



**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

VOOR

RODENSTOCK BENELUX B.V.

te

GRONINGEN

Looptijd: 1 januari 2014 t/m 31 maart 2017

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rodenstock Benelux B.V. te Groningen

Artikel	Omschrijving	Bladzijde
1	Definities	4
2	Algemene verplichtingen van CAO-partijen	4
3	Verplichtingen van de werkgever	5
4	Werkgelegenheid	6
5	Verplichtingen van de werknemer	7
6	Indienstneming en ontslag	8
7	Dienstrooster en arbeidsduur	9
8	Functiegroepen en salarisschalen	9
9	Toepassing van de salarisschalen	10
10	Bijzondere beloningen	11
11	Zon- en feestdagen	12
12	Geoorloofd verzuim	13
13	Onbetaald verlof	13
14	Vakantie	14
15	Vakantietoeslag	16
16	Vakbondscontributie	16
17	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	16
18	Overlijden	18
19	Bedrijfsreglement	18
20	Pensioenregeling	18
21	Tussentijdse wijzigingen	19
22	Duur van de CAO	19
Bijlage I	Functierangschikkingslijst	20
Bijlage II	Salarisschalen	21
Bijlage III	Wet verbetering poortwachter	22
Bijlage IV	Protocolafspraken	23

© 2014 CAO-partijen en Werkgeversvereniging AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd 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 en van Werkgeversvereniging AWWN te Den Haag.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Rodenstock Benelux B.V.

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Rodenstock Benelux B.V.;
- b. vakvereniging : FNV Bondgenoten en/of CNV Vakmensen;
- c. werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van werkgever van wie de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te zijn opgenomen in bijlage I van deze CAO. Als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair, de vakantiewerker en de oproepkracht;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. dienstrooster : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, onderbreken en beëindigen.
- f. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week waarop de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. maandsalaris : het salaris zoals vermeld in bijlage II;
- h. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag, een eventuele persoonlijke toeslag en een verschoven urentoeslag;

Artikel 2

Algemene verplichtingen van CAO-partijen

1. Partijen verplichten zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen en geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden, anders dan volgens het bepaalde in artikel 21.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen te bevorderen dat hun leden het in deze CAO bepaalde zullen nakomen en dat zij een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst met de werkgever aangaan op de grondslag van deze CAO en van het geldende bedrijfsreglement.
3.
 - a. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het bepaalde in deze CAO of in het bedrijfsreglement.
 - b. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO en het bedrijfsreglement.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1. Vakbondsfaciliteiten

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

- a. Voor mededelingen van huishoudelijke aard kan e-mail worden gebruikt.
- b. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.
- c. Kaderleden, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe vrijaf geven.
- d. In een urgent geval aan bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.
- e. Voor de beide vakverenigingen worden jaarlijks 10 "vakbondsdagen" ter beschikking gesteld. Deze dagen kunnen door kaderleden worden besteed aan vakbondsactiviteiten.

2. Fusie, sluiten, reorganisatie

Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk het SER-besluit fusiegedragsregels 2000, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag dient de werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen en voorts met de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

3. Sociaal beleid

De werkgever zal (een vertegenwoordiging van) het personeel periodiek inlichten en raadplegen over de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder over het gevoerde personeelsbeleid.

4. Veiligheid, milieu

- a. De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever regelingen opstellen.
- b. In dit kader verplicht de werkgever zich de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, die in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die ter zake worden getroffen.

5. Ongewenste intimiteiten

Zie hiervoor het geldende bedrijfsreglement.

6. *Regeling werkgeversbijdrage*

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

7. *Deeltijdarbeid*

De werkgever zal de bepalingen van deze CAO zoveel mogelijk naar rato toepassen op werknemers werkzaam in deeltijdarbeid. Verzoeken om in deeltijd te werken zullen worden behandeld conform de Wet aanpassing arbeidsduur.

Artikel 4

Werkgelegenheid

1. Indien de continuïteit en de daarmee samenhangende werkgelegenheid in de onderneming hierdoor niet in gevaar gebracht worden, zullen tijdens de looptijd van de CAO geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden voor werknemers, die op het moment van het afsluiten van de CAO in dienst zijn, respectievelijk tijdens de looptijd van de CAO zullen worden aangenomen. Onder collectief wordt in dit verband verstaan een gehele - of een gedeelte van een - afdeling. In dit geval zal werkgever hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen in welk overleg met name aandacht besteed zal worden aan eerder genoemde omstandigheden. Indien er reële vacatures ontstaan door onder meer natuurlijk verloop, zal werkgever deze vacatures opvullen en daarbij eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen naar deze vacatures te solliciteren. Reële vacatures zijn vacatures die opgevuld moeten worden om een doelmatige bedrijfsvoering te garanderen. De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over functies die niet of niet meer reëel zijn.
2. Bij het ontstaan van te vervullen vacatures in de onderneming worden de werknemers in de gelegenheid gesteld daarnaar te solliciteren, terwijl tevens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure. Deze vacatures zullen per e-mail kenbaar worden gemaakt. Alle vacatures, zowel voor hele als halve dagen, die niet door de werknemers in de onderneming kunnen worden vervuld, worden o.m. bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) gemeld en na vervulling afgemeld, waarbij nauwkeurig wordt omschreven welke functie het betreft en welke kwaliteiten van de sollicitant worden vereist. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het UWV niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever gebruik kunnen maken van uitzendkrachten.
3. De werkgever zal alleen indien werkzaamheden van een dergelijke aard of omvang zijn dat deze met het aanwezige werknemersbestand niet tijdig kunnen worden uitgevoerd, gebruikmaken van uitzendkrachten. Werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten te werk stellen die in dienst zijn van een uitzendbureau dat beschikt over een NEN-certificering en is ingeschreven in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA).
4. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, gerekend vanaf de datum waarop de betrokkene de werkzaamheden aanvangt. Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan. Gedurende deze eerste 6 maanden wordt de uitzendkracht betaald volgens de ABU-CAO. Mocht onverhoopt de uitzendperiode langer zijn dan 6 maanden dan zal de CAO van Rodenstock worden toegepast. De werkgever zal zich er van vergewissen dat het uitzendbureau de ABU-CAO (gedurende de eerste zes maanden) dan wel de CAO voor Rodenstock Benelux (na 6 maanden) juist toepast.

5. Wanneer de werkgever gebruikmaakt van ingeleende arbeidskrachten zal daarover periodiek nadere informatie worden verstrekt aan (een vertegenwoordiging van) het personeel. Hierbij zal de werkgever informatie verschaffen over:
 - naam en adres van de uitlener(s)
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden
 - het aantal ingeleende arbeidskrachten
 - de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.In het geval van een reële vacature zal iedere ingeleende arbeidskracht bij gebleken geschiktheid ook in de gelegenheid worden gesteld een dienstverband voor onbepaalde tijd met de onderneming aan te gaan. Werkgever zal zich inspannen om het aantal inleendkrachten zoveel mogelijk te beperken en daar waar mogelijk werknemers in vaste dienst aan te stellen.
6. In het normale contact tussen de werkgever en de vakverenigingen zal aandacht worden besteed aan verbetering van de werkgelegenheid zowel kwalitatief als kwantitatief, aan de positie van kwetsbare groepen en aan mogelijke investeringsplannen die verband houden met de werkgelegenheid.
7. Werkgever heeft de intentie om jaarlijks twee stageplaatsen ter beschikking te stellen.
8. Eenmaal per jaar, buiten de CAO-onderhandelingen, en tussentijds bij belangrijke ontwikkelingen, zal de werkgelegenheidssituatie van de onderneming in een periodiek overleg met de vakverenigingen worden besproken.

Artikel 5

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de gepubliceerde dienstroosters arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht heeft genomen. Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht overwerk te verrichten.
5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de hygiëne, orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden gaat verrichten, is van tevoren toestemming van de werkgever vereist.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij van toepassing worden verklaard: deze CAO, het bedrijfsreglement, alsmede de pensioenregeling op grondslag van de geldende pensioenvoorwaarden.
8. De werknemer is verplicht tot geheimhouding volgens de regels vastgelegd in de voor het bedrijf geldende geheimhoudingsovereenkomst.

Artikel 6

Indienstneming en ontslag

1. Tenzij bij de indiensttreding anders is overeengekomen zullen de eerste twee maanden van het dienstverband als proeftijd gelden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei.
 In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Behalve ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 679 BW en behalve tijdens of bij het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, eindigt de arbeidsovereenkomst:

a. *Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst*

1. Door opzegging door de werkgever met een termijn die afhankelijk is van de lengte van het dienstverband. Hierbij geldt de volgende staffel:

<i>Dienstverband</i>	<i>Opzegtermijn</i>
0-5 jaar	1 maand
5-10 jaar	2 maanden
10-15 jaar	3 maanden
15 jaar en langer	4 maanden

Als overgangsregeling geldt dat van de werknemers die op 1 januari 2005 45 jaar of ouder zijn op basis van de oude systematiek wordt vastgesteld wat de opzegtermijn zou zijn op genoemde datum. De aldus vastgestelde opzegtermijn geldt voor deze werknemers als minimum.

2. Door opzegging door de werknemer met een termijn van 1 maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.
 3. Zonder opzegging bij het bereiken van de voor de werknemer ingevolge de in de onderneming van de werkgever geldende pensioenregeling vastgestelde pensioendatum.
- b. *Voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst*
 Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7:668 BW eerste lid. Indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week voordat de voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.
- c. *Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei:*
 Bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen.
4. Het bepaalde in artikel 7: 670 BW eerste lid (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 onder b en c niet van toepassing.

Artikel 7

Dienstrooster en arbeidsduur

1. De werknemer werkt volgens een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur effectief per week. In dagdienst wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 18.00 uur.
2.
 - a. Per kalenderjaar worden in het kader van arbeidsduurverkorting 11,5 roostervrije dagen toegekend.
 - b. De werkgever is gerechtigd vier roostervrije dagen, geldend voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk, aan te wijzen.
 - c. Voor de registratie van ADV en vakantiedagen worden aparte administraties gevoerd. Voor ADV is het uitgangspunt dat 11,5 roostervrije dagen per kalenderjaar worden ingeroosterd. Deze inroostering vindt per afdeling plaats, in principe in blokken van 4 of 8 uur. Een restant aan niet opgenomen ADV kan niet worden meegenomen naar een volgend kalenderjaar.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van functieclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in functiegroepen, die in bijlage I bij deze CAO zijn opgenomen.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op leeftijd en op het aantal functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II bij deze CAO.
 - c. Bijlage I en II worden geacht een integrerend deel van deze CAO te zijn.
2. Iedere werknemer krijgt schriftelijk mededeling van de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld en het daarbij behorend maandsalaris.
3. *Beroepsprocedure*
 - a. Indien werknemer bezwaar heeft tegen de inhoud van zijn functiebeschrijving resp. tegen de indeling van de betreffende functiegroep, legt hij binnen drie maanden na bekendmaking van het functieniveau dit bezwaar, na overleg met zijn chef, schriftelijk voor aan de directie. Deze draagt er zorg voor dat binnen drie maanden de systeemhouder de betreffende functie onderzoekt.
 - b. Indien binnen drie maanden, nadat de werknemer de behandeling van zijn bezwaar bij de directie kenbaar heeft gemaakt, nog geen overeenstemming is bereikt, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de districtsbestuurder van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten. Indien men niet is aangesloten bij een vakvereniging dan bestaat de mogelijkheid - via afdeling Personeel & Organisatie - het bezwaar voor te leggen aan een AWWN-organisatieadviseur, die niet bij het functieonderzoek van de werkgever betrokken is geweest.
 - c. Naar aanleiding van het onder b genoemde, zijn de deskundigen van de vakverenigingen bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen, in samenwerking met een deskundige van AWWN.
 - d. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn en van kracht zijn vanaf het moment dat het in a bedoelde bezwaar is gedeponereerd. Indien deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal de directie, de deskundigen gehoord hebbende, een beslissing nemen.

4. *Algemene loonindex*

De salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2014 met 2,5% verhoogd.

Per 1 april 2015 worden de salarissen en de salarisschalen verhoogd op basis van de algemene loonindex¹ van 2014 en per 1 april 2016 worden de salarissen en de salarisschalen verhoogd op basis van de algemene loonindex¹ van 2015.

Artikel 9

Toepassing van de salarisschalen

1. a. Werknemers ontvangen het maandsalaris bij 0 functie jaren behorende bij de functiegroep waarin zij overeenkomstig hun normaliter uit te oefenen functie zijn ingedeeld, indien zij daarvoor over de vereiste kundigheden en ervaring beschikken. De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het maandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt.
- b. Dit maandsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari van elk kalenderjaar.
- c. Herzieningen van de maandsalarissen op andere tijdstippen dan onder b genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal op grond van het bepaalde in de leden 4 en 5.
2. a. Indien, in afwijking van het in lid 1 onder a bepaalde, aan de werknemer een maandsalaris behorende bij één of meer functie jaren is toegekend, zal de eerstvolgende functie jaren-verhoging eveneens worden toegekend conform het bepaalde in lid 1 onder b.
- b. Ligt, ingeval van bevordering zoals bedoeld in lid 4, tussen die bevordering en de daaraanvolgende datum van 1 januari een termijn van minder dan 6 maanden, dan kan bij wijze van uitzondering de eerstvolgende functie jarenverhoging ten hoogste 6 maanden later dan met ingang van 1 januari, volgende op die bevordering, worden toegekend.
3. a. Indien naar het oordeel van de directie een werknemer slecht functioneert, kan in afwijking van lid 1 onder b geen functiejaar worden toegekend. De betreffende werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om binnen 6 maanden zijn functioneren zodanig te verbeteren dat lid 1 onder b alsnog van toepassing kan zijn.
- b. Indien naar het oordeel van de directie een werknemer uitstekend functioneert, kan in afwijking van lid 1 onder b een extra functiejaar worden toegekend.
4. *Plaatsing in een hogere functiegroep c.q. salarisschaal*
 - a. Bij definitieve overplaatsing in een hogere functiegroep (promotie) c.q. hogere salarisschaal van een werknemer bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschilbedrag tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de betreffende functiegroepen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functie jarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 onder b.

¹ CBS-indexcijfers cao-lonen exclusief bijzondere beloningen, totaal cao-sectoren, jaarmutaties.
Deze indexcijfers zijn te volgen op www.cbs.nl, CBS Statline, Arbeid en sociale zekerheid, Lonen en arbeidskosten.

- b. De werknemer die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, wordt gedurende een proefperiode van 6 maanden in de hogere schaal ingedeeld. Iedere 2 maanden zal worden beoordeeld of de werknemer aan de gestelde functie-eisen voldoet. In het geval van overplaatsing naar een hogere, leidinggevende functie kan de periode van 6 maanden door de werkgever voor maximaal 6 maanden worden verlengd. Indien niet tot definitieve plaatsing in de hogere functie wordt overgegaan, vindt herindeling in de oorspronkelijke functiegroep plaats. Lid 5b (toekenning persoonlijke toeslag) is bij deze herindeling in de oorspronkelijke functiegroep niet van toepassing.
5. *Plaatsing in een lagere functiegroep c.q. salarisschaal*
- a. Bij indeling van een werknemer in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek anders dan op grond van medische redenen, bedraagt de verlaging van het maandsalaris de helft van het verschilbedrag tussen de maandsalarissen bij 0 functie jaren van de betreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functie jarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in lid 1 onder b.
 - b. Voor werknemers die echter als gevolg van verminderde arbeidsgeschiktheid dan wel wegens bedrijfsomstandigheden buiten hun schuld door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep, wordt met ingang van de maand, volgende op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied, naar redelijkheid en billijkheid het maandsalaris vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Een en ander onverminderd het recht van de meeste gerede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.
Het verschil tussen het oude maandsalaris en het nieuwe maandsalaris zal betaald worden in de vorm van een persoonlijke toeslag, die als nominaal bedrag eenmalig wordt vastgesteld. Wijziging vindt alleen plaats bij indeling in een hogere salarisschaal (promotie) of bij toekenning van een verhoging volgens de salarisschaal, als gevolg van bijvoorbeeld aanpassing van het salarisgebouw. In deze gevallen wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

Artikel 10

Bijzondere beloningen

- 1. *Algemeen*
De maandsalarissen, bedoeld in artikel 8 en 9, worden geacht een beloning te zijn voor een normale functie vervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functie vervulling in dagdienst voortvloeit.
- 2. *Beloning voor overwerk*
 - a. Overwerk is het werk, dat de werknemer verricht in opdracht van de werkgever op uren boven de normale arbeidsduur en buiten het dienstrooster als bedoeld in artikel 7.
Overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar is voor de werknemer verplicht, indien naar oordeel van de werkgever de eisen van het bedrijf het noodzakelijk maken en mits het niet in strijd is met het bij of krachtens de wet bepaalde. Over overwerk dat anders dan incidenteel moet worden verricht zal vooraf overleg met (een vertegenwoordiging van) het personeel plaatsvinden.

- b. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden (overwerk), geldt de volgende regeling.
1. Het inkomen voor overwerk bedraagt per overuur, inclusief het doorbetaalde salaris over de op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen, de volgende percentages van het, van het maandsalaris afgeleide standaard-uurloon:
 - uren op maandag t/m vrijdag: 130%
 - uren op zaterdagen vanaf 07.00 uur alsmede uren na 22.00 uur op maandag t/m vrijdag: 150%
 - uren op zon- en feestdagen: 200%.Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de in dit sub-lid genoemde percentages.
 2. De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang dit niet toelaat. Het tijdstip van compensatie in vrije tijd wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.
- c. In afwijking van het bepaalde onder a geldt niet als overwerk:
1. Incidenteel werk gedurende minder dan 15 minuten in aansluiting op de in artikel 7 genoemde normale arbeidsduur volgens dienstrooster, voor het afmaken van de lopende werkzaamheden;
 2. Voor werknemers van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen 120-140 of 140-160 ORBA-score, het werken gedurende minder dan 1 uur in aansluiting op de in artikel 7 genoemde normale arbeidsduur volgens dienstrooster;
 3. Werk dat wordt verricht voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in artikel 11, 12, 13 of 14.
- d. De overwerkregeling is niet van toepassing voor werknemers van wie de functie is ingedeeld in een functiegroep boven de 160 ORBA-score, alsmede voor werknemers van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen 120-140 of 140-160 ORBA-score en waarvoor een persoonlijke toeslag geldt. Het werken op zondag zal voor die functiegroepen 160-180 of 180-200 ORBA-score als overwerk worden aangemerkt, met dien verstande dat de eerste twee zondagen worden geacht bij de normale uitoefening van de functie te behoren. Het betreffende overwerk zal uitsluitend tijd voor tijd worden verrekend.
3. *Training en opleiding*
Werknemers die door de werkgever verplicht worden deel te nemen aan een opleiding op zaterdag worden in tijd gecompenseerd.

Artikel 11

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:
Nieuwjaarsdag, Koningsdag, beide paasdagen, Hemelvaartsdag, beide pinksterdagen, de beide kerstdagen en in lustrumjaren 5 mei ter viering van nationale Bevrijdingsdag.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

Artikel 12

Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote of partner met wie de werknemer samenwoont;
 - b. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer;
 - e. gedurende twee dagen bij overlijden of begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind;
 - f. gedurende één dag op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkind, pleegkind, broer, zuster, schoonouder, schoonzuster, zwager, schoonzoon en schoondochter;
 - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen doorbetaling van maandinkomen plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.
 - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. gedurende één dag bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende één dag bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer en gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer;
 - c. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, alsmede gedurende één dag bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van diens ouders of schoonouders;
 - d. gedurende twee dagen per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer.
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.

Artikel 13

Onbetaald verlof

Aan werknemers zal onbetaald verlof worden gegeven indien zich naar de mening van de werkgever omstandigheden voordoen die dit verlof rechtvaardigen.

Artikel 14

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari van enig jaar tot 1 januari van het volgende jaar.
2. *Duur van de vakantie*
 - a. Iedere werknemer heeft per vol vakantiejaar dienstverband recht op vakantie met behoud van maandinkomen van 20 dagen. Daarenboven heeft de werknemer recht op bovenwettelijke dagen als volgt:
 - niet-leerplichtige werknemers t/m 18 jaar 5 dagen
 - werknemers van 19 jaar en ouder 4 dagen
 - werknemers met een ononderbroken dienstverband
 - van 5 t/m 9 jaar 5 dagen
 - van 10 t/m 14 jaar 6 dagen
 - van 15 t/m 19 jaar 7 dagen
 - van 20 t/m 24 jaar 8 dagen
 - van 25 jaar of meer 9 dagenmet dien verstande dat, indien het dienstverband niet het hele vakantiejaar duurt, de vakantierechten zuiver proportioneel worden berekend en wel per maand dienstverband 1/12 deel van de totale vakantie. De berekening van een maand dienstverband geschiedt volgens het bepaalde in lid 3.
 - b. De werknemer heeft het recht van zijn vakantie ten minste 3 kalenderweken aaneengesloten op te nemen. In overleg tussen werkgever en werknemer kunnen van geval tot geval andere afspraken worden gemaakt. De overige dagen zal hij opnemen in de vorm van snipperdagen.
 - c. Er wordt extra bovenwettelijke vakantie toegekend aan werknemers van 45 jaar en ouder:
 - 45 t/m 49 jaar 1 dag
 - 50 t/m 54 jaar 2 dagen
 - 55 t/m 59 jaar 3 dagen
 - 60 t/m 64 jaar 4 dagen.Bedoelde extra bovenwettelijke dagen worden toegekend per 1 januari van het jaar waarin bovenstaande leeftijd wordt bereikt.
3. De werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar in of uit de dienst van de werkgever treedt, heeft in dat vakantiejaar onverminderd het in lid 2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de vakantie.
 - a. Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, een en ander mits de dienstbetrekking ten minste 30 dagen heeft geduurd.
 - b. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand evenals bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 15e van een maand, wordt hij geacht die maand in het geheel niet in dienst te zijn geweest. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
4. *Tijdstip van de vakantie*
 - a. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de periode van 1 mei tot oktober, waarbij zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden met de wensen van de werknemer.
 - b. Snipperdagen worden opgenomen op een tijdstip dat door de werkgever in overleg met de betrokken werknemer wordt vastgesteld.

- c. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een feestdag als bedoeld in artikel 9, waarop vrijaf met behoud van maandinkomen wordt gegeven, zal de aaneengesloten vakantie van de betrokken werknemer dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen c.q. op te nemen.

5. *Niet opgenomen vakantie*

Indien de werknemer zijn vakantierecht niet heeft opgenomen voor 1 mei direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

6. *Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden*

- a. Het aantal dagen vakantie waarop een werknemer recht heeft, wordt naar evenredigheid verminderd zodra hij zijn werkzaamheden langer dan een maand niet heeft verricht.
- b. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft, tenzij de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW.
- c. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Opbouw van vakantie bij arbeidsongeschiktheid vindt echter niet plaats indien één van de omstandigheden zoals genoemd in artikel 7: 629 lid 3 BW van toepassing is.

7. *Samenvallen van vakantie met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht*

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 6 onder b alsmede in artikel 12 lid 1 onder a, d, e, f en g en lid 3 gelden niet als vakantie.
- b. Indien een van de onder a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld, indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 12 lid 1 onder a, d, e, f en g en lid 3 ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag. Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan arbeidsongeschiktheid van de werknemer tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie. In dat geval zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd volgens de voorwaarden van het bij de werkgever geldende Arbeidsverzuimbeleid en -protocol, dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

8. *Vakantie bij het eindigen van de dienstbetrekking*

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig deel van zijn maandinkomen worden uitbetaald. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze verrekend.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van het "Verlof zonder Behoud van Loon", dat de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

9. *Verjaring*

Vakantie die niet is opgenomen vervalt binnen 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 15

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De vakantietoeslag bedraagt per vol vakantiejaar dienstverband 8% van het totaal van de door de werknemer verdiende maandinkomens gedurende dat vakantietoeslagjaar. Betaalbaarstelling vindt plaats in mei van het lopende kalenderjaar.
3. De werknemer die niet het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.
4. Bij beëindiging van het dienstverband zal eventueel teveel of te weinig uitbetaalde vakantietoeslag alsnog worden verrekend.

Artikel 16

Vakbondscontributie

De werkgever zal aan de werknemers die vakbondslid zijn de mogelijkheid bieden om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving, en zo lang als deze fiscale mogelijkheid in stand blijft, de contributie voor het lidmaatschap van de vakvereniging uit het bruto loon te betalen.

Artikel 17

Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.
3. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Gedurende de eerste periode van 52 weken als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
4. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum

dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen worden doorbetaald.

5. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
6. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
7. Tijdens de eerste 2 jaar arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw voortgezet als ware de werknemer volledig arbeidsgeschikt, mits dit wettelijk en fiscaal is toegestaan.
8. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt over de eerste 2 jaar, eventueel met terugwerkende kracht, aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
9. Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld of de werknemer in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WIA. Bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35% zal, naast hetgeen met werken wordt verdiend, het maandsalaris in het derde jaar van arbeidsongeschiktheid worden doorbetaald met een ondergrens van 85% van het laatstgenoten maandsalaris, in het vierde jaar met een ondergrens van 80% en in het vijfde jaar met een ondergrens van 75% van het laatstgenoten maandsalaris. Bij arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80% wordt, naast hetgeen met werken wordt verdiend en naast de wettelijke uitkering (WGA), in het derde, vierde en vijfde jaar een aanvulling betaald van 5% van het laatstgenoten maandsalaris.
10. De werkgever is bereid een collectieve verzekering te faciliteren voor de situatie dat onverhoopt door de werknemer, die tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt is, minder dan 50% van de resterende verdien capaciteit wordt benut. De premie van deze verzekering is voor rekening van de werknemers.
11. Werknemers die na 2 jaar arbeidsongeschiktheid minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, blijven in beginsel in dienst van de werkgever. Het is de verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer om deze werknemers zo veel als mogelijk te behouden voor het arbeidsproces, in beginsel bij werkgever, of, indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is, bij een andere werkgever. Indien herplaatsing bij werkgever niet mogelijk blijkt en de arbeidsovereenkomst derhalve moet worden beëindigd, zal de werkgever ondersteuning bieden met betrekking tot herplaatsing elders. De werkgever stelt hiervoor een re-integratiebudget van 2500 euro ter beschikking.
12. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.
13. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
14. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het

UWV;

- b. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Artikel 18

Overlijden

1. Bij het overlijden van een werknemer wordt een uitkering ineens gedaan. Deze overlijdensuitkering is gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, dat de werknemer zou hebben ontvangen over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daarop volgende kalendermaanden.
2. De overlijdensuitkering wordt verleend aan de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende van de partner met wie de werknemer samenleefde en niet duurzaam gescheiden leefde;
 - b. bij ontstentenis van personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
 - c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.
3. Van in gezinsverband samenleven als bedoeld onder c kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Artikel 19

Bedrijfsreglement

De werkgever is bevoegd bestaande regels en voorschriften vast te leggen in een bedrijfsreglement, houdende nadere regelen ten aanzien van de veiligheid en de arbeid in het bedrijf. Dit reglement bevat geen bepalingen die in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde.

Artikel 20

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname door de werknemers verplicht is op de grondslag van de betreffende toetredingsvoorwaarden. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of op de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden, nadat ter zake overleg is gepleegd met de vakverenigingen.

Artikel 21

Tussentijdse wijzigingen

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

Artikel 22

Duur van de CAO

Deze CAO treedt in werking per 1 januari 2014 en eindigt op 31 maart 2017, 24.00 uur, zonder dat daartoe opzegging nodig is.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Rodenstock Benelux B.V.
te Groningen

A. Boer, General Manager

Partijen ter andere zijde:

FNV Bondgenoten te Utrecht

J. Compaijen, bestuurder

CNV Vakmensen te Utrecht

W. Uringa, bestuurder

Bijlage I

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rodenstock Benelux B.V. te Groningen

Functierangschikingslijst

Functie no.	Functiebenaming	ORBA-score
01032103	Allround assistant internal sales dep. Lenses/Frames	105
01022205	Foreman Stockroom/Expedition	108
01060203	Junior Secretary	109
01030002	Allround assistant internal sales department	113
01050011	Assistant Bookkeeping	116
01060202	Senior Secretary	125
01032104	Foreman internal sales department	137
01022201	Manager Stockroom & Expedition	151
01060103	Assistant P&O/Facilitymanagement	162
01030203	Productmanager Frames	168
01030202	Accountmanager Frames	169
01030108	Assistant Marketing	170
01030103	Accountmanager Lenses	174
01032101	Manager Internal sales department Lenses/Frames	182
01030102	Productmanager Lenses	192
01030113	Productmanager Marketing Frames	195
01030112	Productmanager Marketing Lenses	197
01050012	Business Analist	197

Bijlage II

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rodenstock Benelux B.V. te Groningen

Salarisschalen per 1 januari 2014

(inclusief verhoging met 2,50%)

Groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Orba groepsgrenzen	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100	101 - 120	121 - 140	141 - 160	161 - 180	181 - 200
0 functie jaren	1767	1805	1872	1951	2049	2168	2308	2481	2670
1 functie jaar	1807	1857	1921	1998	2099	2219	2369	2544	2749
2 functie jaren	1850	1907	1971	2052	2151	2277	2424	2609	2825
3 functie jaren	1889	1958	2019	2099	2201	2328	2486	2673	2902
4 functie jaren	1929	2010	2067	2149	2254	2383	2544	2739	2984
5 functie jaren	1969	2062	2116	2197	2303	2436	2604	2802	3060
6 functie jaren	2009	2112	2168	2249	2354	2495	2664	2866	3137
7 functie jaren			2212	2295	2405	2546	2720	2930	3216
8 functie jaren				2345	2456	2602	2781	2996	3295
9 functie jaren					2508	2655	2839	3061	3372
10 functie jaren						2712	2898	3124	3450
11 functie jaren							2960	3190	3528
12 functie jaren								3252	3606
A1	1494	1529	1584	1649	1734	1834	1953	2097	2259
A2	1629	1662	1724	1795	1886	1995	2125	2283	2456

Bijlage III

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rodenstock Benelux B.V. te Groningen

Wet verbetering poortwachter

Met betrekking tot de Wet verbetering poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. Indien UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WGA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 70% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling conform artikel 17 van de CAO zal met de door UWV opgelegde doorbetalingsverplichting worden verlengd. Het voorgaande is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WGA-uitkering uit te stellen. Deze afspraak zal in de tekst van artikel 17 van de CAO worden opgenomen.
2. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling P&O, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
3. De werkgever zal, indien de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
4. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WGA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
5. De werkgever zal in overleg met (een vertegenwoordiging van) het personeel komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, klachtenregeling, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
6. Indien een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen van deze plaatsing moeten worden afgewikkeld, waarbij de loondoorbetaling op grond van artikel 17 van de CAO als uitgangspunt geldt.

Bijlage IV

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rodenstock Benelux B.V. te Groningen

Protocolafspraken

1. Inkomen

De salarissen en salarisschalen worden per 1 januari 2014 met 2,5% verhoogd.

Per 1 april 2015 worden de salarissen en de salarisschalen verhoogd op basis van de algemene loon-index¹ van 2014.

Per 1 april 2016 worden de salarissen en de salarisschalen verhoogd op basis van de algemene loon-index¹ van 2015.

Voorafgaand aan een nieuwe cao vanaf 1 april 2017, en indien nodig ook tijdens de looptijd van de cao, zullen cao-partijen deze systematiek van loonstijging evalueren en vervolgens nieuwe (meerjarige) afspraken maken.

2. Periodiek Overleg

Indien gedurende de looptijd van de cao wettelijke regelingen wijzigen (bijvoorbeeld de aanpassing van de duur van de WW) of bij ingrijpende bedrijfseconomische omstandigheden, zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden en voor zover nodig met elkaar nadere afspraken maken. In ieder geval vindt jaarlijks in oktober periodiek overleg plaats.