, met uitzondering van de gevallen, waarin wordt waargenomen voor een zieke.
- b. De werknemer die tijdelijk werk moet verrichten in een hogere functiegroep dan waarin hij is ingedeeld, ontvangt per kalendermaand een bijbetaling. Deze bijbetaling bedraagt het verschil tussen het inkomen gebaseerd op het schaalsalaris dat bij definitieve overplaatsing zou worden uitbetaald en het voor hem geldende schaalsalaris. Daarbij geldt dat perioden van minder dan een gehele werkdag buiten beschouwing blijven.  
De werknemer kan aan een tijdelijke overplaatsing in een hogere functiegroep geen aanspraak ontlenen op een definitieve plaatsing of beloning in deze groep.
6. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie
- a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand, volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie is geschied.
- b. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.
7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
- a. Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek  
Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris zoveel als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.
- b. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
1. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, behouden gedurende één jaar hun oorspronkelijke schaalsalaris.
2. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde redenen van een werknemer die onder de functiejaarschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
- c. Als gevolg van structurele sociale en/of medische omstandigheden  
Werknemers die als gevolg van structurele sociale en/of medische omstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, blijven ingedeeld in de bij hun oorspronkelijke functie behorende salarisschaal.



## Artikel 13

### BIJZONDERE BELONINGEN

1. Algemeen

De schaalsalarissen, bepaald op grond van artikel 12, worden geacht een normale beloning te zijn voor de vervulling van een functie in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt voor de:

- tweeploegendienst: 10,5%  
(ochtend- en middagdienst);
- tweeploegendienst: 15%  
(dag- en nachtdienst);
- drieploegendienst: 18%  
(waarvan 2,4% verband houdt met de diensten op maandag van 00.00 tot 06.00 uur en op zaterdag);
- volcontinuïdient: 26%

b. De beloning voor het werken in ploegendiensten, die van de gebruikelijke diensten afwijken, zal eventueel nader tussen partijen worden overeengekomen.

c. Het bepaalde in sub a en b is niet van toepassing bij overwerk of verschoven uren. In die gevallen heeft de betaling plaats overeenkomstig het bepaalde in artikel 14 respectievelijk 15.

3. Ploegentoeslaggarantie

a. Werknemers in ploegendienst bouwen gedurende het aantal volle jaren, dat zij als zodanig werkzaam zijn, een ploegentoeslaggarantie op. Die garantie blijft als recht gehandhaafd indien zij overgaan naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloonde ploegendienst. Eén en ander geschiedt met inachtneming van het bepaalde in sub b tot en met i.

b. De opbouw van de ploegentoeslaggarantie wordt uitgedrukt in procenten van het voor de in sub a genoemde werknemers geldende ploegentoeslagpercentage en wel volgens onderstaande schaal:

<u>leeftijd</u>	<u>opbouw per vol ploegentoeslagjaar</u>
- 18 tot en met 29 jaar	1,25%
- 30 tot en met 39 jaar	2%
- 40 jaar en ouder	3%.

Vaststelling van het garantiebedrag geschiedt op basis van het opgebouwde percentage van de laatstgenoten ploegentoeslag.

De maximaal op te bouwen garantie zal niet meer kunnen bedragen dan 80% van bedoelde toeslag.

- c. Indien de bij het verlaten van de ploegendienst opgebouwde garantie minder bedraagt dan 10% van de ploegentoeslag, vervalt de garantie en geldt de volgende afbouwregeling:
- 100% gedurende de lopende en de volgende maand;
  - 80% gedurende 4 maanden;
  - 60% gedurende 4 maanden;
  - 40% gedurende 3 maanden;
  - 20% gedurende 3 maanden.

Indien bij het overgaan van de ploegendienst naar de dagdienst dan wel een lager beloonde ploegendienst een ploegentoeslaggarantie is opgebouwd, die 10% of hoger is, zal dit garantiepercentage eveneens via bovenstaande staffel worden bereikt.

- d. Werknemers die 3 maanden of korter aaneengesloten in ploegendienst werkzaam zijn geweest, ontvangen uitsluitend over de in ploegendienst gewerkte tijd het daarvoor geldende ploegentoeslagpercentage. Werknemers die langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst werkzaam zijn geweest en waarvan het moment van de overgang in de loop van een kalendermaand ligt, ontvangen 100% van het ploegentoeslagpercentage over de gehele maand. Het bepaalde in sub f is op bovenstaande werknemers niet van toepassing.
- e. De tot uitkering komende garantietoelagen zullen steeds met hetzelfde percentage worden aangepast als de schaalsalarissen.
- f. Bij overgang naar een lager beloonde ploegendienst blijft, naast het bij deze dienst behorende ploegentoeslagpercentage, het opgebouwde garantiepercentage gehandhaafd, tenzij dit minder bedraagt dan 10%. Deze beide toeslagen tezamen kunnen echter nooit meer bedragen dan de toeslag, die behoorde bij de oorspronkelijke dienst. Bij een garantiepercentage van minder dan 10% is, onverminderd het bepaalde in dit lid, de afbouwregeling als genoemd in sub c van kracht.
- g. Werknemers van 60 jaar en ouder die de ploegendienst verlaten dan wel overgaan naar een lager beloonde ploegendienst, behouden het bij hun oorspronkelijke dienst behorende toeslagpercentage.
- h. Werknemers die:
- jonger zijn dan 55 jaar;
  - als gevolg van bedrijfsomstandigheden zijn overgeplaatst naar de dagdienst of naar een lager beloonde ploegendienst;
  - een ploegentoeslaggarantie hebben,
- zijn verplicht om een herplaatsing in de oorspronkelijke ploegendienst te aanvaarden, indien zich naar het oordeel van werkgever een relevante vacature voordoet. Indien deze herplaatsing niet wordt aanvaard, komt de ploegentoeslaggarantie te vervallen.
- i. Over de tot uitkering komende ploegentoeslaggarantie zullen op dezelfde wijze pensioenrechten worden opgebouwd en pensioenpremie worden geheven als ten aanzien van de ploegentoeslag is vastgesteld in het pensioenreglement.

4. Mutaties in dienstrooster
- a. Werknemers die vanuit een ploegendienst worden overgeplaatst naar een lager beloonde ploegendienst of naar de dagdienst, ontvangen naar evenredigheid de bij hun nieuwe dienst behorende beloning en de eventueel door hen opgebouwde ploegentoeslaggarantie.
  - b. Werknemers in ploegendienst die in de loop van een week worden overgeplaatst naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige sprongtoeslag van 1% van het desbetreffende schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt binnen dezelfde week, waarin de overplaatsing plaats had.
5. Uitkering 13<sup>e</sup> maand
- a. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt in de maand december een extra uitkering van 100% van het maandinkomen van de maand december.
  - b. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, heeft recht op de sub a genoemde extra uitkering naar evenredigheid.
  - c. Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel dienstrooster of in functieniveau wanneer dit nadelig is voor de werknemer, zal bij de vaststelling van de extra uitkering hiermee rekening worden gehouden.
  - d. Wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens de afgesproken proeftijd wordt beëindigd, vervalt het recht op een uitkering 13<sup>e</sup> maand.

#### Artikel 14

#### OVERWERK

1. a. Met ingang van 1 januari 2017 wordt de overwerkregeling aangepast aan de Werktijdenregeling voor de dagdienst (met uitzondering van de Technische Dienst). De hieraan ten grondslag liggende uitgangspunten worden opgenomen in het Regelingenboek.
1. Dagdienst: er is sprake van overwerk als de werknemer in opdracht van de werkgever extra werkzaamheden moet verrichten boven de normale dagelijkse arbeidsduur of extra werkzaamheden moet verrichten buiten het dagvenster (maandag tot en met vrijdag 07.00 – 18.00 uur). De werkgever zal de werknemer alleen verzoeken extra te werken als sprake is van overmacht, ontstaan door bijvoorbeeld hoog ziekteverzuim, extreme drukte of een onvoorziene situatie. Voor overwerk geldt een toeslag conform lid 4sub b.
2. Overige diensten: onder overwerk wordt verstaan alle arbeid die door de werknemer in opdracht van werkgever wordt verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.

- b. Niet als overwerk wordt beschouwd:
1. arbeid voor het inhalen van verzuimde of te verzuimen uren als gevolg van bedrijfsstagnatie, mits werkgever over de verzuimde of te verzuimen uren het maandinkomen doorbetaalt;
  2. arbeid voor het inhalen van andere verzuimde of te verzuimen uren dan bedoeld in de artikelen 16 (zon- en feestdagen), 17 (vakantie) en 20 (ongeoorloofd verzuim);
  3. arbeid op uren waarmee in een etmaal door een werknemer in ploegdienst de dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden zonder overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in het betreffende rooster;
  4. incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder;
  5. arbeid op terugkomdagen
  6. dagdienst: extra werkzaamheden die in overleg tussen de werknemer en werkgever op uren worden verricht boven de normale dagelijkse arbeidsduur en binnen het dagvenster; de werknemer kan zelf bepalen wanneer hij deze uren in tijd compenseert.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen of beperkt, maar indien de eisen van het bedrijf overwerk noodzakelijk maken, kan werkgever het opdragen aan de werknemer. In dit geval is werknemer verplicht het overwerk te verrichten. Werknemers die op grond van sociale en/of medische omstandigheden geen overwerk kunnen verrichten, kunnen dit melden bij en voorleggen aan werkgever.
3. Onder het verrichten van overwerk van meer belangrijke omvang, hetzij naar het aantal daarbij betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten arbeidsduur, zal vooraf overleg worden gepleegd met de ondernemingsraad.
4. a. Voor elk uur overwerk ontvangt de werknemer 1/173,33 van zijn schaalsalaris (= 'kaal' uursalaris zonder toeslagen).
- b. Voor overwerk wordt bovendien een toeslag betaald, berekend over het in overwerk verdiende 'kale' uursalaris, die als volgt wordt vastgesteld:
- voor werknemers in dagdienst en twee- en drie-ploegdienst:
1. 50% voor uren tussen maandag 00.00 uur en zaterdag 00.00 uur;
  2. 100% voor uren tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 00.00 uur;
  3. 200% voor uren op feestdagen;
- voor werknemers in volcontinudienst:
4. uren op roostervrije dagen:
- op maandag tot en met vrijdag 100%;
  - op zaterdagen 150%;
  - op zondagen 200%;
  - op feestdagen 300%.
- Overschrijdende uren voorafgaande aan of aansluitend op de eigen dienst, worden uitsluitend extra beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1, 2 en 3.
- c. De beloning van arbeid op feestdagen, die de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 16.

- d. Werknemers die geen volledige dagtaak vervullen (zogenaamde deeltijdarbeid) en incidenteel langer werken dan de met hen overeengekomen arbeidsduur, maar binnen de normale tijd zoals genoemd in artikel 9 lid 3 blijven, ontvangen naast de normale betaling een zogenaamde meerwerktoeslag van 16,33% van het uursalaris voor ieder extra gewerkt uur. Buiten de normale tijd zoals genoemd in artikel 9 lid 3 gelden de in sub b vermelde toeslagen.  
Voor werknemers die op deeltijdbasis werkzaam zijn in de dagdienst, gelden de bepalingen onder lid 1 sub a onder punt 1 en lid 1 sub b onder punt 6.
5. Pauzes op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, worden als overwerk beschouwd en als overwerk betaald.
6. Indien een werknemer onverwachts van huis wordt gehaald voor het verrichten van overwerk, ontvangt hij een extra betaling van 1% van zijn schaalsalaris en ten minste 1 overwerkuur.
7. a. Overwerk zal bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd. Die vrije tijd kan na overleg met werkgever worden opgenomen.  
Indien deze compensatie in vrije tijd niet binnen 6 maanden heeft plaatsgevonden, zal tot uitbetaling worden overgegaan.
- b. Indien het overwerk wordt gecompenseerd in vrije tijd, worden over de uren van overwerk alleen de in lid 4 sub b bedoelde toeslagen betaald. De uren ter compensatie in vrije tijd zoals bedoeld in lid 4 sub a worden niet doorbetaald.
8. De werknemer in dagdienst die overwerk moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn volgende normale werktijd, dient aan het begin van de eerstvolgende normale werktijd evenveel uren te verzuimen (zgn. slaapuren) met behoud van salaris als hij uren na 22.00 uur heeft overgewerkt. Dit recht ontstaat niet als het overwerk op of na 04.00 uur begint en evenmin als dit voor of op 24.00 uur wordt beëindigd.
9. Werknemers die in opdracht van werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor per dag op maandag tot en met vrijdag 1/173,33, op zaterdagen 4/173,33 en op zondagen en feestdagen 5/173,33 van hun schaalsalaris.

### Artikel 15

#### VERSCHOVEN UREN

1. Van verschoven uren is slechts sprake wanneer door verschuiving van de werktijd in opdracht van werkgever arbeid buiten het normale dienstrooster wordt verricht, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst.

Onder verschoven uren worden nader verstaan:

- a. In dagdienst:  
uren waarop arbeid wordt verricht voor 07.00 uur dan wel na 18.00 uur op de eerste vijf werkdagen van de kalenderweek.

N.B.: Indien echter meer dan 2 uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.

- b. In ploegendienst:
  - 1. indien de dienst begint en eindigt tussen 20.00 uur en 06.00 uur of indien zij begint voor 06.00 uur respectievelijk 20.00 uur en daarna voortduurt of indien een dienst geheel op zaterdag valt: de uren waarop arbeid wordt verricht buiten het normale dienstrooster.
  - 2. indien de dienst begint en eindigt tussen 06.00 uur en 20.00 uur: de uren waarop arbeid wordt verricht voor 06.00 uur dan wel ná 20.00 uur.

N.B.: Indien echter meer dan 2 uren buiten het normale dienstrooster wordt gewerkt, is de verschoven urenregeling, genoemd in lid 3, steeds van toepassing.

- 2. Niet als verschoven uren worden beschouwd:
  - a. uren waarop de werknemer op eigen verzoek buiten het dienstrooster werkt;
  - b. uren die, in overleg met de ondernemingsraad, door de gehele onderneming of één of meer afdelingen buiten het dienstrooster worden gewerkt met het doel om in verband met bijzondere omstandigheden van tevoren niet gewerkte of later niet te werken uren in te halen;
  - c. uren waarop arbeid wordt verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits werkgever over deze uren het salaris doorbetaalt.
- 3. Voor verschoven uren wordt een toeslag betaald, berekend over het in verschoven uren verdiende schaalsalaris, vastgesteld als volgt:
  - a. 50% indien deze uren vallen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 18.00 uur;
  - b. 100% indien deze uren vallen tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, en voor uren op feestdagen.

## Artikel 16

### ZON- EN FEESTDAGEN

- 1. Onder zon- en feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de regering aangewezen nationale feestdag (27 april) en eenmaal per 5 jaar de door de regering aangewezen dag voor de viering van de nationale bevrijding (5 mei).
- 2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in volcontinudienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Indien op zondagen of op algemeen erkende feestdagen om bijzondere redenen moet worden gewerkt, zal ernstig rekening worden gehouden met bezwaren van de werknemer, gegrond op diens levensbeschouwing.
- 3. Over feestdagen wordt het inkomen volgens dienstrooster doorbetaald.
- 4. Werknemers in volcontinudienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin de feestdag valt een toeslag van 1/173,33 van hun schaalsalaris per op die dag gewerkt uur.

## Artikel 17

### VAKANTIE

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Duur van de vakantie
  - a. De werknemer heeft recht op een vakantie met behoud van salaris van 20 wettelijke werkdagen of diensten. Tevens heeft de werknemer recht op 5 bovenwettelijke werkdagen of diensten. Ten minste 10 dagen van deze vakantie worden aaneengesloten genoten, de overige in de vorm van snipperdagen.
  - b. De werknemer werkzaam in een twee- of drieploegendienst moet, ongeacht het aantal in deze periode verzuimde diensten, hetzelfde aantal dagen van zijn vakantie reserveren voor de aaneengesloten vakantieperiode als de werknemer in dagdienst.  
Voor de individuele en collectieve snipperdagen wordt voor de werknemers werkzaam in ploegendienst een dienst gelijkgesteld met een werkdag. Door de drieploegendienst wordt niet gewerkt op een zaterdag, onmiddellijk volgend op een collectieve snipperdag of een algemeen erkende feestdag. Een dergelijke vrije dienst komt niet ten laste van de vakantie.
3.
  - a. Werkgever kan één of meerdere onderdelen van de onderneming tijdelijk stilleggen en gedurende die stillegging een (aaneengesloten) collectieve vakantie vaststellen voor alle of een deel van de werknemers.  
De duur van zo'n collectieve vakantie en de periode waarin deze wordt genoten, worden door werkgever in overleg en na overeenstemming met de ondernemingsraad vastgesteld. Werkgever streeft ernaar uiterlijk in de maand januari van het betreffende kalenderjaar de duur en periode van de collectieve vakanties vast te stellen. De duur van een collectieve vakantieperiode zal in beginsel niet langer dan 2 aaneengesloten weken zijn.
  - b. Werkgever is bevoegd om in overleg met de ondernemingsraad van de resterende vakantiedagen er maximaal 3 aan te wijzen als collectieve snipperdagen.
  - c. Een verzoek tot het opnemen van vrije snipperdagen moet tenminste 24 uur voor de gewenste datum worden ingediend. Het verzoek kan slechts worden afgewezen indien het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
4. Doorbetaling van salaris
  - a. De vergoeding over genoten vakantiedagen is gebaseerd op het inkomen, dat bij normaal werken zou zijn genoten.
  - b. Het recht op vakantie zal, behoudens de in lid 8 genoemde uitzondering, nimmer worden vervangen door uitbetaling in geld.
  - c. In het kader van het keuzesysteem zal sub b buiten werking worden gesteld.
5. Verwerving vakantierechten bij onderbreking van werkzaamheden
  - a. De werknemer verwerft uitsluitend vakantierechten over de tijd waarop hij zijn werkzaamheden verricht. Dit geldt alleen wanneer hij recht heeft op doorbetaling van zijn inkomen.



- b. De werknemer verwerft echter wel vakantierechten indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
1. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
  2. zwangerschap of bevalling, met dien verstande dat daarin worden begrepen de periode vanaf de dag waarop de bevalling binnen 6 weken te verwachten is tot 10 weken na de bevalling;
  3. het anders dan als dienstplichtige opgeroepen zijn voor militaire (of vervangende) dienst;
  4. het met toestemming van werkgever deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde bijeenkomst;
  5. het tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werkvermindering).
- c. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in sub b in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid in aanmerking genomen.
- d. De voortzetting van de vakantieopbouw in de in sub b, onder de punten 1 tot en met 5 genoemde gevallen vervalt, indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd voordat de arbeid na de onderbreking is hervat.
6. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om één van de in lid 5 sub b, onder de punten 2 tot en met 5 en in artikel 21 lid 1 genoemde redenen, gelden niet als vakantiedagen. Het voorgaande geldt indien werkgever door de werknemer op de hoogte is gesteld van de reden.
7. Over dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om de in lid 5 sub b, onder punt 1 genoemde reden, kan vakantie worden opgenomen. In dat geval worden deze dagen als vakantiedagen beschouwd.
8. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer alsnog in de gelegenheid worden gesteld niet-genoten vakantiedagen op te nemen of zal hem voor elke niet-genoten vakantiedag het daarmee overeenkomende bedrag aan salaris als vergoeding worden uitbetaald. Dit met dien verstande dat deze vakantiedagen niet in de opzeggingstermijn mogen zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.

## Artikel 18

### VAKANTIETOESLAG

1. Werkgever zal aan de werknemers die gedurende het volledige vakantietoeslagjaar, dat loopt van 1 juni tot en met 31 mei, in dienst zijn een vakantietoeslag toekennen ten bedrage van 8% van 12 maandinkomens. De vakantietoeslag over het volledige vakantietoeslagjaar bedraagt minimaal bij uitbetaling in 2016 € 2.050,- en in 2017 € 2.096,-. In deze toeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. Op de vakantietoeslag kan geen aanspraak worden gemaakt over de perioden die de werknemers zich, anders dan voor herhalingsoefeningen, in werkelijke militaire dienst bevinden.



## Artikel 19

### KEUZESYSTEEM / INZETBAARHEIDSBUDGET

1. Voor de werknemers is een keuzesysteem uit verschillende arbeidsvoorwaarden van toepassing. De werknemer kan met dit keuzesysteem arbeidsvoorwaardelijke bronnen sparen en/of inruilen tegen arbeidsvoorwaardelijke doelen.
2. Werknemers die deelnemen aan het keuzesysteem ontvangen jaarlijks een rekeningafschrift.
3. Jaarlijks wordt aan alle werknemers van de dagdienst en de twee- en drieploegendienst een uitkering in tijd beschikbaar gesteld ter grootte van 3 dagen op jaarbasis (bij fulltime werken). Deze uitkering wordt ieder jaar gegeven. Met de uitkering wordt een persoonlijk investeringsbudget voor de werknemer gecreëerd. Vanuit dit budget kan de werknemer bestedingen doen in het kader van het keuzesysteem.
4. Per 1 januari 2012 is aan alle werknemers een inzetbaarheidsbudget toegekend teneinde o.a. de besteding aan vitaliteitsbevorderende doelen te stimuleren.
5. Per 1 januari 2021 ontvangen alle werknemers een jaarlijks inzetbaarheidsbudget van 1,64% van het jaarinkomen.

Voor de periode tot 2021 zijn afspraken gemaakt over infasering van het budget over diverse leeftijdsgroepen.

Het inzetbaarheidsbudget wordt per 2012 als volgt ingefaseerd:

	2012/2013/2014	2015/2016/2017/2018/2019/2020	2021 e.v.
<40	0,49%	0,82%	1,64%
≥40 - <50	2,13%	1,64%	1,64%
≥50	2,46%	1,64%	1,64%

6. De werknemer kan vanuit het inzetbaarheidsbudget maximaal 5 dagen per jaar terugkopen (tegen 0,385% per dag). Aan het einde van elk jaar rekent werkgever het door de werknemer ongebruikte deel van het inzetbaarheidsbudget af met de werknemer. Werkgever monitort de aanwending van het budget.

## Artikel 20

### ONGEORLOOFD VERZUIM

1. Werkgever is geen maandinkomen verschuldigd over de tijd dat de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 627 BW).
2. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van maandinkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat werkgever niet gehouden is maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
  - a. schorsing van de werknemer door werkgever, indien de werknemer zijn verplichtingen, vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, niet nakomt. Indien blijkt dat de schorsing op onjuiste gronden heeft plaatsgevonden, zal het ingehouden maandinkomen alsnog worden uitbetaald;

- b. de invoering van (de verlenging van) een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen), mits werkgever voor die invoering een volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakorganisaties overleg is gepleegd.  
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende.
3. Verzuim van de werktijd zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is niet toegestaan.

### Artikel 21

#### GEORLOOFD VERZUIM

1. Indien een werknemer van zijn werk moet verzuimen om aan de navolgende gebeurtenissen te kunnen deelnemen of deze te kunnen bijwonen, staat werkgever hem daarvoor verzuim met behoud van salaris toe, gedurende de daarbij aangegeven tijd:
  - a. huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: 2 dagen;
  - b. huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, ouder, broer, zuster, zwager of schoonzuster van de werknemer: 1 dag;
  - c. 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer: 1 dag;
  - d. 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van de ouders: 1 dag;
  - e. kraamverlof: 2 dagen;
  - f. overlijden en begrafenis of crematie van de inwonende echtgenote of echtgenoot of van tot het gezin van de werknemer behorende kinderen of pleegkinderen dan wel tot het gezin van de werknemer behorende inwonende ouders: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
  - g. bij overlijden van een niet onder g genoemd kind of pleegkind, van de vader of moeder van de werknemer of van een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster: 1 dag en 1 dag ter bijwoning van de begrafenis of crematie;
  - h. begrafenis of crematie van grootouders, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de werknemer: 1 dag en 1 dag om de begrafenis of crematie bij te wonen;
  - i. gedurende een door werkgever naar billijkheid te bepalen termijn indien de werknemer als gevolg van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten. Dit, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden, en onder aftrek van de vergoeding, die de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen;
  - j. bij verhuizing: 1 dag.

Waar in dit lid sprake is van "ouders" respectievelijk "grootouders" worden daaronder tevens verstaan de ouders respectievelijk de grootouders van de echtgenote.

2. Aanvragen van geoorloofd verzuim als bedoeld in dit artikel zullen zo tijdig mogelijk worden gedaan waarbij de werknemer de bewijsstukken indient bij werkgever.

3. Over de als gevolg van dit artikel verzuimde werktijd ontvangt de werknemer een vergoeding, die zoveel mogelijk benadert wat hij op basis van de voor hem geldende werktijd bij werken verdiend zou hebben, waarbij toeslagen voor overwerk en/of werken op een feestdag buiten beschouwing worden gelaten.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

#### Artikel 22

### ARBEID EN ZORG

In geval een werknemer een individueel verzoek heeft om verlof te mogen opnemen, dan kan hij zich wenden tot de afdeling Human Resources. In overleg met deze afdeling zal op basis van de bestaande wet- en regelgeving een, voor zowel werkgever als betrokken werknemer, bevredigende oplossing worden gezocht.

#### Artikel 23

### ONDERNEMINGSRAAD

1. Er is een ondernemingsraad ingesteld overeenkomstig het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden.
2. De samenstelling, verkiezing en werkwijze van de ondernemingsraad zijn geregeld in een reglement, dat voor iedere werknemer beschikbaar is.
3. Werkgever ziet erop toe, dat een werknemer noch wegens lidmaatschap van de ondernemingsraad noch wegens de wijze van uitvoering daarvan, wordt benadeeld in zijn positie in de onderneming.

#### Artikel 24

### VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakorganisaties en hun leden en tussen deze leden onderling en om de vakorganisaties in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de vakorganisaties de volgende medewerking verlenen.

1. De vakbondskaderleden kunnen:
  - a. binnen het bedrijf, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van hun vakorganisatie;
  - b. indien hiertoe naar hun mening een dringende noodzaak aanwezig is, ook binnen werktijd contact hebben met leden van hun vakorganisatie. De betrokken leidinggevende dient hiervan dan tevoren op de hoogte te worden gesteld;
  - c. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd telefonisch contact hebben met de bestuurder van hun vakorganisatie;
  - d. binnen werktijd contact hebben met leden van de ondernemingsraad van het bedrijf.
2. Werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakorganisatie verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal schriftelijk en tijdig bij werkgever worden ingediend.
3. De vakbondskaderleden kunnen binnen de onderneming schriftelijk informatie verspreiden of laten verspreiden onder de leden van hun vakorganisatie.
4. De vakorganisaties zullen:
  - a. via door werkgever ter beschikking gestelde informatiemogelijkheden mededelingen betreffende het bondswerk in het bedrijf kunnen doen. Indien werkgever zich met de inhoud en de strekking van deze mededelingen niet kan verenigen zal hij dit met de bestuurder van de betrokken vakorganisatie bespreken;
  - b. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen werknemers;
  - c. toegang hebben tot de onderneming om in het kader van het bondswerk in het bedrijf contact te kunnen onderhouden met de vakbondskaderleden.
5. Een werknemer in ploegendienst die actief is als vakbondskaderlid kan – indien noodzakelijk – in zijn werktijd aan vakbondsvergaderingen deelnemen wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
6. Werknemers die functioneren als vakbondskaderlid van een vakorganisatie zullen in hun positie en mogelijkheden als werknemer niet worden benadeeld vanwege hun activiteiten in die hoedanigheid. Het vakbondskaderlidmaatschap zal als zodanig geen reden tot ontslag kunnen vormen.
7. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt werkgever 2,5 uur per vakbondskaderlid per jaar ter beschikking aan de vakorganisaties. Hierover zal overleg worden gepleegd met de afdeling Human Resources.

## Artikel 25

### ARBEIDSONGESCHIKTHEID

#### Algemeen

1. Indien de werknemer ten gevolge 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 en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Werkgever en werknemer streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zo veel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen. Gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers worden zoveel mogelijk geplaatst in functies waarvoor zij medisch nog geschikt geacht kunnen worden.
3. De arbeidsongeschikte werknemer dient conform de gedragsregels en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op zijn re-integratie.

#### Loondoorbetaling 1e en 2e ziektejaar

4. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid geldt een loondoorbetalingsverplichting voor werkgever van 70% van het maandinkomen.

De werknemer ontvangt, boven op de wettelijke loondoorbetaling in de:

- 1<sup>e</sup> 26 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen;
- 2<sup>e</sup> 26 weken een aanvulling tot 90% van het maandinkomen;
- 3<sup>e</sup> 26 weken een aanvulling tot 80% van het maandinkomen;
- 4<sup>e</sup> 26 weken een aanvulling tot 70% van het maandinkomen.

5. Arbeidstherapie wordt gelijkgesteld aan werken. Over de in dit kader gewerkte uren wordt 100% van het maandinkomen doorbetaald.
6. Voortzetting van de loondoorbetaling en aanvulling na 104 weken vindt plaats indien de wettelijke uitkering waar de betrokkene in beginsel voor in aanmerking komt niet of later ingaat wegens een sanctie die het UWV aan werkgever heeft opgelegd en/of indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor de wettelijke uitkering uit te stellen. Deze voortzetting duurt ten hoogste 52 weken. Het niveau is bij gelijkblijvende arbeidsongeschiktheid gelijk aan wat de werknemer ontvangt gedurende de 4<sup>e</sup> periode van 26 weken.
7. Werkgever kan de aanvulling verminderen indien en naar gelang het netto jaarinkomen van de werknemer uit de genoemde betalingen hoger is dan zijn netto jaarinkomen bij arbeidsgeschiktheid.
8. De pensioenopbouw wordt gedurende de eerste twee ziektejaren voortgezet alsof de werknemer 100% aan het werk is, mits en voor zolang dit door de overheid of belastingdienst wordt toegestaan.
9. Werkgever kan de aanvulling weigeren, verlagen of opschorten vanaf de eerste ziektedag, indien/zolang de werknemer:
  - a. de arbeidsongeschiktheid met opzet heeft veroorzaakt;
  - b. zijn arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek, waarover hij valse informatie heeft verstrekt;
  - c. zijn genezing zelf belemmert of vertraagt;
  - d. geen passende arbeid voor werkgever of voor een derde, die door werkgever is aangewezen met toestemming van het UWV, verricht, ook al is hij in staat te werken;
  - e. niet meewerkt aan door werkgever of door een derde, die door werkgever is aangewezen met toestemming van het UWV, gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
  - f. niet meewerkt aan de opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
  - g. weigert mee te werken aan een door de Bedrijfsarts verlangde second opinion;

- h. zich niet houdt aan de voorschriften inzake ziekteverzuim;
  - i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen of de voorschriften met betrekking tot veiligheid overtreedt;
  - j. aan werkgever niet de inlichtingen verstrekt die deze nodig heeft om vast te stellen of hij de kosten van loondoorbetaling en aanvulling kan verhalen op een derde. Deze verhaalsmogelijkheid bestaat in beginsel, als een derde de ziekte van de werknemer heeft veroorzaakt;
  - k. door zijn toedoen zijn recht op wettelijke uitkeringen verliest dan wel niet geldend kan maken;
  - l. geen medewerking verleent om de hem toekomende wettelijke uitkeringen via werkgever te doen uitbetalen;
  - m. misbruik maakt van de voorziening.
10. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA, ontvangt gedurende de eerste 104 weken boven op de wettelijke loondoorbetaling en eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
11. Werkgever zal, als de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, het loon opschorten. Als de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal werkgever met terugwerkende kracht met een maximum van 3 maanden het maandinkomen aanvullen tot het niveau waar de werknemer op dat moment recht op had (100%/90%/80%/70%).
12. In geval werkgever met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
13. De genoemde loondoorbetaling en aanvulling wordt beëindigd na 104 weken arbeidsongeschiktheid.
14. Werkgever heeft per geval de mogelijkheid om in positieve zin af te wijken van bovenstaande regels.

## WIA

15. Arbeidsongeschiktheid <35%  
Betreft de werknemer die, na 2 jaar achtereen arbeidsongeschikt te zijn geweest, in het kader van de in de WIA opgenomen regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard door het UWV. Deze werknemer ontvangt, indien sprake is van inkomensverlies, gedurende het 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> en 5<sup>e</sup> jaar van arbeidsongeschiktheid een gegarandeerd minimum van 70% van het laatstverdiende inkomen.  
Daarnaast zal werkgever zich inspannen om de betreffende werknemer intern in het arbeidsproces te handhaven of te re-integreren, bij voorkeur in de eigen – eventueel aangepaste – functie, dan wel in een andere – zo passend mogelijke – functie.

16. Arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80%  
Voor de werknemer die door het UWV tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt wordt verklaard zal er door werkgever naar worden gestreefd om de loongerelateerde uitkering van de werknemer veilig te stellen door, indien dit redelijkerwijs mogelijk en haalbaar is, de restverdiencapaciteit van de werknemer voor ten minste 50% te benutten.
17. WGA-hiaat verzekering  
Voor de periode na 104 weken arbeidsongeschiktheid wordt een collectieve WGA-hiaat verzekering aangeboden aan alle werknemers.
18. WGA-premie  
Partijen hebben afgesproken dat werkgever 50% van de WGA-premie op werknemers verhaalt.

#### Artikel 26

#### UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan een evenredig deel van zijn jaarinkomen over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden, plus de 2 daarop volgende kalendermaanden. De fiscale wetgeving wordt hierop toegepast.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien de echtgenote niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen, alsmede die kinderen die een wezenuitkering krachtens de ANW ontvangen;
- c. bij afwezigheid van de categorieën a en b: degene ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband samenleefde.

#### Artikel 27

#### PENSIOENREGELING

Alle werknemers zullen op de eerste dag van de maand, waarin zij in dienst treden bij werkgever, toetreden tot de voor hen geldende pensioenregeling.

Voor de Basisregeling geschiedt deze toetreding volgens de voorwaarden, zoals die in het pensioenreglement van werkgever en het uitvoeringsreglement van de Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (hierna PGB) zijn vastgelegd.

In bijlage II van deze CAO is de inhoud van de Basisregeling, voor zover deze afwijkt van de standaard pensioenregeling van PGB, vastgelegd. Voor de inhoud van de pensioenregeling wordt tevens verwezen naar het pensioenreglement van werkgever. In bijlage II van deze CAO, alsmede in het pensioenreglement is de maximale premie en de premieverdeling tussen werkgever en werknemers opgenomen. Indien deze gemaximeerde premie in enig jaar wordt overschreden wordt de toekomstige opbouw evenredig verlaagd.

Per 1 januari 2014 zijn de Aanvullende en Compensatieregeling beëindigd en zijn de tot 1 januari 2014 in deze regelingen opgebouwde rechten premievrij gemaakt bij AEGON.



Per 1 januari 2014 is de VUT-vervangende regeling eenmalig afgefinancierd bij AEGON.

In bijlage II van deze CAO worden de aanvullende afspraken met betrekking tot de Aanvullende en Compensatieregeling en VUT-vervangende regeling weergegeven.

### Artikel 28

#### TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of sociale aard in Nederland voordoet, dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de loonbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van de overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd. Dit overleg zullen partijen voeren in de geest van vertrouwen en samenwerking.
2. Indien over het al dan niet aanwezig zijn van omstandigheden als bedoeld in lid 1 tussen partijen geen overeenstemming bereikbaar is, zal hierover uiterlijk 1 maand nadat één der partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen, uitspraak van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd. Eenzelfde uitspraak zal aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd indien geen overeenstemming bereikbaar is over in deze overeenkomst op grond van dergelijke omstandigheden aan te brengen wijzigingen, 3 maanden nadat één der partijen verzocht heeft hierover het overleg te openen. De uitspraak van de Stichting van de Arbeid zal door alle partijen als bindend worden beschouwd.

### Artikel 29

#### DUUR EN OPZEGGING

Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van 1 oktober 2016 tot 1 januari 2018 en eindigt zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen te Enkhuizen, september 2016.

RENOLIT Nederland B.V.

FNV

CNV Vakmensen.nl



## **BIJLAGE I**

Als bedoeld in artikel 12 van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

### 1. WERKCLASSIFICATIEPUNTEN

Ter bepaling van het schaalsalaris worden de werknemers, op wie deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, op basis van werkclassificatie ingedeeld in één van de volgende groepen.

Groep 1:	0 - 26,5 werkclassificatiepunten
Groep 2:	27 - 46,5 werkclassificatiepunten
Groep 3:	47 - 66,5 werkclassificatiepunten
Groep 4:	67 - 90,5 werkclassificatiepunten
Groep 5:	91 – 114,5 werkclassificatiepunten
Groep 6:	115 – 143,5 werkclassificatiepunten
Groep 7:	144 – 172,5 werkclassificatiepunten
Groep 8:	173 – 201,5 werkclassificatiepunten
Groep 9:	202 – 230,5 werkclassificatiepunten

### 2. FUNCTIELIJST (stand van zaken per september 2016)

#### GROEP 1

--

#### GROEP 2

Assistent medewerker Magazijn  
Productiemedewerker

#### GROEP 3

Medewerker Magazijn

#### GROEP 4

Allround medewerker Magazijn  
Flobinmedewerker  
Medewerker Bewaking  
Operator

#### GROEP 5

Assistent medewerker QA/QC  
Assistent Monteur  
Bedieningsvakman  
Componentenbeheerder

#### GROEP 6

Allround Bedieningsvakman  
Helpdesk medewerker  
Inkoopmedewerker  
Medewerker Customer Service  
Medewerker QA/QC  
Monteur  
Planner

### GROEP 7

Allround medewerker Customer Service  
Financieel Medewerker  
Technicus  
Allround Planner  
Assistent Procestechnoloog  
HR medewerker  
Inkoper  
Management Assistent

### GROEP 8

Allround Inkoper  
Allround medewerker QA/QC  
Allround medewerker Financiële Administratie  
Industrieel procesbeschrijver  
Quality Officer  
Ploegchef  
Procestechnoloog  
Systeem-/Netwerkbeheerder  
Veiligheidscoördinator

### GROEP 9

Allround Procestechnoloog  
Informatie Analist  
Sales Assistent

### 3. SALARISSCHALEN

Salarisschaal Renolit per 1 oktober 2016 (inclusief een verhoging van 2,25%)										
<b>Aanloopschaal</b>										
Groepen		1	2	3	4	5	6	7	8	9
A1	90% *	1733	1809	1890	1982	2085	2192	2315	2453	2632
A2	95% *	1828	1909	1995	2091	2199	2314	2444	2589	2778
* van het schaalsalaris bij 0 functiejaren										
<b>Functiejaarschaal</b>										
Groepen		1	2	3	4	5	6	7	8	9
0	functiejaar	1924	2009	2099	2200	2316	2436	2572	2725	2924
1	functiejaar	1954	2045	2145	2256	2369	2496	2644	2808	3008
2	functiejaaren	1986	2081	2191	2308	2424	2557	2711	2882	3099
3	functiejaaren	2017	2118	2235	2356	2485	2617	2776	2963	3185
4	functiejaaren	2046	2156	2278	2409	2539	2680	2843	3042	3271
5	functiejaaren				2463	2594	2738	2916	3120	3360
6	functiejaaren					2649	2805	2983	3201	3451
7	functiejaaren						2864	3046	3277	3541
8	functiejaaren							3116	3357	3624
9	functiejaaren								3435	3717
10	functiejaaren									3799

#### **Participatieschaal**

Uitsluitend voor werknemers\* van wie is vastgesteld dat zij vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn met voltijdse arbeid 100% van het WML (Wettelijk Minimum Loon) te verdienen, maar die wel arbeidsmogelijkheden hebben. Voor hen geldt een aparte loonschaal naast de salarisschalen.

\* *Mensen in de sociale werkvoorziening op de wachtlijst en de doelgroep van de Participatiewet vanaf 2015 (STAR brief 21 februari 2014, noot 3).*

Deze schaal start op 100% van het WML en loopt tot 120% van het WML. De doorgroei in de schaal is op basis van nominaal gelijke tredes, Tweemaal per jaar (op 1 januari en 1 juli) wordt het minimumloon landelijk opnieuw vastgesteld en wordt de salarisschaal conform aangepast.

Minimumloonschaal voor 23-jarigen en ouder\*\*

1e jaar: 100% WML \*

2e jaar: 107% WML \*

3e jaar: 113% WML \*

4e jaar e.v. 120% WML \*

\*Bij 40-urige werkweek

\*\*Voor werknemers jonger dan 23 jaar gelden de jeugdminimumloonbedragen uit de WML.

## **BIJLAGE II**

Als bedoeld in artikel 27 van de CAO voor RENOLIT Nederland B.V. te Enkhuizen

### **PENSIOENBIJLAGE** **BASISREGELING**

**Voor 2016 geldt het volgende:**

1. Het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het vaste maandsalaris plus vakantietoeslag (inclusief dertiende maand, ploegentoeslag, alsmede eventuele toeslagen die door werkgever als pensioengevend worden aangewezen),
2. Het pensioengevend salaris is niet gemaximeerd.
3. Voor 2016 bedraagt de franchise het voor dat jaar geldende wettelijke minimum.
4. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris verminderd met de franchise.
5. De premie wordt jaarlijks door PGB vastgesteld en is maandelijks verschuldigd.
6. De totale maximale premie is door sociale partners voor de periode van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2016 vastgesteld op 18% van de pensioengevende salarissen. De premie is als volgt verdeeld:
  - werkgever betaalt 55,55% van de totale vaste premie;
  - werknemers betalen 44,45% van de totale vaste premie.

Indien de kostendekkende premie in enig jaar hoger is dan de totale maximale premie wordt de opbouw in dat betreffende jaar naar evenredigheid verlaagd, tenzij sociale partners na overleg tot andere afspraken komen.

7. Het verzekerde ouderdomspensioen is gebaseerd op de PGB middelloonregeling en kent voor 2016 een opbouwpercentage van 1,75% van de pensioengrondslag en heeft vanaf 1 januari 2013 een pensioenrichtleeftijd van 67 jaar.
8. Het partnerpensioen kent een opbouwpercentage van 70% van het ouderdomspensioen.
9. Het wezenpensioen is meeverzekerd en kent een uitkeringspercentage van 14% van het ouderdomspensioen.
10. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw voor 100% premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse.

klasse	mate AO	mate van pv
1	< 35%	0%
2	35%-45%	40%
3	45%-55%	50%
4	55%-65%	60%
5	65%-80%	72,5%
6	80%-100%	100%

**Per 1 januari 2017 geldt het volgende:**

1. Het pensioengevend salaris is gelijk aan 12 maal het vaste maandsalaris plus vakantietoeslag (inclusief dertiende maand, ploegentoeslag, alsmede eventuele toeslagen die door werkgever als pensioengevend worden aangewezen),
2. Het pensioengevend salaris is niet gemaximeerd.
3. Voor 2017 bedraagt de franchise het voor dat jaar geldende wettelijke minimum, jaarlijks per 1 januari stijgend met de ontwikkeling van de AOW.
4. De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris verminderd met de franchise.
5. De premie wordt jaarlijks door PGB vastgesteld en is maandelijks verschuldigd.
6. Op basis van pensioenafspraken uit 2013 zou de maximale premie loonsom met ingang van 2017 van 18% verlaagd worden naar 16,5% van het pensioengevend salaris. De premie die nodig is om de huidige pensioenregeling ongewijzigd voort te zetten komt echter in 2017 zelfs boven de in 2016 geldende premie van 18% uit. Partijen hebben afgesproken dat de premie voor 2017 gecontinueerd wordt op 18%.
7. De werkgeverpremie is per 1 januari 2017 vastgesteld op 9,9% en de werknemerspremie op 8,1%.  
In 2017 zal de werkgever de werknemerspremie, die nodig is om van 16,5% premie loonsom tot 18% te komen eenmalig dragen. Hierdoor daalt de werknemerspremie in 2017 met maximaal 0,675% van het pensioengevend salaris.
8. Indien de kostendekkende premie in enig jaar hoger is dan de totale maximale premie wordt de opbouw in dat betreffende jaar naar evenredigheid verlaagd, tenzij sociale partners na overleg tot andere afspraken komen. Indexatie zal plaatsvinden conform het reglement van de Basisregeling mits de dekkingsgraad van PGB dit toelaat.
9. Naar verwachting zal de pensioenregeling in 2017 op basis van 18% pensioengevend salaris versoerd moeten worden door het opbouwpercentage te verlagen van 1,75% naar 1,675%.
10. Het verzekerde ouderdomspensioen is gebaseerd op de PGB middelloonregeling en kent een opbouwpercentage van 1,75% van de pensioengrondslag en gaat in op de AOW-gerechtigde leeftijd.
11. Het partnerpensioen kent een opbouwpercentage van 70% van het ouderdomspensioen.
12. Het wezenpensioen is meeverzekerd en kent een uitkeringspercentage van 14% van het ouderdomspensioen.
13. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw voor 100% premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse.

klasse	mate AO	mate van pv
1	< 35%	0%
2	35%-45%	40%
3	45%-55%	50%
4	55%-65%	60%
5	65%-80%	72,5%
6	80%-100%	100%

Partijen hebben afgesproken dat de maximale premie vanaf 2017 wordt gecontinueerd op 18%. Werkgever beschouwt dit als een redelijk premieniveau voor een goede pensioenregeling. De totale extra kosten die hiermee samenhangen (55% voor werkgever en 45% voor werknemer) worden in 2017 eenmalig door de werkgever gedragen. De werknemerspensioenpremie wordt hierdoor in 2017 verlaagd met 0,675% van het pensioengevend salaris. Door de verwachte premiestijging komt het opbouwpercentage in 2017 naar verwachting uit op 1,675% (is in 2016 1,75%).

#### **Na 1 januari 2018:**

Partijen hebben uitgesproken te hechten aan een goede, stabiele pensioenregeling als belangrijke arbeidsvoorwaarde. Partijen zullen derhalve met elkaar overleg voeren om tot een passende oplossing te komen voor de toekomstbestendigheid van de pensioenregeling na 1 januari 2018.

#### **Afspraken ten aanzien van additionele toeslagen:**

Verder hebben partijen arbeidsvoorwaardelijke afspraken met elkaar gemaakt met betrekking tot de overgang van de uitvoering van de Basisregeling van de Stichting Pensioenfonds Renolit Nederland (hierna SPRN) naar de Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (hierna PGB). Het betreft afspraken over de aanwending van het verschil tussen de maximale premie van 15% van de loonsom die bij SPRN van kracht was en de verschuldigde pensioenpremie aan PGB ten behoeve van extra indexatie. De afspraken gelden voor de periode van 1 januari 2012 t/m 31 december 2016 en zijn door werkgever en PGB in onderstaande procedure vastgelegd:

##### **Doel:**

Beschrijving procedure omtrent extra inkoop (indexatie) bij Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB) welke door middel van een koopsom wordt ingekocht.

##### **Aanleiding:**

Vanuit RENOLIT Nederland B.V. (RENOLIT Nederland) is verzocht om een tijdelijke extra inkoop (indexatie). Deze regeling geldt voor een duur van 5 jaar, te weten voor de periode van 1 januari 2012 t/m 31 december 2016. Het verschil tussen de door sociale partners vastgestelde totale maximale premie in enig jaar in de periode 2012 tot en met 2016 en de verschuldigde pensioenpremie aan PGB wordt gebruikt voor extra inkoop (indexatie).

## **Beschrijving:**

### Rechthebbenden op extra inkoop:

- Actieve deelnemers, slapers (ook arbeidsongeschikte deelnemers) of uitkeringsgerechtigden, welke per overdrachtsdatum een aanspraak of recht hebben bij PGB en op de peildatum nog steeds een aanspraak of recht hebben bij PGB, of
- De nabestaanden, van overleden personen welke per overdrachtsdatum een aanspraak of recht hebben bij PGB, die op de peildatum een recht op nabestaandenpensioen hebben bij PGB
- Timeos beheert de populatie rechthebbenden (bijvoorbeeld mutaties door overlijden, waardeoverdracht, afkoop, pensionering).

### Premie inning en koopsom:

- PGB stelt jaarlijks het premiepercentage voor de pensioenregeling van RENOLIT Nederland vast
- Timeos heft maandelijks een voorschotpremie op basis van deze premie
- Timeos maakt jaarlijks een eindafrekening op, op basis van de opgegeven loongegevens en ontvangen voorschotpremies
- RENOLIT Nederland stelt jaarlijks de beschikbare koopsom vast op basis van de door sociale partners vastgestelde totale maximale premie die gebaseerd is op de pensioengevende salarissen per 1 januari van het betreffende jaar enerzijds en de premieheffing door Timeos op basis van de eindafrekening over dat jaar anderzijds.

### Indexatiedepot:

- Na vaststelling van de beschikbare koopsom maakt RENOLIT Nederland het betreffende bedrag over aan Timeos
- Timeos brengt de beschikbare koopsom onder in het indexatiedepot dat hiervoor ten behoeve van RENOLIT Nederland in de administratie van PGB is gevormd
- Over bedragen die langer dan één jaar in het indexatiedepot zijn ondergebracht wordt jaarlijks een rente ter grootte van de 1-jarige Euribor vergoed.

### Koopsom ten behoeve van indexatie en percentage indexatie:

- Rond 1 mei van een jaar geeft RENOLIT Nederland aan Timeos door of zij in dat jaar gebruik wenst te maken van de mogelijkheid van extra indexatie
- Timeos checkt vervolgens of de beschikbare koopsom voldoet aan de geldende randvoorwaarden. Om te checken of de extra indexatie leidt tot een verhoging van de aanspraken van minimaal 0,5% vergelijkt Timeos de beschikbare koopsom met de VPV voor het totale deelnemersbestand en niet voor de deelpopulaties

- Daarna stelt Timeos het percentage van mogelijke extra inkoop en de in te kopen aanspraken voor de rechthebbenden vast op basis van de volgende uitgangspunten:
  - Bron zijn de aanspraken of rechten uit de overgedragen eindstanden
  - Gehanteerd worden de van toepassing zijnde factoren voor inkoop van pensioen in de maand waarin de extra inkoop plaatsvindt (dezelfde tariefgrondslagen als voor de basisregeling met rts van de betreffende maand, rekening houdend met wetgeving rondom rts)
  - Actieve deelnemers hebben recht op 2/3 van de beschikbare koopsom en slapers of uitkeringsgerechtigden hebben recht op 1/3 van de beschikbare koopsom
  - Op basis van het voorgaande krijgen alle actieve deelnemers een gelijk inkooppercentage en krijgen ook alle slapers of uitkeringsgerechtigden een gelijk inkooppercentage (afwijkend van het inkooppercentage voor de actieve deelnemers).
- Binnen een maand na de melding van RENOLIT Nederland legt Timeos de vaststelling in de vorm van een voorstel voor aan RENOLIT Nederland
- RENOLIT Nederland maakt uiterlijk 2 weken na ontvangst van het voorstel bekend aan Timeos of zij daarmee akkoord gaat.
- Na akkoord op het voorstel verwerkt Timeos de aanspraken binnen 4 weken in de administratie
- Timeos informeert alle rechthebbenden binnen een maand na verwerking in de administratie middels een brief.

Randvoorwaarden:

- De gemoeide (bruto) koopsom bedraagt minimaal € 100.000,-
- En de gemoeide verhoging van de aanspraken bedraagt minimaal 0,5 %.

In 2014 wordt indien nodig éénmalig afgeweken van de bovengenoemde randvoorwaarden en de eerste indexatie wordt in 2014 verwerkt, ongeacht het bedrag of percentage en zonder extra kosten. Hetzelfde geldt in 2017 voor de laatste indexatie.

Aanvullende voorwaarden:

Indien, naast de hierboven genoemde uitzonderingen, op verzoek van RENOLIT Nederland van de randvoorwaarden wordt afgeweken, zal Timeos vooraf de kosten kenbaar maken aan RENOLIT Nederland. Deze zullen nooit meer bedragen dan € 5.000,-. Deze kosten zullen in mindering worden gebracht op de beschikbare koopsom.



- Partijen hebben aanvullend de volgende afspraken over de additionele toeslagen gemaakt: De bestaande afspraak dat tot en met 2016 het verschil tussen de vaste en de kostendekkende pensioenpremie voor de Basisregeling wordt gebruikt voor extra indexaties van de Basisregeling, blijft van kracht. Over 2013 leidt dit ertoe dat ca. € 153.000 beschikbaar is voor extra indexatie van de Basisregeling.
- De pensioenopbouw voor de Basisregeling wordt in 2014 eenmalig verhoogd naar 2,0%. Hierdoor zal in dat jaar bij een gelijkblijvende premie minder geld beschikbaar komen voor indexatie: ca. € 70.000 in plaats van ca. € 153.000. Werkgever zal het verschil van ca. € 83.000 aanvullen door een dotatie in het indexatiedepot voor de Basisregeling bij PGB.

### **AANVULLENDE, COMPENSATIE- EN VUT-VERVANGENDE REGELING**

#### **Afspraken ten aanzien van de Aanvullende en Compensatieregeling en VUT- vervangende regeling:**

- De Aanvullende en Compensatieregeling worden per 31 december 2013 premievrij gemaakt. Er vindt geen nieuwe pensioenopbouw meer plaats na deze datum.
- De VUT-vervangende regeling wordt per 31 december 2013 bij AEGON afgefinancierd. De nog in te kopen pensioenaanspraken vanaf 1 januari 2014 worden rekening houdend met onderstaande kortingspercentages ineens ingekocht bij AEGON.
  - Inkoop met pensioenrichtleeftijd 65 jaar (met een actuariële korting van 10% voor de overgang naar pensioenrichtleeftijd 67);
  - Invoeren van een staffel i.v.m. blijfkans:
    - Geboortejaren 1953 en eerder : 100%
    - Geboortejaren 1954 t/m 1958 : 95%
    - Geboortejaren 1959 t/m 1963 : 90%
    - Geboortejaren 1964 en later : 85%

## **BIJLAGE III**

### **Actuele CAO-afspraken**

1. **Resultaatafhankelijke uitkering (SDDS-regeling)**

De SDDS-regeling, met een maximumuitkering van 2%, wordt voor het kalenderjaar 2017 gecontinueerd. Voor 2017 is afgesproken dat geen afdelingsdoelstellingen worden geformuleerd, maar uitsluitend de ondernemingsdoelstellingen van kracht zijn. Het is de intentie van werkgever om samen met de vakorganisaties en medewerkers in overleg te gaan over de invoering van individuele doelstellingen op termijn.

2. **Vakbondscontributie**

De fiscale vergoeding van de vakbondscontributie wordt voor 2017 gecontinueerd. Het totaal van de vergoedingen is in 2016 toegenomen ten opzichte van andere jaren. Hierdoor dreigt in 2016 overschrijding van de vrije ruimte in de werkkostenregeling, wat tot extra kosten voor de werkgever zou kunnen leiden (80% eindheffing). Voor 2017 hebben partijen daarom afgesproken de benodigde vrije ruimte in de werkkostenregeling substantieel te verhogen van 7.000 naar 10.000 euro. Dit bedrag geldt vooralsnog ook als maximum budget voor de fiscale vergoeding van de vakbondscontributie.

Indien in 2017 meer dan 10.000 euro wordt gedeclareerd aan vakbondscontributie:

- en er is in december 2017 geen extra vrije ruimte meer in de werkkostenregeling, dan wordt 10.000 euro evenredig verdeeld over de declaraties
- en er is in december 2017 wel extra vrije ruimte in de werkkostenregeling, dan wordt deze vrije ruimte zoveel mogelijk benut om alle declaraties volledig te vergoeden.

3. **Overdrachtstijd ploegenwissel** (betreft afspraken uit de CAO met een looptijd van 1 juli 2011 tot 1 juli 2012)

Partijen hebben uitgebreid gesproken over het onderwerp van de overdracht bij een ploegenwissel. De overdrachtstijd is niet (meer) aan de orde. Binnen de productie is geen uitgebreide overdrachtstijd nodig. Overdracht kan plaatsvinden binnen 1 of 2 minuten. Medewerkers hoeven hiervoor niet 10 minuten eerder bij de lijn aanwezig te zijn. De beperkte, vloeiende overdracht wordt geacht tot de normale werktijden te behoren. Hiervoor zal geen compensatie in tijd of geld plaatsvinden.

4. **Werktijdenregeling dagdienst**

Ter voorbereiding op de invoering per 1 januari 2017 van de nieuwe werktijdenregeling voor de dagdienst, zal werkgever diverse informatiesessies organiseren. Tijdens die sessies wordt het uitgangspunt van de nieuwe regeling: 'resultaatgericht werken', gebaseerd op de basisbeginselen 'vertrouwen' en 'verantwoordelijkheid', nader toegelicht en gaan we daar met elkaar over in gesprek. Er is ruimte voor medewerkers om hun vragen/zorgen direct met elkaar te bespreken. Insteek van werkgever is dat we met elkaar de kaders van de nieuwe regeling gaan zoeken en de regeling daarmee verder inkleuren en ook regelmatig evalueren. Werkgever zegt toe om in de komende CAO-periode in het kader van het faciliteren van tijd- en plaatsafhankelijk werken, voldoende geld beschikbaar te stellen om tenminste 25 extra laptops in te kunnen zetten.

5. 3<sup>e</sup> WW-jaar

CAO-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW en de WGA worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 en in de brieven van de Stichting van de Arbeid van 24 december 2013, 11 juli 2014, 24 november 2015 en 18 maart 2016 zijn gemaakt. CAO-partijen spreken af zich aan te zullen sluiten bij de op te richten nationale private uitvoerder voor de aanvullende WW/WGA, zodra deze bekend is. De nationale uitvoerder zal een uniforme regeling voor alle werknemers introduceren en voorleggen aan decentrale CAO-partijen. Deze regeling nemen CAO-partijen één op één over. CAO-partijen schatten in dat de private aanvullende WW/WGA in 2016 en 2017 0,2% van het SV-loon kost. Werknemers nemen de volledige premie voor hun rekening. Deze premie kan naar verwachting oplopen tot 0,75% van het SV-loon.

De looptijd van deze afspraak bedraagt 5 jaar. De afspraak wordt in een aparte CAO vastgelegd. Tussentijdse wijzigingen en premiestelling worden door CAO-partijen bekrachtigd.

8. Terugkomdagen 2016/2017

Partijen erkennen de behoefte van werkgever aan flexibiliteit die via het instrument van terugkomdagen kan worden benut. Partijen erkennen tevens de behoeften van medewerkers aan voorspelbaarheid, langere aanzegtermijnen en de mogelijkheid tot snipperen van terugkomdagen.

Het huidige beleid ten aanzien van de terugkomdagen wordt gecontinueerd tot het moment van invoering van nieuwe roosters.

9. Aandacht voor Productie

De signalen over onvrede onder medewerkers in de Productie zijn ook bekend bij de werkgever. Werkgever geeft zijn commitment om hier de komende CAO-periode tijd, aandacht en geld aan te besteden.