

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

CAO TEIJIN ARAMID

De ondergetekenden:

Teijin Aramid BV, gevestigd te Arnhem,

als partij aan werkgeverszijde

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

De Unie te Culemborg

elk als partij aan werknemerszijde

verklaren te zijn overeengekomen de collectieve arbeidsovereenkomst (cao)
Teijin Aramid voor de periode van 1 april 2017 tot en met 31 maart 2019,

waarvan de tekst ingaande **1 januari 2018** als volgt luidt

INHOUDSOPGAVE

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| Hoofdstuk 1 | Algemene bepalingen | 4 |
| Artikel 1 | Omschrijvingen en definities | 4 |
| Artikel 2 | Looptijd van de cao en wijziging | 5 |
| Artikel 3 | Algemene verplichtingen van cao-partijen | 5 |
| Artikel 4 | Algemene verplichtingen van de werkgever | 6 |
| Artikel 5 | Algemene verplichtingen van de werknemer | 7 |
| Hoofdstuk 2 | Indiensttreding en ontslag | 9 |
| Artikel 6 | Indiensttreding | 9 |
| Artikel 7 | Einde van de arbeidsovereenkomst | 9 |
| Hoofdstuk 3 | Arbeidsduur en werktijden | 10 |
| Artikel 8 | Dienstrooster en arbeidsduur | 10 |
| Artikel 9 | Werktijden | 10 |
| Hoofdstuk 4 | Beloning | 12 |
| Artikel 10 | Functiegroepen en salarisgroepen | 12 |
| Artikel 11 | Salaris | 12 |
| Artikel 12 | Vakantietoelage | 13 |
| Artikel 13 | Salaris bij indiensttreding | 13 |
| Artikel 14 | Periodieke salarisherziening | 13 |
| Artikel 15 | Salaris bij plaatsing in een andere salarisgroep | 14 |
| Artikel 16 | Algemene salaris aanpassingen | 14 |
| Hoofdstuk 5 | Bijzondere beloning | 15 |
| Artikel 17 | Uitbetaling bijzondere beloning | 15 |
| Artikel 18 | Overwerk | 15 |
| Artikel 19 | Extra reis | 16 |
| Artikel 20 | Consignatie | 16 |
| Artikel 21 | Verschoven tijd | 17 |
| Artikel 22 | Dienstroostertoeslag | 18 |
| Artikel 23 | Waarneming hogere functie | 18 |
| Artikel 24 | Overplaatsing naar ander dienstrooster | 19 |
| Artikel 25 | Tijdelijke plaatsing in dagdienst vanuit 5-ploegendienst | 20 |
| Artikel 26 | Incidenteel invallen in (andere) ploegendienst | 21 |
| Artikel 27 | Werken in rooster 45 uur | 21 |
| Artikel 28 | Werken op feestdagen | 21 |
| Artikel 29 | Dienststijuitkering en extra beloning | 21 |
| Artikel 30 | Winstuitkering | 21 |
| Hoofdstuk 6 | Vakantie en verlof | 23 |
| Artikel 31 | Algemene bepalingen | 23 |
| Artikel 32 | Vakantie | 23 |
| Artikel 33 | Verlof | 24 |
| Artikel 34 | Bijzonder verlof | 27 |
| Artikel 35 | Ouderschapsverlof | 28 |
| Artikel 36 | Onbetaald verlof | 29 |
| Hoofdstuk 7 | Overige arbeidsvoorwaarden | 30 |
| Artikel 37 | Ziektekostenverzekering | 30 |
| Artikel 38 | Inkomen bij arbeidsongeschiktheid | 30 |
| Artikel 39 | Spaarbijdrage | 32 |
| Artikel 40 | Pensioen | 33 |
| Hoofdstuk 8 | Ontwikkeling en werkgelegenheid | 35 |
| Artikel 41 | Inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen | 35 |
| Artikel 42 | Scholing en vorming jeugdige werknemers | 36 |
| Artikel 43 | Taakverlichting | 36 |
| Artikel 44 | Reorganisatie | 36 |
| Artikel 45 | Inleenkrachten | 37 |
| Artikel 46 | Europees Sociaal Fonds | 37 |
| Hoofdstuk 9 | Vakbondswerk en medezeggenschap | 38 |
| Artikel 47 | Vakbondswerk bedrijven | 38 |
| Artikel 48 | Sociaal verslag en informatie aan OR | 38 |

| | | |
|-----------------|---|-----------|
| Bijlagen | | 39 |
| Bijlage 1 | Artikel 672 Burgerlijk Wetboek (opzegtermijnen) | 39 |
| Bijlage 2 | Jaarsalarissen | 40 |
| Bijlage 3 | Beroepsprocedure functie-indeling | 42 |
| Bijlage 4 | Protocol voorkoming ziekteverzuim en re-integratie | 44 |
| Bijlage 5 | Overgangsregeling compensatietoeslag | 46 |
| Bijlage 6 | Regeling Vakbondsfaciliteiten | 47 |
| Bijlage 7 | Protocolafspraken 2017-2019 | 49 |
| Bijlage 8 | Protocolafspraken invoering vereenvoudiging Bijzondere Beloningen (hoofdstuk 5 cao) | 50 |

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 1 OMSCHRIJVINGEN EN DEFINITIES

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- a. Werkgever: Teijin Aramid BV;
- b. Vakorganisaties: de partijen aan werknemerszijde bij deze overeenkomst;
- c. Werknemer: elk personeelslid (m/v) in dienst van de werkgever, in functies in de salarisgroepen 2 tot en met 13 of daarmee gelijkwaardig, met uitzondering van de stagiair en de vakantiewerker;
- d. Deeltijdwerknemer: de werknemer die niet de volledige arbeidsduur van artikel 8 werkzaam is. Daar waar in deze cao wordt gesproken over werknemer wordt ook de deeltijdwerknemer bedoeld, waarbij de arbeidsvoorwaarden voor de deeltijdwerknemer naar evenredigheid van het voor hem geldende deeltijdpercentage wordt vastgesteld, tenzij in deze cao anders wordt bepaald;
- e. Deeltijdpercentage: de arbeidsduur voor de deeltijdwerknemer in verhouding tot de arbeidsduur van artikel 8;
- f. Maand: een volle kalendermaand, die begint op de eerste dag van de maand om 00.00 uur;
- g. Week: een volle kalenderweek, die begint op maandag om 00.00 uur;
- h. Dag: een aaneengesloten periode van 24 uur, die begint om 00.00 uur;
- i. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag voor de viering van Koningsdag en in lustrumjaren 5 mei voor de viering van de nationale Bevrijdingsdag;
- j. Werkdag: de dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende voltijds dienstrooster hoort te werken. Voor de werknemer in dagdienst is dit maandag tot en met vrijdag;
- k. Roostervrije dag: de dag waarop de werknemer volgens het voor hem geldende voltijds dienstrooster niet hoeft te werken. Voor de werknemer in dagdienst zijn dit zaterdag en zondag.
- l. Dienst: de dagelijkse werktijd (dienstlengte) die volgens rooster wordt gewerkt;
- m. Dienstrooster: een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden begint, onderbreekt en beëindigt;
- n. Dagvenster: de uren tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- o. Jaarsalaris: het salaris zoals vastgesteld overeenkomstig artikel 11.1 van deze cao;
- p. Maandsalaris: het jaarsalaris gedeeld door 12,96;
- q. Uursalaris: 0,575% van het maandsalaris.
- r. Salaris: jaarsalaris;
- s. Jaarinkomen: het jaarsalaris inclusief een eventuele persoonlijke toeslag, dienstroostertoeslag en vaste consignatietoeslag;

- | | |
|------------------------------------|---|
| t. Maandinkomen: | het jaarinkomen gedeeld door 12,96; |
| u. Uurinkomen: | 0,575% van het maandinkomen; |
| v. Inleenkracht: | de natuurlijke persoon die, anders dan op basis van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, zonder met hem een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan. |
| w. Standaard pensioeningangsdatum: | de eerste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige (reglement Aegon) dan wel de 67-jarige leeftijd (reglement PGB) bereikt; |
| x. OR: | de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden (WOR); |
| y. BW: | Burgerlijk Wetboek, Boek 7, titel 10. |

ARTIKEL 2 LOOPTIJD VAN DE CAO EN WIJZIGING

2.1. Looptijd

Deze cao treedt in werking op 1 april 2017 en eindigt op 31 maart 2019 zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

2.2. Wijziging

- 2.2.1. Wijziging van de cao tijdens de looptijd is alleen mogelijk als naar het oordeel van de partijen bijzondere omstandigheden, die zij aan het begin van de contractperiode niet konden voorzien, een dergelijke wijziging rechtvaardigen.
- 2.2.2. Als één van de partijen bijzondere omstandigheden als in artikel 2.2.1. bedoeld aanwezig acht en op grond daarvan aan de andere partijen bij aangetekend schrijven verzoekt een wijziging van de cao te overwegen, zijn partijen tot gezamenlijk overleg hierover verplicht.
- 2.2.3. Dit overleg moet binnen twee maanden na ontvangst van het verzoek zijn beëindigd. Als de partij aan werkgeverszijde en de meerderheid van de partijen aan werknemerszijde in voorkomend geval gezamenlijk een andere termijn wensen, zal die termijn gelden in plaats van de genoemde twee maanden.

ARTIKEL 3 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN CAO-PARTIJEN

3.1. Algemeen

De partijen zijn verplicht deze cao te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie, direct of indirect, voeren of steunen die tot doel heeft deze cao te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De vakorganisaties zullen ieder met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden bevorderen.

De werkgever zal eveneens nakoming van deze cao met alle hem ten dienste staande middelen bevorderen.

3.2. Geschillen

Partijen zullen bij een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze cao, geen staking of uitsluiting toepassen.

Zij zullen geen tussen hen gerezen geschil aan de rechter voorleggen voordat zij gezamenlijk hebben geprobeerd een oplossing te vinden. Daarvoor zal de partij die van mening is dat de andere partij deze cao niet op de juiste wijze heeft uitgelegd, toegepast of niet heeft nageleefd, aan de andere partij binnen een maand nadat mondeling overleg of een verzoek daartoe niet tot resultaten heeft geleid, schriftelijk en beargumenteerd verzoeken de uitleg of toepassing te herzien of de bepalingen van de cao in acht te nemen. Een dergelijk verzoek verplicht de partijen tot overleg over een gezamenlijke oplossing, tenzij het verzoek onmiddellijk wordt ingewilligd.

Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil bij de andere partij op de omschreven wijze is aangebracht geen oplossing tot stand is gekomen, kan het geschil aan de rechter worden voorgelegd.

3.3. Collectieve arbeidsovereenkomst

De werkgever zal ervoor zorgdragen, dat aan iedere werknemer de tekst van de cao wordt uitgereikt.

3.4. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer die gedurende de looptijd van deze cao in dienst treedt, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de cao en een eventueel geldend bedrijfsreglement van toepassing wordt verklaard.

Over de inhoud van deze individuele arbeidsovereenkomst wordt met vakorganisaties overleg gepleegd. Deze zullen bevorderen dat hun leden dergelijke individuele arbeidsovereenkomsten ondertekenen.

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen nadere bepalingen over de rechten en plichten van werknemer en werkgever worden opgenomen.

3.5. Periodiek Overleg

Tussen de werkgever en de vakorganisaties vindt regelmatig Periodiek Overleg plaats over de gang van zaken binnen het bedrijf en over de toepassing van de arbeidsvoorwaarden.

ARTIKEL 4 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

4.1. Werkomstandigheden

De werkgever zal binnen het bedrijf de belangen van de werknemers behartigen. Zo zal hij de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf zoveel hij kan bevorderen, één en ander zoals van een goed werkgever mag worden verwacht. Hij zal daarvoor aanwijzingen en voorschriften geven, veiligheidsmiddelen ter beschikking stellen en waar nodig zorgdragen voor medische controles.

De werkgever zal aan de werknemer informatie verstrekken over de hem bekende gevaren die zijn verbonden aan het werken met stoffen onder de verschillende zich voordoende omstandigheden.

4.2. Werkzaamheden

De werkgever zal alleen die werkzaamheden opdragen, die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevraagd.

4.3. Werktijden

Bij het vaststellen van arbeids(tijd)patronen houdt de werkgever zoveel als mogelijk rekening met de wensen van de werknemer. Daarbij draagt de werkgever er zorg voor, dat er zo min mogelijk arbeid wordt verricht buiten de normaal voor de werknemer geldende werktijden.

4.4. Aanpassing arbeidsduur

De werkgever zal een schriftelijk verzoek om in deeltijd te werken behandelen conform de Wet flexibel werken. In deze wet is het recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur geregeld. Ook zijn daarin de voorwaarden, de te volgen procedure en de beslistermijn opgenomen.

4.5. Melding vacatures

Alle vacatures worden in principe vermeld op Connect, het interne communicatieportaal van Teijin Aramid.

4.6. Arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd

De werkgever zal zich inspannen om de positie op de arbeidsmarkt van de werknemer met wie hij een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd is aangegaan, gedurende het dienstverband met de werkgever te versterken.

4.7. Gezondheidsbeleid

De werkgever voert een gezondheidsbeleid, gericht op behoud, herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer en op bevordering van gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers.

De werkgever zal de vakorganisaties ten minste eenmaal per jaar informeren over het met betrekking tot gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gevoerde herplaatsingsbeleid en de resultaten daarvan.

4.8. Disciplinaire maatregelen

De werkgever komt in overleg met de OR een regeling disciplinaire maatregelen overeen. Onderdeel van de regeling is de mogelijkheid dat de werkgever de werknemer die een in deze overeenkomst of in de individuele arbeidsovereenkomst gegeven voorschrift overtreedt of niet opvolgt, kan schorsen met inhouding van salaris. Bovendien kan de werkgever schorsing zonder behoud van salaris toepassen als het vermoeden bestaat van een ernstig vergrijp.

4.9. Bedrijfsschade

Als arbeid onmogelijk is geworden door een het bedrijf overkomen bedrijfsschade, wordt het inkomen doorbetaald over maximaal de eerste zeven kalenderdagen, waarop de arbeid onmogelijk is. Als de arbeid onmogelijk is gedurende meer dan 7 kalenderdagen, zal de werkgever bovendien over de 8e tot en met de 56e kalenderdag waarop de arbeid onmogelijk is, op uitkeringen die de werknemer van derden geniet, een aanvulling verstrekken als en voor zover een dergelijke aanvulling niet op die uitkeringen in mindering wordt gebracht en op voorwaarde dat de aanvulling en de uitkeringen samen niet hoger zijn dan de inkomensderving.

ARTIKEL 5 ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

5.1. Werkomstandigheden

De werknemer zal de belangen van de werkgever behartigen. Zo is hij mede verantwoordelijk voor de orde, de hygiëne, de veiligheid en het welzijn in het bedrijf, een en ander zoals van een goed werknemer mag worden verwacht.

De werknemer zal de daarvoor gegeven aanwijzingen en voorschriften naleven, ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen gebruiken en zich als dat wordt gevraagd periodiek medisch laten onderzoeken door een door de werkgever of met zijn instemming gekozen arts.

De resultaten van dit onderzoek zullen, als de werknemer dit verzoekt, aan zijn huisarts of medisch specialist ter beschikking worden gesteld.

5.2. Werkzaamheden

De werknemer zal alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen verrichten.

De werknemer zal tijdelijk arbeid verrichten voor anderen dan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat inzet voor derden in een bepaalde situatie of onder bepaalde omstandigheden in redelijkheid niet van hem kan worden gevraagd.

In functies waar ten behoeve van de goede gang van zaken in het bedrijf consignatie noodzakelijk is, is deze verplicht.

5.3. Werktijden

De werknemer zal zich houden aan de voor hem geldende arbeidstijdregeling. De werknemer zal, als de werkgever dat noodzakelijk acht, ook buiten de normaal voor hem geldende werktijden arbeid verrichten. Overwerk vindt plaats op basis van vrijwilligheid, tenzij dit in de gegeven omstandigheden niet haalbaar is. Voor deeltijdwerknemers is de verplichting tot het werken van meeruren beperkt tot maximaal 10% van de contractueel overeengekomen wekelijkse arbeidsduur per week.

5.4. Afwezigheid

Afwezigheid zonder toestemming, anders dan door ziekte of ongeval, wordt als onrechtmatig verzuim aangemerkt.

5.5. Nevenwerkzaamheden

5.5.1. De werknemer heeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. Onder werkzaamheden worden hier tevens verstaan commissariaten en adviseurschappen bij organisaties met winstoogmerk, ook als daaraan geen of geen vaste beloning is verbonden.

5.5.2. De werkgever hoeft geen toestemming te geven als de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de functie bij de werkgever in de weg staan. Hij zal daarbij rekening houden met de belangen van de werknemer. Als de werkgever toestemming weigert, wordt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld.

5.5.3. De werkgever kan een werknemer die zonder de schriftelijke toestemming van de werkgever nevenwerkzaamheden verricht, zonder behoud van inkomen schorsen voor maximaal twee dagen. In geval van herhaling zal dit worden beschouwd als een dringende reden als bedoeld in artikel 677

en 678 BW. Heeft de werknemer nagelaten de werkgever om toestemming te vragen, dan zal de werkgever niet tot schorsing overgaan voordat hij de werknemer in gebreke stelt en hem een termijn van twee weken gunt om het verzuim te herstellen.

- 5.5.4. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde werkzaamheden voor derden of als zelfstandige, verliest elke aanspraak op de in artikel 38 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid.

5.6. Geheimhouding

- 5.6.1 De werknemer mag zonder voorafgaande schriftelijk toestemming van de werkgever op geen enkele wijze aan derden mededeling doen over op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens over of verband houdend met bedrijfsaangelegenheden zowel van de werkgever als van met deze gelieerde ondernemingen, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn. Deze geheimhoudingsplicht geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

- 5.6.2. De werknemer mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever geen aan de werkgever of een met deze gelieerde onderneming toebehorende boeken, correspondentie, tekeningen, berekeningen en andere bescheiden in de ruimste zin op bovenstaande bedrijfsaangelegenheden betrekking hebbend en daarvan gemaakte afschriften of aantekeningen in zijn particuliere bezit houden, aan derden tonen of ter beschikking stellen. Alle in dit lid bedoelde bescheiden, ook al zijn deze op papier van de werknemer gesteld, of aan hem persoonlijk geadresseerd, moeten als dat wordt gevraagd, maar in ieder geval bij het einde van de arbeidsovereenkomst, direct aan de werkgever worden overhandigd.

- 5.6.3. De werknemer mag in het kader van de privacybescherming alle hem vanwege zijn functie of op andere wijze tot zijn kennis gekomen geregistreerde persoonsgegevens, niet anders gebruiken dan voor het doel waarvoor de registratie is ingesteld en voor de uitoefening van zijn functie nodig is en niets hierover aan onbevoegden meedelen.

5.7. Verhuizing en dagelijks heen en weer reizen

- 5.7.1. Voor een verhuizing naar een woning op meer dan 40 km afstand van de locatie waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht, heeft de werknemer toestemming nodig van de werkgever. Bovendien kan de werkgever de werknemer verplichten te wonen in de naaste omgeving van deze locatie, als dit vanwege de aard van zijn functie noodzakelijk is.

- 5.7.2. Dagelijks heen en weer reizen met eigen of openbaar vervoer wordt in beginsel niet toegestaan als dat reizen in verband met de reisduur - mede naar het oordeel van het management van de afdeling - bezwaarlijk is. Hiervan is sprake als de werknemer langer dan drie uur per dag (heen en terug) onderweg is.

- 5.7.3. Voor de tegemoetkoming in de kosten van dagelijks heen en weer reizen is de bedrijfsregeling Tegemoetkoming Reiskosten woon-/werkverkeer van toepassing.
De op grond van deze regeling toegekende tegemoetkoming wordt ingetrokken:
- als de werknemer naar het oordeel van de werkgever onvoldoende meewerkt aan verhuizing naar de omgeving van de locatie waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
 - als de werknemer zonder toestemming van de werkgever een woonplaats kiest die op meer dan 40 km ligt van deze locatie.
 - in andere gevallen die naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding geven.

5.8. Bekendmakingen

De inhoud van bekendmakingen die door de werkgever worden uitgegeven langs de gebruikelijke kanalen, zoals mededelingenborden, bedrijfsbladen, en voor de werknemer bestemd zijn, wordt geacht door de werkgever schriftelijk aan iedere werknemer persoonlijk te zijn meegedeeld.

HOOFDSTUK 2 INDIENSTTREDING EN ONTSLAG

ARTIKEL 6 INDIENSTTREDING

6.1. Proeftijd

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst wordt wederzijds een proeftijd overeengekomen conform de bepalingen van artikel 652 BW (proeftijd).

6.2. Aard van de arbeidsovereenkomst

6.2.1. Een arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan met een vaste einddatum of voor de duur van bepaalde werkzaamheden. Als in de individuele arbeidsovereenkomst niet anders wordt bepaald, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

6.2.2. Van artikel 668a lid 1 BW (keten van arbeidsovereenkomsten) wordt afgeweken in die zin, dat opvolgende arbeidsovereenkomsten als één arbeidsovereenkomst worden beschouwd als sprake is van uitzendovereenkomsten zoals bedoeld in artikel 690 BW (definitie uitzendovereenkomst).

ARTIKEL 7 EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

7.1. Opzegging

7.1.1. De arbeidsovereenkomst kan wederzijds met onmiddellijke ingang worden opgezegd wegens een dringende reden in de zin van artikel 677, 678 en 679 BW (ontslag op staande voet) en tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 6.1.

7.1.2. Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1., eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is door opzegging volgens de wettelijke opzegtermijn (artikel 672 BW, zie bijlage 1).
In afwijking hiervan geldt voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep 7 en 8 een wederzijdse opzegtermijn van twee maanden en voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep 9 en hoger een wederzijdse opzegtermijn van drie maanden, tenzij de wet een langere termijn aangeeft.
De opzegging vindt zo plaats dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.

7.1.3. De werkgever kan in zoverre afwijken van het bepaalde in artikel 670 lid 3 BW (opzegverbod tijdens militaire dienst), dat opzegging door hem mogelijk is als de werknemer de vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst vrijwillig en zonder toestemming van de werkgever is aangegaan.

7.2. Van rechtswege

7.2.1. Behalve in de gevallen genoemd in artikel 7.1.1., eindigt de arbeidsovereenkomst voor de werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is van rechtswege op de kalenderdatum of de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dus zonder dat er enige opzegging is vereist.
Voor tussentijdse opzegging geldt een opzegtermijn van één maand.
Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is het bepaalde in artikel 670 leden 1 en 3 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) niet van toepassing.

7.2.2. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer eindigt van rechtswege op dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIDEN

ARTIKEL 8 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

8.1. Dienstrooster

- 8.1.1. De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een dienstrooster wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen van de Arbeidstijdenwet en van de overige bepalingen die CAO-partijen over arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en opgenomen in dit artikel.
- 8.1.2. Ter bevordering van een goed overleg over dienstroosters op afdelingen en in locaties worden de volgende richtlijnen gehanteerd:
- De locatie-/afdelingsleiding stelt randvoorwaarden met betrekking tot bedrijfstijd en vereiste bezetting van de locatie respectievelijk de afdeling.
 - Leiding en medewerkers kunnen ieder voorstellen met betrekking tot roosters doen.
 - Roostervoorstellen worden zowel individueel tussen leidinggevende en medewerker als in werkoverleg besproken.
 - Eventuele afwijzing van een roostervoorstel van (de) werknemer(s) wordt schriftelijk gemotiveerd.
- 8.1.3. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van zijn dienstrooster. Overplaatsing naar een ander dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt.
- 8.1.4. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het werk in ploegendienst of 7-daagse dagdienst betreft volgens het geldende dienstrooster of tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.

8.2. Arbeidsduur

- 8.2.1. Voor de werknemer die niet in 5-ploegendienst of in speciale 36-uurs roosters werkt, geldt een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week, vóór toepassing van het gestelde in artikel 33.1. (omvang verlof) en artikel 33.4. (inroosteren van verlof).
- 8.2.2. In de drieploegendienst (128 uurs-rooster) wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur zo nodig bereikt door toekenning van extra roostervrije diensten die naar evenredigheid over de dagen van de week en over ochtend-, middag- en nachtdiensten zijn verdeeld.
- 8.2.3. Voor de werknemer werkzaam in 5-ploegendienst geldt een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.
- 8.2.4. Voor een beperkt aantal werknemers gelden speciale roosters met een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. Hieronder valt ook de zevendaagse dagdienst met diensten (volgens rooster) in de weekeinden.

ARTIKEL 9 WERKTIDEN

9.1. Werktijden niet 5-ploegendienst of speciale 36-uursroosters

- 9.1.1. De werknemer die niet in 5-ploegendienst of in een speciaal 36-uursroosters werkzaam is, werkt volgens rooster op maximaal vijf van de eerste zes dagen van de week.
In roosters met enkelvoudige diensten wordt in de regel gewerkt tussen 07.00 en 18.00 uur.
In een rooster met meervoudige diensten wordt gewerkt in ochtend- en middagdiensten, in dag- en nachtdiensten of in nacht-, ochtend- en middagdiensten.
- 9.1.2. In een rooster met meervoudige diensten is het uitgangspunt voor de verdeling van diensten een zo gelijk mogelijke spreiding van de dienstsoorten over de betreffende werknemers. In overleg met de OR kan van dit uitgangspunt worden afgeweken, als daarmee een zwaarwegend belang is gediend.
- 9.1.3. De dagelijkse werktijd (dienstlengte) volgens rooster bedraagt maximaal 10 uur, maar zal als regel de 9 uur niet overschrijden. Van de mogelijkheid om in een rooster een 10-uursdienst op te nemen zal terughoudend gebruik worden gemaakt.
- 9.1.4. De wekelijkse werktijd volgens rooster bedraagt maximaal 45 uur. In geen geval zal langer dan 13 aaneengesloten weken de werktijd volgens rooster op dit maximum kunnen worden gesteld.
- 9.1.5. Voor een werknemer kunnen jaarlijks maximaal 13 zaterdagdiensten worden ingeroosterd. Deze inroostering geschiedt op vrijwillige basis. Deze bepaling is niet van toepassing op de werknemer die

in een speciaal 36-uursrooster werkzaam is en op de werknemer die bij doorlopende arbeidsovereenkomst reeds vóór 1 september 1995 werkzaam was in een rooster waarin de zaterdag als werkdag was opgenomen.

9.1.6 Regelingen over variabele werktijden worden in overleg met de OR getroffen.

9.2. Werktijden 5-ploegendienst en speciale 36-uursroosters

9.2.1. In de 5-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer afwisselend in een nacht-, ochtend- en middagdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije dagen. Daarbij geldt dat werknemers 10 minuten vóór aanvang van hun dienst in werkkleding op hun werkplek aanwezig zijn voor dienstoverdracht.

9.2.2. Aan het begin van ieder jaar wordt per bedrijfseenheid het individuele rooster van de werknemer vastgesteld. Daarvoor moet de werknemer zijn vakantieplannen en de werkgever de planning van de groepsgewijze opleidingen en trainingen in december daaraan voorafgaand gereed hebben. Ook zal de werkgever dan zijn verwachtingen over verhoogde bedrijvigheid uitspreken. Op grond hiervan vindt in overleg tussen management en betrokkenen afdelingsgewijs de toevoeging van extra diensten plaats. Het aantal toe te voegen extra diensten en de momenten waarop deze worden toegevoegd, worden voor het begin van het kalenderjaar vastgesteld. Van het voorgaande kan alleen door personele wijzigingen en uitsluitend voor de betrokken werknemer(s) worden afgeweken. Bij verschil van mening over deze procedure en over het aantal en moment van toe te voegen extra diensten, beslist het management.

9.2.3. In het in artikel 9.2.2. bedoelde individuele rooster kunnen per kalenderjaar vijf extra diensten worden ingeroosterd (waarvan één kan worden versnipperd tot 4 blokken van 2 uur), om voorzienbare bezettingsproblemen als gevolg van vakantie-opname, opleiding en training en/of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen. Voor de beloning van deze extra diensten gelden de beloningspercentages die van toepassing zijn bij overwerk (artikel 18).

9.3. Werk op afwijkende tijden

Als een werknemer door het invallen in een ander dienstrooster gedurende kortere tijd dan een volledige dienstroostercyclus minder uren werkt dan volgens zijn eigen dienstrooster het geval zou zijn, worden geen bijzondere maatregelen getroffen. Is het te verwachten dat het aantal minder gewerkte uren acht of meer zal zijn, dan zal van tevoren een zodanige werktijdregeling worden getroffen, dat het aantal minder gewerkte uren minder dan acht zal zijn.

HOOFDSTUK 4 BELONING

ARTIKEL 10 FUNCTIEGROEPEN EN SALARISGROEPEN

- 10.1.** De functies van de werknemers zijn ingedeeld in de functiegroepen 2 tot en met 13. Indeling van de functie in de groepen vindt plaats door vergelijking met referentiefuncties, die ter inzage liggen bij de personeelsafdelingen en tevens zijn gepubliceerd op het intranet.
- 10.2.** De referentiefuncties in de functiegroepen 2 tot en met 8 worden met behulp van de ORBA-methode gewaardeerd. De normering van de referentiefuncties wordt met de vakorganisaties overeengekomen.
De referentiefuncties in de functiegroepen 9 en hoger worden met behulp van de Hay-methode gewaardeerd. De toepassing van de Hay-methode binnen Nederland is genormeerd met behulp van referentiemateriaal dat door Hay Nederland met vertegenwoordigers van vakorganisaties is samengesteld.
De referentiefuncties in functiegroep 9 worden ook met de ORBA-methode gewaardeerd.
- 10.3.** Van elke referentiefunctie is een functieomschrijving opgesteld, die aan (een vertegenwoordiging van) betrokken functievervullers en hun direct leidinggevenden ter verificatie van een juiste weergave van de functie-inhoud is voorgelegd. Er zijn zoveel referentiefuncties verspreid over de verschillende niveaus en de verschillende disciplines als nodig is om een goede indeling van functies mogelijk te maken. Wijzigingen in de referentiefuncties in de functiegroepen 2 tot en met 8 worden aan de vakorganisaties ter toetsing voorgelegd en aan de werknemers ter kennis gebracht. Wijzigingen in de referentiefunctie in de functiegroepen 9 en hoger worden op verzoek aan de vakorganisaties toegelicht.
- 10.4.** Ook van niet-referentiefuncties wordt een functieomschrijving opgesteld. De functie wordt vervolgens op basis van vergelijking met de referentiefuncties ingedeeld. De daarbij gehanteerde overwegingen worden vastgelegd.
- 10.5.** Bij elke functiegroep hoort een salarisgroep. In de bijbehorende salarisschaal worden het standaard minimum salaris, het standaard maximum salaris en de standaard periodieke verhoging vermeld. De salarisgroepen en salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2.
- 10.6.** De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisgroep waarin hij is geplaatst en van het hem toegekende salaris. De werknemer kan als hij dit wenst kennisnemen van de overwegingen die aan de indeling van zijn functie ten grondslag liggen. Tevens kan de werknemer inzage krijgen in de referentiefuncties die van belang zijn voor het beoordelen van de indeling van de eigen functie.
- 10.7.** Als tegen de indeling beroep wordt ingediend, zal daarbij de beroepsprocedure gevolgd worden die is opgenomen in bijlage 3.
- 10.8.** De werknemer wordt in de salarisgroep geplaatst, die behoort bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. In afwijking hiervan geldt dat:
- de werknemer die bij indiensttreding of plaatsing in een nieuwe functie nog niet beschikt over de kundigheden en vaardigheden die voor een volledige uitoefening van de functie zijn vereist, gedurende een bepaalde periode in een lagere salarisgroep kan worden geplaatst dan die, waarin zijn functie is ingedeeld;
 - de werknemer die tijdelijk belast is met een in een andere functiegroep ingedeelde functie, tijdens deze periode zijn oorspronkelijke salarisgroep behoudt.
- De werknemer ontvangt schriftelijk bericht als een van de hiervoor bedoelde situaties op hem van toepassing is.

ARTIKEL 11 SALARIS

- 11.1. Jaarsalaris**
- 11.1.1.** Iedere werknemer heeft recht op een jaarsalaris, er van uitgaande dat de werknemer het gehele jaar in dienst van de werkgever werkzaam is voor het gemiddeld aantal uren per week zoals vastgesteld in artikel 8.
- 11.1.2.** Het jaarsalaris wordt herleid tot 12 maandsalarissen, rekening houdend met een vakantietoeslag van 8%.
- 11.1.3.** Bij in- of uitdiensttreding tijdens het jaar vindt een herberekening plaats op basis van het aantal maanden in dienst en het gemiddeld aantal uren per week over de periode in dienst van het betreffende kalenderjaar.
- 11.1.4.** De vastgestelde maandsalarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaald.

11.2. Toeslag verlofcompensatie

De werknemer werkzaam in 5-ploegendienst of in een speciaal 36-uursrooster ontvangt, zolang hij geen recht heeft op verlof op grond van artikel 33, een toeslag op het salaris van 4,5%.

11.3 Bijdrage

De werknemer ontvangt een vast bedrag van € 17 per maand. Dit bedrag maakt deel uit van de grondslag voor pensioen, winstdeling en vakantietoeslag. Over het bedrag worden geen algemene salarisverhogingen toegekend.

ARTIKEL 12 VAKANTIETOESLAG

12.1 De werknemer die op 30 april in dienst van de werkgever is, ontvangt in april een vakantietoeslag.

12.2. De vakantietoeslag bedraagt 8% en wordt berekend over de door de werknemer in de periode van 1 mei in het voorafgaande jaar tot en met 30 april in het lopende jaar:

- feitelijk verdiende maandsalarissen;
- de dienstroostertoeslag op grond van artikel 18
- de vaste consignatietoeslag op grond van artikel 19
- de toeslag verlofcompensatie op grond van artikel 11.2 en
- persoonlijke toeslagen op grond van in overleg met de vakorganisaties getroffen regelingen.

12.3. De vakantietoeslag, die berekend wordt over de feitelijk verdiende maandsalarissen (zie artikel 12.2.), bedraagt tenminste € 150,- per maand, zonder dat dit gevolgen heeft voor de hoogte van de maandsalarissen.

12.4. De werknemer die uit dienst treedt ontvangt de vakantietoeslag bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

12.5. Bij non-activiteit, die niet het gevolg is van ziekte of ongeval en die langer dan drie maanden duurt, wordt de maandelijkse opbouw van de vakantietoeslag beëindigd. De opbouw van de vakantietoeslag wordt hervat als de non-activiteit is geëindigd.

ARTIKEL 13 SALARIS BIJ INDIENSTTREDING

Bij indiensttreding ontvangt de werknemer het minimum jaarsalaris behorende bij zijn salarisgroep. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring van de werknemer in soortgelijke functies bij een andere werkgever.

ARTIKEL 14 PERIODIEKE SALARISHERZIENING

14.1. Onverminderd het bepaalde in artikel 14.2 tot en met 14.4., ontvangt de werknemer, voor zover hij het standaard maximum jaarsalaris van zijn salarisgroep nog niet heeft bereikt, per 1 april van enig jaar de standaard periodieke verhoging behorend bij zijn salarisgroep of een gedeeltelijke periodieke verhoging in verband met het bereiken van het standaard maximum jaarsalaris. De werknemer die op of na 1 oktober in dienst is getreden komt op 1 april daaropvolgend niet voor deze periodieke verhoging in aanmerking.

14.2. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening, individuele groeiverwachtingen of in- of externe verhoudingen, kan aan een werknemer in plaats van een standaard periodieke verhoging een grotere verhoging worden toegekend.

14.3. Op grond van beoordeling van de functie-uitoefening kan aan een werknemer in plaats van een standaard periodieke verhoging geen of een kleinere verhoging worden toegekend. Voor de werknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 geldt in aanvulling op het voorgaande dat ten minste een halve standaard periodieke verhoging zal worden toegekend. Elke werknemer zal na indeling in een salarisgroep binnen het aantal jaren dat overeenkomt met het normale aantal standaard periodieke verhogingen in zijn salarisgroep tenminste een salaris ontvangen gelijk aan 90% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep.

14.4. Aan de werknemer ingedeeld in salarisgroep 9 en hoger die het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep heeft bereikt en niet in aanmerking komt voor indeling in een hogere salarisgroep, kunnen één of meer verhogingen worden toegekend tot een maximum van in totaal 15% van het standaard maximum salaris van zijn salarisgroep, als naar het oordeel van het management zijn bijdrage zodanig is, dat het onredelijk zou zijn deze niet extra te honoreren.

ARTIKEL 15 SALARIS BIJ PLAATSIING IN EEN ANDERE SALARISGROEP

15.1. Plaatsing in een hogere salarisgroep

15.1.1. Als de werknemer wordt geplaatst in een hogere salarisgroep, ontvangt hij met ingang van de maand waarin hij in de hogere salarisgroep wordt geplaatst een (extra) verhoging. Deze (extra) verhoging bedraagt tenminste 2,5% van het standaard maximum salaris van de nieuwe salarisgroep. Is de voorafgaande plaatsing vastgesteld bij indiensttreding en gebaseerd op artikel 10.8. (lagere salarisgroep bij niet volledige functie-uitoefening), dan blijft de (extra) verhoging achterwege.

15.2. Plaatsing in een lagere salarisgroep

15.2.1. Als de werknemer wordt geplaatst in een lagere salarisgroep, zal het nieuwe jaarsalaris worden vastgesteld op ten hoogste het maximum van deze salarisgroep. De aanpassing gaat in per de maand die volgt op de maand waarin de overplaatsing heeft plaatsgevonden.

15.2.2. Tenzij de plaatsing in de lagere salarisgroep het gevolg is van een eigen verzoek of disciplinaire maatregel, wordt voor de eventuele salarisverlaging een compensatie gegeven in de vorm van een persoonlijke toeslag ter grootte van het verschil tussen het geldende salaris en het maximum salaris van de nieuwe salarisgroep.

15.2.3. De persoonlijke toeslag wordt eenmalig vastgesteld en wordt niet afgebouwd. Over de persoonlijke toeslag worden tot de leeftijd van 55 jaar geen algemene salarisverhogingen toegekend. De persoonlijke toeslag wordt beschouwd als salaris en maakt deel uit van bijvoorbeeld de grondslag voor de pensioenopbouw en de berekening van de vakantietoeslag en de winstuitkering. Bij plaatsing in een hogere salarisgroep (promotie) wordt de persoonlijke toeslag verminderd met het bedrag waarmee het salaris van de werknemer stijgt tot de toeslag nihil bedraagt.

ARTIKEL 16 ALGEMENE SALARISHERZIENING

De salarisschalen en de individuele salarissen worden verhoogd met:

- 2,00% per 1 april 2017;
- 2,00% per 1 april 2018;

HOOFDSTUK 5 BIJZONDERE BELONING

ARTIKEL 17 UITBETALING BIJZONDERE BELONING

17.1 Algemeen

- 17.1.1 De jaarsalarissen, bedoeld in artikel 11, worden geacht een beloning te zijn voor een functievervulling in dagdienst. Daarnaast worden volgens de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen extra gewerkte uren en inconveniëntie beloond.
- 17.1.2 Waar in dit hoofdstuk extra gewerkte uren worden beloond, bedraagt de beloning per uur één uurinkomen (100%).
- 17.1.3 Tenzij anders vermeld, worden de in dit hoofdstuk genoemde toeslagen toegekend in de vorm van een percentage van het uurinkomen. De toeslagen voor consignatie, verschuiving van dienst en invallen in een ander soort ploegendienst zijn vaste bedragen. Deze vaste bedragen worden geïndexeerd met de algemene salarisherziening als bedoeld in artikel 16 en rekenkundig afgerond op hele euro's.
- 17.1.4 De in dit hoofdstuk genoemde bijzondere beloningen voor het werken op feestdagen zijn ook van toepassing op elke dienst die op een feestdag begint en/of eindigt.
- 17.1.5 In verband met de afwijkende grondslag wordt in dit hoofdstuk onderscheid gemaakt in vaste en variabele toeslagen. De vaste toeslagen zijn de dienstroostertoeslag (artikel 18) en de consignatietoeslag (artikel 19).
- 17.1.6 Een samenvattend overzicht van de in dit hoofdstuk genoemde variabele toeslagen is hieronder opgenomen.

| Variabele toeslagen <i>(als percentage van het uurinkomen)</i> | | per | werkdag | roostervrije dag | feestdag |
|--|--------------------------------|------------|----------------|-------------------------|-----------------|
| Overwerk | | uur | 50% | 100% | 200% |
| Meeruren deeltijdwerker | | uur | 25% | | |
| Extra reis | | reis | 75% | 200% | 300% |
| Werken op feestdagen | 5-ploegendienst | uur | | | 125% |
| | overig personeel – za-zo | uur | | | 100% |
| | overig personeel – ma t/m vrij | uur | | | 200% |
| Waarneming hogere Functie | 1 FGR hoger | dienst | | 50% | |
| | 2 FGR hoger | dienst | | 75% | |
| | 3 FGR hoger | dienst | | 100% | |
| Consignatie | per 1 januari 2018 | 24 uur | € 32 | € 93 | € 112 |
| | per 1 april 2018 | 24 uur | € 33 | € 95 | € 114 |
| Wisseling van dienst en invallen in ander soort ploegendienst per 1 januari 2018 | | keer | | € 96 | |
| Wisseling van dienst en invallen in ander soort ploegendienst per 1 april 2018 | | keer | | € 98 | |

17.2 Uitbetaling

- 17.2.1 Uitbetaling van de in dit hoofdstuk genoemde toeslagen vindt plaats aan het einde van de maand volgend op de maand waarin het recht daarop is ontstaan. In afwijking hiervan worden de dienstroostertoeslag en de vaste consignatietoeslag tegelijk met het maandsalaris uitbetaald.
- 17.2.2 Een extra gewerkt uur dat voor beloning in aanmerking komt kan, naar keuze door de werknemer, worden uitbetaald of in tijd worden gecompenseerd.
- 17.2.3 Kiest de werknemer voor het compenseren van het extra gewerkte uur in tijd, maar vindt dit niet plaats binnen zes maanden na de maand waarin het extra uur is gewerkt, dan verliest de werknemer het recht om het uur in tijd te compenseren. Het extra gewerkte uur wordt dan in de maand volgend op de termijn van zes maanden alsnog uitbetaald.

ARTIKEL 18 DIENSTROOSTERTOESLAG

- 18.1 Voor het werken in ploegendienst wordt een dienstroostertoeslag toegekend. De toeslag wordt berekend aan de hand van de navolgende tijdzonematrix, waarbij de toeslag de optelsom is van inconveniëntiewaarden per gewerkt uur, uitgedrukt in een percentage van het uursalaris.

| van | tot | maandag | dinsdag | woensdag | donderdag | vrijdag | zaterdag | zond | |
|-------|-------|---------|---------|----------|-----------|---------|----------|------|-----|
| 00.00 | 07.00 | 45% | | | | | | | 60% |
| 07.00 | 19.00 | 0% | | | | | | 60% | 80% |
| 19.00 | 00.00 | 45% | | | | | | | 60% |

- 18.2 De dienstroostertoeslag wordt uitgedrukt in een gemiddelde toeslag per maand, rekenkundig afgerond op één cijfer achter de komma. Dit geldt eveneens voor individuele arbeidspatronen.

ARTIKEL 19 CONSIGNATIE

- 19.1 Van consignatie is sprake, als de werknemer zich in opdracht van de werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt. Een consignatieperiode duurt 24 uur.

- 19.2 De geconsigneerde werknemer zorgt dat hij te allen tijde bereikbaar is en hij onthoudt zich van activiteiten of handelingen die hem verhinderen aan een oproep tot het verrichten van werkzaamheden gevolg te geven.

- 19.3 De consignatietoeslag bedraagt per 1 januari 2018:
- € 32,- per periode van 24 uur op werkdagen;
 - € 93,- per periode van 24 uur op roostervrije dagen;
 - € 112,- per periode van 24 uur op feestdagen.

De consignatietoeslag bedraagt per 1 april 2018:

- € 33,- per periode van 24 uur op werkdagen;
- € 95,- per periode van 24 uur op roostervrije dagen;
- € 114,- per periode van 24 uur op feestdagen.

De hier genoemde toeslagen worden geïndexeerd met de algemene loonsverhogingen van Teijin Aramid en rekenkundig afgerond op hele euro's.

- 19.4 Bij voorzienbare noodzakelijke consignatie van werknemers gedurende langere of onbepaalde tijd wordt aan het begin van het kalenderjaar voor het gehele jaar een rooster opgesteld. Daarbij zal de werkgever ernaar streven de werknemer niet vaker dan zeven etmalen per vier weken te consigner. De op grond van het rooster te ontvangen consignatietoeslag wordt zo mogelijk uitbetaald in de vorm van een gemiddelde toeslag per maand.

- 19.5 Voor elke oproep tussen 23.00 uur en 07.00 uur wordt minimaal een uur vergoed, ook als er geen sprake is van een extra reis naar het bedrijf.

ARTIKEL 20 AFBOUWREGELING DIENSTROOSTERTOESLAG EN CONSIGNATIETOESLAG

- 20.1 De werknemer die niet meer geconsigneerd is, ontvangt vanaf de dag waarop dat gebeurt geen consignatietoeslag meer.

- 20.2 De werknemer die gaat werken in een dienstrooster met een lagere toeslag (waaronder dagdienst), ontvangt vanaf de dag waarop dat gebeurt de toeslag behorend bij het nieuwe rooster.

- 20.3 Als het stoppen van de consignatie dan wel het werken in een rooster met een lagere toeslag het gevolg is van bedrijfsomstandigheden en gebeurt op initiatief van de werkgever, behoudt de werknemer na overplaatsing gedurende de lopende maand zijn oude toeslag. Daarna komt deze werknemer in aanmerking voor de volgende afbouwregeling. Tempo en mate van afbouw van de toeslag is daarin afhankelijk van de periode dat de werknemer in consignatierooster of aaneengesloten in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest. De afbouwregeling voor de werknemer die ouder is dan 60 jaar en 5 jaar of langer aaneengesloten in consignatierooster of in dezelfde ploegendienst werkzaam is geweest, geldt ook indien de

overplaatsing plaatsvindt op verzoek van de werknemer.

| Periode werkzaam in een consignatierooster of aangesloten werkzaam in hetzelfde ploegenrooster | Aantal maanden en percentage doorbetaling verschil oude en nieuwe toeslag | | | | |
|--|---|-----|-----|-----|-----|
| | 100% | 80% | 60% | 40% | 20% |
| korter dan 6 maanden | - | - | - | - | - |
| 6 maanden tot 3 jaar | 1 | - | - | - | - |
| 3 jaar tot 5 jaar | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 5 jaar of langer | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 jaar of langer en bovendien 60 jaar of ouder op het moment van overplaatsing. | 1 | 6 | 6 | 6 | 6 |

ARTIKEL 21 OVERWERK

21.1 Algemeen

- 21.1.1 Onder overwerkuren worden verstaan, uren die op verzoek van de werkgever:
- extra worden gewerkt met overschrijding van de volgens dienstrooster voor de werknemer geldende dagelijkse werktijd met meer dan een half uur;
 - buiten het dagvenster (voor de dagdienstwerknemer) of het geldende dienstrooster (voor de ploegdienstwerknemer) worden gewerkt, met een minimum van een half uur.

Het overwerk wordt op een heel kwartier naar boven afgerond.

- 21.1.2 Uitsluitend de volgende werknemers komen in aanmerking voor vergoeding van overwerk op basis van dit artikel:
- werknemers ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8;
 - werknemers in 5-ploegendienst ingedeeld in salarisgroep 9;
 - werknemers ingedeeld in salarisgroep 9 en 10 die werkzaam zijn in dagdienst en geconsigneerd zijn, en/of die, naar oordeel van het management, gedurende een bepaalde tijd regelmatig, onvermijdbaar en voorzienbaar overwerk verrichten.

Voor de (overige) werknemers ingedeeld in salarisgroep 11 tot en met 13, zal bij langdurig en voorzienbaar regelmatig terugkerend overwerk een afzonderlijke beloningsregeling worden getroffen. Voor de berekening van de toeslagen wordt in dat geval een vergelijkbare methodiek gevolgd als voor werknemers in de salarisgroepen 9 en 10 (zie 21.1.6). In een dergelijke beloningsregeling kan tevens worden bepaald dat de basisvakantie zoals aangegeven in artikel 32.1.1 wordt verminderd met maximaal 16 uur.

- 21.1.3 Als er sprake is van overwerk door extra gewerkte uren, komt het verschil tussen de op die dag gewerkte uren en de op die dag volgens dienstrooster te werken uren voor de in artikel 17.1.2 vermelde beloning van één uurinkomen in aanmerking.

- 21.1.4 De toeslag voor overwerk bedraagt:
- 50% per uur voor overwerk (aansluitend) op werkdagen;
 - 100% per uur voor overwerk op roostervrije dagen;
 - 150% per uur voor overwerk op feestdagen.

- 21.1.5 In afwijking van de overwerkbepalingen voor werknemers in de salarisgroepen 2 t/m 8, geldt voor werknemers in 5-ploegendienst in salarisgroep 9 dat alle gemaakte overwerkuren worden vergoed en beloond met een toeslag van 50% per uur, ongeacht de dag of het tijdstip waarop overwerk plaatsvindt.

- 21.1.6 In afwijking van de overwerkbepalingen voor werknemers in de salarisgroepen 2 t/m 8, geldt voor werknemers ingedeeld in salarisgroep 9 en 10 die op grond van artikel 21.1.2 in aanmerking komen voor de vergoeding van overwerk, dat gemaakte overwerkuren worden vergoed en beloond met de volgende toeslagen per uur:

| | Salarisgroep 9 | Salarisgroep 10 |
|-------------------------------------|----------------|-----------------|
| Overwerk (aansluitend) op werkdagen | 22,50% | 12,50% |
| Overwerk op roostervrije dagen | 45,00% | 25,00% |
| Overwerk op feestdagen | 90,00% | 50,00% |
| Meeruren door deeltijdwerknemers | 11,25% | 6,25% |

- 21.1.7 Bij overwerk door de werknemer in de salarisgroepen 7 t/m 13 worden de eerste 8 overwerkuren per jaar niet met tijd-voor-tijd gecompenseerd (deze groepen hebben een extra vakantiedag die in het verleden is toegekend bij de invoering van de drempel van 8 uur bij overwerk). Over deze 8 overwerkuren wordt alleen de van toepassing zijnde overwerktoeslag uitbetaald.

21.2 Werken in de nacht en rusttijd

- 21.2.1 Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts werkt, worden de uren die hij na 23.00 uur heeft gewerkt, vermeerderd met 1 uur, de volgende ochtend vanaf het begin van de werktijd gecompenseerd als rusttijd.
- 21.2.2 Wanneer een werknemer in dagdienst 's nachts tussen 01.00 uur en 06.00 uur meerdere malen werkt, wordt de tijdsduur tussen de tijdstippen van overwerk eveneens de volgende ochtend als rusttijd gecompenseerd.
- 21.2.3 Wanneer de resterende normale werktijd door de berekende rusttijd korter dan twee uur zou worden, hoeft de werknemer die dag niet meer terug te komen.

21.3 Meeruren door deeltijdwerknemer

21.3.1 *Deeltijdwerknemer in dagdienst*

Wanneer de deeltijdwerknemer in dagdienst zijn dagelijkse werktijd overschrijdt, is er sprake van meeruren, voor zover

- de totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt
- de totaal gewerkte tijd per week niet meer dan 40 uur bedraagt en
- deze meeruren worden gewerkt tijdens het dagvenster.

Bij overschrijding van de werktijd buiten het dagvenster of bij overschrijding waarbij de deeltijdwerknemer op een dag meer dan 8 uur werkt of in een week meer dan 40 uur, is artikel 21.1 van toepassing.

21.3.2 *Deeltijdwerknemer in ploegdienst*

Wanneer de deeltijdwerknemer in ploegdienst zijn dagelijkse werktijd overschrijdt, is er sprake van meeruren, voor zover

- de totaal gewerkte tijd per dag niet meer dan 8 uur bedraagt én
- deze meeruren worden gewerkt tijdens de werktijd volgens het voor zijn eigen ploeg geldende rooster.

Bij overschrijding van de werktijd volgens het voor zijn eigen ploeg geldende rooster, of bij een overschrijding waarbij de deeltijdwerknemer op een dag meer dan 8 uur werkt, is artikel 21.1 van toepassing.

- 21.3.3 De toeslag voor meeruren bedraagt 25%.

ARTIKEL 22 EXTRA REIS

- 22.1 Als de werknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 op een dag, vaker dan zijn dienstrooster aangeeft, naar het bedrijf moet komen voor het verrichten van werkzaamheden, ontvangt hij hiervoor een toeslag.
- 22.2 De toeslag voor een extra reis bedraagt:
- 75% per keer op werkdagen;
 - 200% per keer op roostervrije dagen;
 - 300% per keer op feestdagen.
- 22.3 Als er sprake is van een extra reis, wordt voor de berekening van overwerk ten minste één uur in acht genomen.

ARTIKEL 23 WAARNEMING ANDERE FUNCTIE

- 23.1 De werknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8, die tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarneemt, ontvangt daarvoor per volledig waargenomen dienst een beloning, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:
- de waargenomen functie wordt volledig vervuld over een periode van minstens een aaneengesloten dag of dienst;
 - in de functiebeschrijving van de werknemer is geen rekening gehouden met het waarnemen van de betreffende functie;
 - de waarneming is voorafgegaan door een uitdrukkelijke opdracht van de leidinggevende en is schriftelijk vastgelegd.
- 23.2 De werknemer die een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag. Deze toeslag bedraagt:
- 50% als de waargenomen functie één schaal hoger is ingedeeld;
 - 75% als de waargenomen functie twee schalen hoger is ingedeeld;
 - 100% als de waargenomen functie drie of meer schalen hoger is ingedeeld.

De toeslag wordt berekend aan de hand van het schriftelijk vastgelegde tijdstip van begin en einde van de waarneming.

- 23.3 De werknemer, die op verzoek van de werkgever een lager of gelijk ingedeelde functie waarneemt, krijgt het salaris van zijn normale functie doorbetaald.

ARTIKEL 24 INCIDENTEEL INVALLEN IN ANDER SOORT DIENSTROOSTER

- 24.1 Van incidenteel invallen in een ander soort dienstrooster (bijvoorbeeld van dagdienst naar 5-ploegendienst of andersom) is sprake wanneer een werknemer niet langer dan vijf dagen invalt in een ander soort dienstrooster.
- 24.2 De werknemer in dagdienst ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 die incidenteel in een ploegendienst invalt, wordt beloond volgens de bepalingen in artikel 21 (overwerk) en 22 (extra reis).
- 24.3 De ploegendienstwerknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 die incidenteel in een ander soort ploegendienst invalt, ontvangt met ingang van 1 januari 2018 een toeslag van € 96,- en met ingang van 1 april 2018 een toeslag van € 98,- per keer (invalperiode). Als deze werknemer invalt op dagen, dat hij volgens het voor hem geldende rooster niet behoeft te werken zijn de bepalingen van artikel 21 (overwerk) en 22 (extra reis) van toepassing.
- 24.4 De 5 ploegendienstwerknemer die incidenteel invalt in dagdienst, ontvangt een beloning voor overwerk op roostervrije dagen (artikel 21) en een extra reis (artikel 22) indien en voor zover het invallen plaatsheeft op dagen dat volgens rooster geen werkzaamheden zouden worden verricht.

ARTIKEL 25 WISSELING VAN DIENSTROOSTER

- 25.1 Als de ploegendienstwerknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 op verzoek van de werkgever in een andere dienst binnen hetzelfde soort dienstrooster wordt geplaatst, zal de werkgever ernaar streven dat door die verschuiving niet minder of ongelijkwaardige roostervrije diensten worden genoten dan zonder die verschuiving het geval zou zijn geweest.
- 25.2 De toeslag voor wisseling van dienst op verzoek van werkgever (sprongtoeslag) bedraagt met ingang van 1 januari 2018 € 96,- en met ingang van 1 april 2018 € 98,- per keer. Deze toeslag wordt niet vaker dan twee keer per maand uitgekeerd. Bovendien wordt de toeslag niet opnieuw uitgekeerd als de werknemer binnen 14 dagen na deze wisseling wordt teruggeplaatst in zijn oorspronkelijke (voorlaatste) dienst.

ARTIKEL 26 TIJDELIJKE PLAATSING IN DAGDIENST VANUIT 5-PLOEGENDIENST

- 26.1 De bedrijfsvoering kan het noodzakelijk maken dat de werknemer tijdelijk, voor tenminste een aaneengesloten dagdienstperiode van 5 dagen, vanuit 5-ploegendienst in dagdienst wordt geplaatst. Bij plaatsing in of vanuit een ander type dienstrooster worden de afspraken voor arbeidsduur en beloning zo nodig hiervan afgeleid.
- 26.2 Bij tijdelijke plaatsing gedurende een periode van minimaal 5 dagen en maximaal 3 maanden geldt dat:
- 26.2.1 *Van ploegendienst naar dagdienst*
Het heeft de voorkeur de dagdienstperiode te laten starten na de laatste roostervrije dagen in het voor betrokkene geldende 5-ploegendienstrooster. Als dit vanwege bedrijfsomstandigheden onmogelijk blijkt geldt het volgende:
- Direct voorafgaand aan de dagdienstperiode wordt een rustperiode van ten minste 11 uur in acht genomen.
 - Als door de tijdelijke plaatsing in het dagdienstrooster dreigt dat de werknemer door de combinatie van ploegenrooster en dagdienstrooster op meer dan 7 aaneengesloten dagen zou moeten werken, heeft de werknemer voorafgaand aan de tijdelijke plaatsing in dagdienst recht op 1 dag(dienst) rust.
 - De tijdelijke plaatsing in dagdienst na een nachtdienst vindt niet eerder plaats dan nadat de betrokken werknemer 48 uur rust heeft genoten.
 - Beloningen voor overwerk op roostervrije dagen (artikel 21) en voor een extra reis (artikel 22) zijn van toepassing bij aanvang van de tijdelijke plaatsing in dagdienst.
 - Gewerkte roostervrije dagen worden gecompenseerd als overwerk. Hierbij wordt gerekend vanaf de laatste vrije dag van het 5-ploegendienstrooster, maximaal 9 dagen terug naar de eerste dagdiensttag.
 - Voor de duur van de plaatsing wordt de 5-ploegendienstmedewerker als dagdienstmedewerker beschouwd, zodat de betrokken 5-ploegendienstmedewerker werkt volgens het normale rooster van de dagdienstmedewerker.
 - In de periode waarin de werknemer in dagdienst werkzaam is wordt op jaarbasis 120 uur verlof

- opgebouwd.
- De werknemer behoudt gedurende deze periode de volledige dienstroostertoeslag en verlofcompensatie;
- Bijzondere beloningen (zoals toeslag voor overwerk en extra reis) worden toegekend mits is voldaan aan de voor dagdienstmedewerkers geldende voorwaarden.
- Een dag kan maar één keer voor bijzondere beloning in aanmerking komen.

26.2.2

Van dagdienst naar ploegendienst

Het heeft de voorkeur de dagdienstperiode te laten eindigen vóór de roostervrije dagen in het voor betrokkene geldende 5-ploegendienstrooster. Als dit vanwege bedrijfsomstandigheden onmogelijk blijkt geldt het volgende,

- De (terug)plaatsing in ploegendienst vindt niet eerder plaats nadat werknemer 2 kalenderdagen rust heeft genoten.
- Beloningen voor overwerk op roostervrije dagen (artikel 21) en voor een extra reis (artikel 22) zijn van toepassing bij beëindiging van de tijdelijke plaatsing in dagdienst.
- Gewerkte roostervrije dagen worden gecompenseerd als overwerk. Hierbij wordt gerekend vanaf de eerste vrije dagen van het 5-ploegenrooster, maximaal 9 dagen vooruit naar de laatste dag in het dagdienstrooster (hierbij wordt er vanuit gegaan dat de dagdienstweek van maandag tot en met zondag loopt).
- Een dag kan maar één keer voor bijzondere beloning in aanmerking komen.

26.3

Bij een tijdelijke plaatsing gedurende een langere periode dan 3 maanden, maar niet langer dan 2 jaar zullen beloningen voor overwerk (artikel 21) en extra reis (artikel 22), die uitgaan boven 100% per uur, worden vergoed voor zover deze de dienstroostertoeslag overstijgen.

26.4

Als de periode van 2 jaar als bedoeld in artikel 26.3. wordt overschreden, zal de werknemer definitief in dagdienst worden geplaatst en start de afbouw van dienstroostertoeslag conform artikel 20.

ARTIKEL 27 OVERPLAATSING NAAR ANDER SOORT DIENSTROOSTER

27.1

Van een overplaatsing in een ander dienstrooster (bijvoorbeeld van dagdienst naar 5-ploegendienst of andersom) is sprake, als het de bedoeling is dat de werknemer definitief in het nieuwe dienstrooster werkt.

27.2

Als de werknemer wordt overgeplaatst naar een ander dienstrooster, ontvangt hij vanaf dat moment de dienstroostertoeslag van zijn nieuwe dienstrooster. Als de werknemer in de eerste zeven dagen van zijn nieuwe rooster meer diensten werkt dan volgens zijn oude rooster, zijn artikel 21 (overwerk) en 22 (extra reis) van toepassing.

27.3

Als de werknemer wordt overgeplaatst naar een met een lagere toeslag beloond dienstrooster ten gevolge van bedrijfsomstandigheden en op initiatief van de werkgever, geldt de in artikel 20 opgenomen afbouwregeling.

ARTIKEL 28 WERKEN (AANSLUITEND) OP FEESTDAGEN

28.1

De werknemer die volgens zijn rooster op een feestdag werkt, heeft recht op een toeslag per uur dat hij volgens zijn rooster werkt

28.2

De toeslag bedraagt:

- 125% voor de werknemer in 5-ploegendienst;
- 100% voor de werknemer in een andere dan 5-ploegendienst, wanneer de feestdag op een zaterdag of zondag valt;
- 200% voor de werknemer in een andere dan 5-ploegendienst, voor het werken op feestdagen op maandag tot en met vrijdag.

28.3

De werknemer kan ervoor kiezen om de toeslag geheel in geld te laten uitkeren, of tegen inlevering van 100% maal het aantal uren dat hij volgens zijn rooster dagelijks werkt een dienst vrijaf reserveren die hij in overleg met de werkgever kan opnemen. Kiest hij voor een vrije dag, dan wordt de eventueel resterende toeslag uitbetaald.

28.4

De werknemer in 3-ploegendienst verricht geen arbeid in de nacht volgend op de feestdag. Als bedrijfsomstandigheden het wenselijk maken om in deze nacht volgend op de feestdag toch te werken, wordt deze dienst beloond op basis van de voor die dag geldende overwerkregeling.

ARTIKEL 29 DIENSTTIJDUITKERING

29.1.

De werknemer ingedeeld in salarisgroep 2 tot en met 8 ontvangt jaarlijks een uitkering van € 23,- als hij 20 tot en met 24 dienstjaren heeft of in het desbetreffende jaar bereikt en € 46,- als hij 25 en meer dienstjaren heeft of in het desbetreffende jaar bereikt.

- 29.2.** Deze dienstjuitkering wordt jaarlijks eind januari uitbetaald.
Na afloop van het tweede ziektejaar wordt, ingeval de herplaatsing achterwege blijft, de dienstjuitkering niet meer uitbetaald.

ARTIKEL 30 WINSTUITKERING

30.1. Toepassing

De werknemer heeft recht op een winstuitkering volgens de in dit artikel opgenomen voorwaarden. Om in aanmerking te komen voor de volledige winstuitkering moet de werknemer gedurende het volledige financiële jaar (van 1 april t/m 31 maart) in dienst zijn geweest. De werknemer die uit dienst of in dienst treedt gedurende dit jaar, ontvangt 1/12 deel van de winstuitkering voor elke volledige kalendermaand waarin hij in dienst is geweest gedurende dit financiële jaar.

30.2. Return on Assets (ROA)

- De hoogte van de winstuitkering is afhankelijk van de 'Return on Assets' (ROA). Dit is de verhouding tussen het geconsolideerde bedrijfsresultaat en de geconsolideerde gemiddelde bezittingen van Teijin Aramid, zoals jaarlijks gerapporteerd aan Teijin Ltd. De ROA wordt uitgedrukt in een percentage, dat wordt berekend met de volgende formule:

$$\text{ROA} = \frac{\text{Geconsolideerde bedrijfsresultaat}}{\text{Geconsolideerde gemiddelde bezittingen}} \times 100\%$$

30.3. Berekening van de uitkering

De winstuitkering wordt uitgedrukt in een percentage over de door de werknemer in actieve dienst in het voorafgaande financiële jaar over de periode van 1 april t/m 31 maart:

- feitelijk verdiende maandsalarissen;
- de dienstroostertoeslag op grond van artikel 18
- de vaste consignatietoeslag op grond van artikel 19
- de toeslag verlofcompensatie op grond van artikel 11.2 en
- persoonlijke toeslagen op grond van in overleg met de vakorganisaties getroffen regelingen.

De winstuitkering bedraagt:

- 0% bij een ROA van 0%;
- 10% bij een ROA van 25% en hoger.

Bij tussenliggende verhoudingsgetallen wordt de winstuitkering naar evenredigheid berekend. Het uitkeringspercentage wordt afgerond op tienden van procenten. De winstuitkering maakt geen deel uit van het jaarinkomen noch van enige grondslag, met uitzondering van de pensioengrondslag.

30.4. Betaling

De winstuitkering over het voorgaande financiële jaar zal, indien van toepassing, worden betaald na goedkeuring van de jaarlijkse financiële stukken en het bekend maken van het bedrijfsresultaat van Teijin Aramid BV. Dit betekent gewoonlijk dat de winstuitkering samen met het salaris van juni zal worden uitbetaald.

30.5. Arbeidsongeschiktheid

Voor de toepassing van dit artikel worden de eerste twee opeenvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid gelijkgesteld met perioden van actieve dienst. De grondslag voor de winstuitkering over deze perioden is het inkomen bij arbeidsongeschiktheid zoals vastgesteld op basis van artikel 38.

HOOFDSTUK 6 VAKANTIE EN VERLOF

ARTIKEL 31 ALGEMENE BEPALINGEN

- 31.1.** De werkgever is aan de werknemer geen beloning verschuldigd over de tijd, waarin de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Evenmin behoudt de werknemer zijn aanspraak op beloning in de gevallen, bedoeld in de artikelen 628 BW (geen arbeid, toch loon) en 629 BW (recht op loon in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid).
- 31.2.** In afwijking van het bepaalde in artikel 31.1., zal de werkgever het inkomen geheel of gedeeltelijk doorbetalen als:
- de werknemer vakantie op grond van artikel 32 of verlof op grond van artikel 33 heeft;
 - de werkgever afwezigheid heeft toegestaan naar aanleiding van een in artikel 34.2. en 34.5. genoemde gebeurtenis gedurende de daarbij vermelde tijd van afwezigheid;
 - in verband met de viering van een feestdag vrijaf wordt gegeven.
 - de werknemer door arbeidsongeschiktheid geen of voor een deel arbeid kan verrichten en recht heeft op een wettelijke uitkering (zie artikel 38).

ARTIKEL 32 VAKANTIE

32.1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 april van enig kalenderjaar tot 1 april van het daarop volgende kalenderjaar.

32.2 Omvang vakantie

- 32.2.1.** De werknemer heeft recht op een basisvakantie van 184 uur per vakantiejaar. Dit recht wordt cumulatief verhoogd met:
- 8 uur voor de werknemer ingedeeld in een van de salarisgroepen 7 en 8;
 - 16 uur voor de werknemer ingedeeld in een van de salarisgroepen 9 tot en met 13;
 - 16 uur voor de werknemer in een speciaal 36-uursrooster;
 - 24 uur voor de werknemer jonger dan 18 jaar.
- 32.2.2.** De werknemer die in een vakantiejaar onderstaande leeftijd bereikt of ouder is heeft per vakantiejaar recht op de navolgende extra uren vakantie:
- 45-jarige leeftijd: 8 uur;
 - 50-jarige leeftijd: 16 uur;
 - 55-jarige leeftijd: 24 uur;
 - 60-jarige leeftijd: 32 uur;
 - 65-jarige leeftijd: 40 uur.
- 32.2.3.** De werknemer die na 1 april in dienst treedt of vóór 31 maart uit dienst treedt, heeft dat vakantiejaar recht op een aantal vakantie-uren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat vakantiejaar in dienst is. Het aantal vakantie-uren wordt naar boven afgerond op hele uren.
- 32.3. Opbouw vakantie tijdens perioden van niet werken**
- 32.3.1.** De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd waarin hij door het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft. In de gevallen genoemd in artikel 635 BW (geen arbeid, toch vakantie) bouwt de werknemer wel vakantie op. Zo wordt bij arbeidsongeschiktheid volledig vakantie opgebouwd.
- 32.4. Opname van vakantie**
- 32.4.1.** Vakantie kan worden opgenomen in uren. De werknemer neemt vakantie zoveel mogelijk op in het vakantiejaar waarin de vakantie is toegekend.
- 32.4.2.** De werknemer kan één keer per vakantiejaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen. Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.
- 32.4.3.** Als regel neemt de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op.
- 32.4.4.** Onverminderd het bepaalde in artikel 34.3. (recht om vakantie of verlof op te nemen) is voor het opnemen van vakantie toestemming van de direct leidinggevende nodig. Toestemming voor het opnemen van vakantie-uren zal alleen worden geweigerd bij zwaarwegende bedrijfsbelangen.

32.4.5. Een verzoek voor het opnemen van vakantie voor een aaneengesloten periode (bijvoorbeeld zomervakantie, kerstvakantie) moet tijdig bij de direct leidinggevende worden ingediend. Bij de beslissing op het verzoek wordt rekening gehouden met zowel het belang van de betreffende werknemer als van de werkgever respectievelijk van de overige werknemers werkzaam binnen de afdeling. Met het belang van de overige werknemers wordt in beginsel alleen rekening gehouden als en voor zover hun wensen tijdig zijn ingediend.

32.4.6. Wanneer de werknemer tijdens ziekte vakantie opneemt, worden de opgenomen vakantie-uren van zijn tegoed afgeboekt.

32.5. Bedrijfsvakantie en collectieve vakantiedagen

32.5.1. De werkgever kan jaarlijks in de periode van mei tot en met september voor alle of een groep van werknemers een vakantie vaststellen van ten hoogste twee opeenvolgende weken. De tijdstippen van deze vakantie worden bij het begin van het kalenderjaar door de werkgever na instemming van de OR vastgesteld. De werknemer is verplicht deze vakantie op te nemen en het daarvoor benodigde aantal vakantie-uren te reserveren.

32.5.2. De werkgever kan bij het begin van het vakantiejaar, na overleg met de OR, maximaal drie werkdagen aanwijzen als collectieve, voor alle werknemers van een afdeling of locatie geldende vakantiedagen. De werknemer is verplicht deze dagen in vakantie-uren op te nemen en het daartoe benodigde aantal vakantieuren te reserveren.

32.6. Godsdienstige feestdagen

Aan de werknemer zal, als hij dit tijdig van tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantie voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

32.7. Ziekte tijdens vakantie

Als de werknemer tijdens opgenomen vakantie buiten zijn opzet ziekte of ongeval overkomt, behoudt hij het recht op gemiste vakantie, mits er sprake is van controleerbare arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet en de werknemer de voor hem geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid heeft nageleefd.

32.8. Bijzonder verlof en vakantie

Als een (niet) voorzienbare gebeurtenis als genoemd in artikel 34.2. zich voordoet tijdens opgenomen vakantie en de vakantie daarvoor is onderbroken, behoudt de werknemer het recht op gemiste vakantie tot een maximum van het aantal dagen waarop de werknemer recht heeft op bijzonder verlof.

32.9. Verjaring

Vakantie die niet is opgenomen binnen vijf jaar na afloop van het vakantiejaar waarin de vakantie is opgebouwd, vervalt.

ARTIKEL 33 VERLOF

33.1. Verlofjaar

Het verlofjaar loopt van 1 april van enig kalenderjaar tot 1 april van het daarop volgende kalenderjaar.

33.2. Omvang verlof

33.2.1. Naast de vakantie op grond van artikel 32, bouwt de werknemer over de tijd dat hij in dienst van de werkgever werkzaam is verlof op overeenkomstig het bepaalde in dit artikel. Verlof is geen vakantie als bedoeld in artikel 634 e.v. BW.

33.2.2. De werknemer die niet werkzaam is in 5-ploegendienst heeft per verlofjaar recht op 184 uur verlof. Het in een verlofjaar op te bouwen verlof wordt toegekend in uren (naar boven afgerond op hele uren) en aan het begin van het verlofjaar als voorschot geboekt op een verlofrekening op naam van de werknemer.

33.2.3. De werknemer die na 1 april in dienst treedt of vóór 31 maart uit dienst treedt, heeft dat jaar recht op een aantal verlofuren dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal kalenderdagen dat hij in dat

verlofjaar in dienst is. Het aantal verlofuren wordt naar boven afgerond op hele uren.

- 33.2.4. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het kalender die van belang zijn voor de toepassing van artikel 33.2.2. zal het bepaalde in artikel 33.2.3. (in- en uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar) op overeenkomstige wijze worden toegepast.

33.3. Opbouw verlof bij arbeidsongeschiktheid

- 33.3.1. De werknemer die geen arbeid verricht door ziekte of ongeval, bouwt alleen verlof op over de laatste zes maanden waarin geen arbeid werd verricht. Een korting in opbouw van verlof door gedeeltelijk werken in verband met gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt achterwege gelaten voor zover deze korting zou leiden tot een lagere opbouw dan bij volledige arbeidsongeschiktheid het geval geweest zou zijn.

- 33.3.2. Bij correctie zoals hiervoor bedoeld, worden ingeroosterde verlofuren en daarvoor toegekend extra verlof buiten beschouwing gelaten.

33.4. Gebruik maken van verlof

Van verlof kan gebruik worden gemaakt door inroosteren, opnemen en incidenteel aanwijzen.

33.5. Inroosteren van verlof

- 33.5.1. Het is de werkgever toegestaan om bij inroostering van de werktijd van de werknemer 50% van het verlof van de werknemer te betrekken. Het overige verlof kan alleen met instemming van de werknemer in het rooster worden ingezet.

- 33.5.2. Ook de werknemer kan het initiatief nemen om alle of zoveel mogelijk van zijn verlof in het rooster op te nemen. De werkgever zal daaraan meewerken, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verhinderen. Samenloop van ingeroosterd verlof en consignatie zal zoveel als redelijkerwijs mogelijk is worden voorkomen.

- 33.5.3. Per jaar zullen niet meer verlofuren in het rooster van de werknemer worden verwerkt dan de werknemer op jaarbasis verwerft. Bij wijziging van omstandigheden in de loop van het kalenderjaar die van belang zijn voor de toepassing van dit artikellid, zal het bepaalde in artikel 33.2.3. (in- en uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar) op overeenkomstige wijze worden toegepast.

- 33.5.4. Verlofuren die in het rooster van de werknemer zijn verwerkt hebben dezelfde status als andere uren buiten dat rooster.

- 33.5.5. Voor ieder verlofuur dat in het rooster van de werknemer is verwerkt, heeft de werknemer recht op 0,15 uur extra verlof. De maxima gesteld onder artikel 33.5. en 33.7. worden verhoogd met het extra verlof dat de werknemer voor ingeroosterd verlof heeft opgebouwd.

33.6 Opnemen van verlof

- 33.6.1. Het opnemen van niet ingeroosterd en niet aangewezen verlof moet door de werknemer zo tijdig mogelijk worden aangevraagd, opdat zowel met de belangen van het bedrijf als met de belangen van de werknemer rekening kan worden gehouden. Dit onverminderd het bepaalde in artikel 34.3. (bijzonder verlof met opname van uren).
Verlof kan worden opgenomen in uren.

- 33.6.2. Voor het voldoen aan het bepaalde in artikel 32.4.3. (aaneengesloten vakantie) kan ook verlof worden opgenomen. Bij het gecombineerd opnemen van vakantie en verlof is de aanspraak van de werknemer op grond van artikel 32.4.2. tot een aaneengesloten periode van 21 dagen beperkt.

- 33.6.3. Als een werknemer ziek is op een opgenomen verlofdag, dan wordt, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven op de verlofkaart.

- 33.6.4. Het bepaalde in artikel 32.6. (godsdienstige feestdagen) en 32.8. (bijzonder verlof en vakantie) is op overeenkomstige wijze van toepassing.

33.7. Aanwijzen van verlof

- 33.7.1. De werkgever kan de werknemer incidenteel - dat wil zeggen zonder dat er sprake is van (aanpassing van) een rooster - opdragen van zijn verlof gebruik te maken.

- 33.7.2. Het incidenteel aangewezen verlof heeft tezamen met het ingeroosterde verlof maximaal betrekking op het geldende verlofvolume van dat jaar, onder aftrek van in dat jaar reeds vrij opgenomen verlofuren.

- 33.7.3. In de regel geschiedt het aanwijzen van verlof voor het aantal uren van een halve of een hele dienst.
- 33.7.4. Voor ieder door de werkgever aangewezen verlof uur heeft de werknemer recht op 0,10 uur extra verlof.
- 33.7.5. Als een werknemer ziek is op een aangewezen verlofdag, dan worden, mits de werknemer zich houdt aan de bij de werkgever geldende voorschriften bij arbeidsongeschiktheid, het betreffende aantal verlofuren weer bijgeschreven en het toegekende extra verlof weer in mindering gebracht op de verlofkaart.
- 33.7.6. Bij samenloop van aangewezen verlof en bijzonder verlof vindt correctie plaats zoals aangegeven onder artikel 33.7.5.

33.8 Kopen van verlof

- 33.8.1. De werknemer kan per kalenderjaar, in overleg met de werkgever en als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, maximaal 80 verlofuren kopen, ongeacht zijn verloftegoed.
- 33.8.2. Onverminderd het bepaalde in artikel 33.8.1. kan de werknemer met ingang van de eerste van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt extra verlof kopen tot het in artikel 33.9.4. bepaalde maximum.
- 33.8.3. Voor verlof dat de werknemer wenst te kopen, wordt vooraf in overleg met de direct leidinggevende de datum van opname vastgesteld.
- 33.8.4. Per door de werknemer gekocht verlof uur wordt één uurinkomen ingehouden. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage. De inhouding vindt plaats uiterlijk in de maand die volgt op de maand waarin het gekochte verlof is opgenomen. De vakantietoeslag wordt verrekend bij de jaarlijkse uitbetaling van de vakantietoeslag.

33.9. Verkopen van verlof

- 33.9.1. Verlof dat door de werknemer is verworven en waarvan vaststaat dat zij niet door de werkgever in het rooster van de werknemer zal worden ingezet, kan tot een maximum van 144 verlofuren, door de werknemer aan de werkgever in verkoop worden aangeboden. De werkgever is niet verplicht van dit aanbod gebruik te maken. Het verkoopaanbod moet ten minste twee maanden voor de gewenste maand van uitbetaling worden gedaan.
- 33.9.2. De werkgever kan de werknemer verzoeken verlof dat niet in het rooster van de werknemer wordt ingezet aan de werkgever te verkopen. Het in artikel 33.9.1. aangegeven maximum is daarbij van toepassing. De werknemer is niet verplicht aan dit verzoek te voldoen.
- 33.9.3. Per aan de werkgever verkocht verlof uur één uurinkomen uitbetaald. Daarbij is het voor de werknemer in de maand van afrekening geldende maandinkomen bepalend, zonder rekening te houden met het toepasselijke deeltijdpercentage. De vakantietoeslag wordt verrekend bij de jaarlijkse uitbetaling van de vakantietoeslag.
- 33.9.4. Het aantal per kalenderjaar door de werknemer verkochte verlofuren minus gekochte verlofuren wordt geregistreerd. Het totaal aan geregistreerde verlofuren tot het kalenderjaar waarin de werknemer 60 jaar wordt geldt als maximum voor het recht op grond van artikel 33.8.2.

33.10. Verjaring

- 33.10.1. Verlof dat aan het einde van het kalenderjaar niet is ingeroosterd, opgenomen of verkocht, gaat mee naar het volgend jaar.
- 33.10.2. Als en voor zover het saldo aan verlofuren aan het einde van enig kalenderjaar driemaal het op basis van artikel 33.2.2. in het volgende kalenderjaar te verwerven aantal verlofuren overtreft, vindt uitbetaling plaats met de eerstvolgende salarisbetaling, tenzij met de werkgever is afgesproken dat het verlof kan worden gespaard. Ook als de werknemer aannemelijk kan maken dat het verlof drie jaar is blijven staan, kan uitbetaling plaatsvinden.
- 33.10.3. Als de werknemer in de loop van het kalenderjaar overgaat naar een situatie waarin hij jaarlijks minder verlofuren opbouwt, dan wordt direct bij de overgang artikel 33.10.2. overeenkomstig toegepast.
- 33.10.4. Op verzoek van de werknemer kan, in overleg met de werkgever, tot maximaal vijf maal het jaarvolume aan verlof worden gespaard voor verlofdoeleinden.

33.11. Uitvoeringsbepalingen

Regelgeving die met betrekking tot de uitvoering van dit artikel noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever eerst na overleg met vakorganisaties worden vastgesteld.

ARTIKEL 34 BIJZONDER VERLOF

34.1. Algemeen

Waar in dit artikel gesproken wordt over gehuwden of echtgenoten wordt daaronder ook verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden moet worden verstaan. Waar in dit artikel wordt gesproken over huwelijk wordt daaronder ook geregistreerd partnerschap bedoeld. Het deeltijdpercentage blijft voor de toepassing van dit artikel buiten beschouwing.

34.2. Bijzonder verlof zonder opname van uren

In de volgende (niet-)voorzienbare gevallen heeft de werknemer recht op bijzonder verlof met behoud van inkomen, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van te voren kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- 34.2.1. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie van de echtgenote/echtgenoot van de werknemer, een kind van de werknemer of van zijn(schoon)ouders;
- 34.2.2. Gedurende een dag of dienst bij overlijden en bij begrafenis of crematie van een schoonzoon of schoondochter van de werknemer, dan wel gedurende twee dagen of diensten hetzij bij overlijden, hetzij bij de begrafenis in daartoe redelijkerwijze aanleiding gevende gevallen;
- 34.2.3. Gedurende een dag of dienst bij overlijden of begrafenis of crematie van een grootvader, een grootmoeder, een grootvader of een grootmoeder van de echtgenote, een kleinkind, een broer, een zuster, een zwager of een schoonzuster;
- 34.2.4. Telkens als en voor zover de nakoming van een door de wet of door een krachtens de wet gegeven voorschrift aan een werknemer persoonlijk opgelegde verplichting een kortstondige afwezigheid noodzakelijk maakt; de vergoeding voor de salarisderiving zal in zulke gevallen worden verstrekt op de wijze, die de wet of een wettelijk voorschrift heeft bepaald; indien zodanige bepalingen ontbreken, zal de vergoeding worden gegeven over de tijd van afwezigheid met een maximum van twee dagen salaris, mits de afwezigheid niet langer heeft geduurd dan de werkgever heeft toegestaan;
- 34.2.5. Gedurende 5 dagen in het jaar voorafgaande aan de pensionering van de werknemer voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op zijn pensionering.
- 34.2.6. Gedurende de daarvoor benodigde tijd voor het afleggen van vakexamens.
- 34.2.7. Gedurende de daarvoor benodigde tijd in geval van sollicitatie, als op initiatief van de werkgever is bepaald, dat de werknemer het bedrijf zal verlaten.

34.3. Bijzonder verlof met opname van uren

In de volgende voorzienbare gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantie of verlof op te nemen zonder behoud van inkomen, mits hij zo mogelijk tenminste één dag van te voren de werkgever hiervan in kennis stelt. Dit recht geldt ook als de bedrijfsomstandigheden dit normaliter niet zouden toelaten:

- a. 0,5 dag of dienst bij aantekening van zijn huwelijk;
- b. 2 dagen of diensten bij zijn huwelijk;
- c. 1 dag of dienst bij huwelijk van zijn kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder, schoonouder, zwager of schoonzus;
- d. 1 dag of dienst bij het 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer zelf, van zijn ouders, schoonouders of grootouders;
- e. 1 dag of dienst bij bevalling van zijn echtgenote;
- f. 2 dagen of diensten als kraamverlof;
- g. 1 dag of dienst bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer zelf, van zijn echtgenote, van ouders, schoonouders of grootouders;
- h. 2 dagen of diensten bij zijn verhuizing.

De opgenomen vakantie en verlof wordt op het vakantie- en verlofsaldo van de werknemer in mindering gebracht

34.4. Kortdurend zorgverlof

De werkgever zal bijzonder verlof toekennen in geval van ziekte van huisgenoten van de werknemer, waarbij verzorging of begeleiding door de werknemer noodzakelijk is, totdat andere verzorging beschikbaar is. Dit verlof zal worden toegekend gedurende een redelijke door de werkgever te bepalen termijn, als verlof met behoud van loon. De artikelen 5:1 tot en met 5:8 juncto artikel 5:16 van de Wet arbeid en zorg (kortdurend zorgverlof) zijn niet van toepassing.

34.5. Calamiteitenverlof

Verzuim wegens redenen zoals bedoeld in de Wet arbeid en zorg (calamiteiten- en ander kort verzuimverlof) geeft geen recht op loondoorbetaling, tenzij in dit artikel anders is bepaald.

ARTIKEL 35 OUDERSCHAPSVERLOF

35.1 Algemeen

35.1.1. Ouderschapsverlof is ingesteld om de mogelijkheden voor de werknemer te verruimen om het verrichten van arbeid te combineren met de verzorging van eigen en adoptiefkinderen in de leeftijd van 0 tot 8 jaar. Gebruikmaking van de regeling wordt aangeduid als (het opnemen van) CAO-ouderschapsverlof.

35.1.2. De werknemer die tenminste één jaar in dienst is kan CAO-ouderschapsverlof opnemen. Het CAO-ouderschapsverlof kan alleen worden opgenomen in een aaneengesloten periode vóór de achtste verjaardag van het te verzorgen kind en moet tenminste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk zijn aangevraagd.

35.1.3. De werknemer kan kiezen uit twee vormen van verlof, te weten voltijd CAO-ouderschapsverlof en deeltijd CAO-ouderschapsverlof.

35.2. Voltijd CAO-ouderschapsverlof

35.2.1. Voltijd CAO-ouderschapsverlof houdt in dat de werknemer de arbeidsovereenkomst met de werkgever beëindigt en de werkgever zich verplicht tot het opnieuw in dienst nemen na afloop van de periode van CAO-ouderschapsverlof, op vergelijkbaar niveau als voor begin van het voltijd CAO-ouderschapsverlof.

35.2.2. De periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 kalendermaanden. Als de werknemer voor de verzorging van zijn kind eerst gebruik maakt van het wettelijk ouderschapsverlof, dan wordt de maximale periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof voor de verzorging van hetzelfde kind verkort met de periode waarin wettelijk ouderschapsverlof is opgenomen.

35.2.3. De werknemer is verplicht gedurende de periode van voltijd CAO-ouderschapsverlof zijn vakdeskundigheid bij te houden voor zover dit redelijkerwijs van hem kan worden gevraagd. De werkgever zal de werknemer gedurende de periode van ouderschapsverlof tegemoetkomen in kosten die zijn verbonden aan het bijhouden van zijn vakdeskundigheid als ware de arbeidsovereenkomst voortgezet.

35.2.4. De tussen werkgever en de werknemer, met inachtneming van het in dit artikel bepaalde, gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd in de vorm van een overeenkomst tot beëindiging en voorwaardelijke hervatting van de arbeidsovereenkomst. Gedurende het voltijd CAO-ouderschapsverlof bestaan tussen de voormalige werkgever en de voormalige werknemer geen andere rechten en plichten dan die in bedoelde overeenkomst zijn geregeld of daaruit wettelijk voortvloeien.

35.2.5. De werknemer dient tenminste zes maanden vóór het einde van de CAO-ouderschapsverlofperiode schriftelijk zijn terugkeer aan de werkgever te bevestigen, tenzij in de onder artikel 35.2.4. bedoelde overeenkomst een kortere termijn is overeengekomen.

35.2.6. De werkgever zal de betreffende werknemer in het tijdvak van drie maanden vóór tot uiterlijk drie maanden ná het gewenste moment van terugkeer, op vergelijkbaar niveau als voor aanvang van het ouderschapsverlof te werk te stellen. De tewerkstelling behoeft niet noodzakelijkerwijs in de oorspronkelijke functie noch bij het oorspronkelijke bedrijfsonderdeel te geschieden. Als tewerkstelling bij een ander bedrijfsonderdeel wordt aangeboden, zal daarbij rekening gehouden worden met het in algemene zin voor soortgelijke werknemers aanvaardbaar zijn van de reisafstand.

35.2.7. De werknemer heeft het recht het eerste aanbod tot wedertewerkstelling te weigeren. Bij weigering van het tweede redelijke aanbod vervalt de verplichting van de werkgever.

35.3. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof

- 35.3.1. Deeltijd CAO-ouderschapsverlof houdt het recht in om, mits voorafgaand gebruik wordt gemaakt van het wettelijk ouderschapsverlof, voor de duur van de in artikel 35.3.2. vermelde periode de individuele arbeidsduur te verlagen tot minimaal het niveau van 50% van de standaard arbeidsduur bij de werkgever. Dit ouderschapsverlof is onbetaald.
- 35.3.2. De periode van deeltijd CAO-ouderschapsverlof bedraagt maximaal 24 kalendermaanden verminderd met de in artikel 35.3.1. bedoelde periode van wettelijk ouderschapsverlof.
- 35.3.3. Na afloop van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof keert de werknemer terug in dezelfde functie in dezelfde omvang als voor ingang van de totale ouderschapsverlofperiode.
- 35.3.4. De afspraken met betrekking tot gebruikmaking van het deeltijd CAO-ouderschapsverlof worden schriftelijk vastgelegd en maken dan deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
- 35.3.5. De bepalingen van artikel 36 (Onbetaald verlof) zijn, met uitzondering van de maximale termijn in artikel 36.4., onverkort op het deeltijd CAO-ouderschapsverlof van toepassing.

35.4. Uitvoeringsbepalingen

Regelgeving die voor de uitvoering van dit artikel noodzakelijk is of blijkt, zal door de werkgever worden vastgesteld na overleg met de vakorganisaties.

ARTIKEL 36 ONBETAALD VERLOF

- 36.1. De werknemer die langdurend onbetaald verlof wenst op te nemen dient daartoe 3 maanden vóór de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Tenzij anders is bepaald, geldt bij langdurend onbetaald verlof dat arbeidsvoorwaardelijke regelingen komen te vervallen dan wel voor rekening van de verlofganger worden gebracht. Hetzelfde geldt voor eventuele faciliteiten waaraan voor de werkgever kosten zijn verbonden.
- 36.2. Een verzoek gericht op onbetaald verlof voorafgaand aan pensionering zal in alle gevallen worden toegestaan, waarbij afspraken worden gemaakt over aansluitende beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een tegoed aan vakantie-uren wordt opgenomen voor aanvang van het verlof. Een tegoed aan verlofuren wordt opgenomen voor aanvang van het verlof, dan wel uitbetaald. De maximale termijn voor verlof voorafgaand aan pensionering is 3 jaar in voltijd of 5 jaar in deeltijd.
- 36.3. Een verzoek gericht op onbetaald verlof bij wijze van loopbaanonderbreking zal worden toegestaan indien dit voortvloeit uit de Wet arbeid en zorg, dan wel voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De maximale termijn dat onbetaald verlof kan worden genoten is 1 jaar voltijd dan wel deeltijd, tenzij Wet arbeid en zorg recht geeft op een langere termijn.
- 36.4. Bij onbetaald verlof vindt geen opbouw plaats van vakantie- en verlofrechten. Opgebouwde pensioenrechten worden geïndexeerd zoals voor actieve deelnemers. Indien de verlofganger aanspraak kan maken op een jubileumuitkering, dan wordt deze gebaseerd op het inkomen direct voorafgaand aan het onbetaald verlof.
- 36.5. Indien de verlofganger komt te overlijden tijdens een periode van onbetaald verlof, zal het nabestaandenpensioen direct ingaan en worden vastgesteld zoals in het pensioenreglement nader bepaald. Er wordt geen overlijdensuitkering uitbetaald.
- 36.6. In de voorgaande artikelen is steeds uitgegaan van voltijd onbetaald verlof. Ingeval van deeltijd onbetaald verlof wordt daar waar dit van belang is uitgegaan van het voor betrokkene geldende parttime percentage.

HOOFDSTUK 7 OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN

ARTIKEL 37 ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

- 37.1.** De werknemer kan zich op basis van een door de werkgever gesloten collectieve contract, individueel verzekeren tegen de kosten van ziekte. Deze verzekeringsmogelijkheid staat ook open voor gezinsleden van de werknemer.
- 37.2.** De werkgever zal kosten van ziekte ontstaan tijdens een dienstreis in het buitenland, gemaakt in opdracht van de werkgever, vergoeden voor zover de verzekeraar deze kosten niet vergoedt. Onder deze kosten van ziekte worden in voorkomende gevallen begrepen de kosten van het vervoer naar Nederland.

ARTIKEL 38 INKOMEN BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

38.1. Algemeen

- 38.1.1.** Als de werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en de eerste ziektedag op of na 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- 38.1.2.** Voor wat betreft de inkomenssituatie tijdens arbeidsongeschiktheid volgens dit artikel wordt uitgegaan van een aaneengesloten (of daarmee wettelijk gelijkgestelde) ziekteperiode. Binnen deze periode wordt onderscheid gemaakt in:
- de WULBZ-periode (Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte), de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 104 weken, waarin overeenkomstig de Wet Verbetering Poortwachter zo spoedig mogelijke re-integratie en participatie van de arbeidsongeschikte werknemer prioriteit heeft;
 - de WIA-periode, de periode die volgt op de WULBZ-periode, waarin de werknemer naar de mate van zijn arbeidsgeschiktheid in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) of de Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).
- 38.1.3.** Onder oorspronkelijk maandinkomen wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan het maandinkomen zoals dat direct voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid van toepassing was.
- 38.1.4.** Onder sociale verzekeringsuitkeringen wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen het door de werkgever verzekerde aanvullende Arbeidsongeschiktheidspensioen.

38.2. WULBZ-periode

- 38.2.1.** Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de WULBZ-periode 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon in de zin van artikel 17 van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
- 38.2.2.** Afhankelijk van het aantal dagen per week waarop de werknemer zijn werkzaamheden (gedeeltelijk) hervat, al dan niet op therapeutische basis, ontvangt de werknemer gedurende de wettelijke periode genoemd in artikel 629 BW een aanvulling op de wettelijke loondoorbetaling. Deze aanvulling vindt als volgt plaats:

| Aantal dagen per week waarop de werknemer werkt | Aanvulling op de wettelijke uitkering tot % van het oorspronkelijke maandinkomen | | | |
|---|--|------------------|-------------------|-------------------|
| | 1e t/m 6e maand | 7e t/m 12e maand | 13e t/m 18e maand | 19e t/m 24e maand |
| 0 dagen | 100% | 95% | 80% | 75% |
| 1 dag | 100% | 100% | 92% | 92% |
| 2 dagen | 100% | 100% | 94% | 94% |
| 3 dagen | 100% | 100% | 96% | 96% |
| 4 dagen | 100% | 100% | 98% | 98% |
| 5 dagen | 100% | 100% | 100% | 100% |

38.2.3. Als na afloop van de WULBZ-periode de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de in artikel 38.2.2. bedoelde aanvulling worden gecontinueerd gedurende nogmaals maximaal 52 weken.
Dit is ook van toepassing als werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een wettelijke uitkering op grond van arbeidsongeschiktheid uit te stellen.

38.2.4. De werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die voldoet aan de voorwaarden voor een uitkering op grond van de IVA ontvangt, eventueel met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van zijn oorspronkelijke maandinkomen in het eerste ziektejaar en een aanvulling tot 90% in het tweede ziektejaar.

38.3. WIA-periode

38.3.1. *Volledige arbeidsongeschiktheid (IVA)*
Voor de werknemer die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en die op grond daarvan een IVA-uitkering ontvangt, zal de werkgever gedurende het derde ziektejaar een aanvulling op de sociale verzekeringsuitkeringen geven tot 80% van het oorspronkelijk jaarinkomen als en voor zolang hij naar de maatstaven van de IVA volledig arbeidsongeschikt is en de desbetreffende voorschriften nakomt.

38.3.2. *Gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid (WGA)*
Voor de inkomensaanvulling van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers wordt onderscheid gemaakt tussen de loongerelateerde periode WGA en de vervolgperiode WGA.

38.3.2.1 *Loongerelateerde periode WGA*
In deze periode ontvangt de werknemer een aanvulling op het jaarinkomen uit de nieuwe dan wel aangepaste functie en de WGA-uitkering. De aanvulling wordt zodanig vastgesteld dat de som van het inkomen uit de nieuwe functie, de WGA-uitkering en de aanvulling gelijk is aan een percentage van het oorspronkelijk jaarinkomen, zoals weergegeven in onderstaande tabel, ongeacht de mate waarin de verdien capaciteit daadwerkelijk is benut.

| Loongerelateerde periode WGA | |
|------------------------------|--|
| mate van arbeidsgeschiktheid | % van het oorspronkelijke jaarinkomen ¹ |
| 56 t/m 65% | 94,0% |
| 46 t/m 55% | 92,5% |
| 36 t/m 45% | 91,0% |
| 21 t/m 35% | 89,0% |

¹ De percentages zijn gebaseerd op een inkomen uit arbeid bij volledige benutting van de verdien capaciteit en een aanvulling op de WGA-uitkering tot 85% van het verschil tussen het inkomen uit de oude functie en het inkomen uit de nieuwe functie.

Bij een mate van arbeidsgeschiktheid groter dan 65% is geen sprake van een WGA uitkering. De werknemer ontvangt in dat geval een aanvulling, indien het inkomen in de nieuwe functie minder bedraagt dan het inkomen uit de oude functie. Deze aanvulling bedraagt 85% van het verschil tussen het inkomen uit de oude en de nieuwe functie.

38.3.2.2. *Vervolgperiode WGA*
In deze periode wordt bij het vaststellen van de aanvulling rekening gehouden met de mate waarin de verdien capaciteit wordt gerealiseerd:

- Volledige benutting van de verdien capaciteit
Bij volledige benutting van de verdien capaciteit, ontvangt de werknemer naast het jaarinkomen uit de nieuwe dan wel aangepaste functie en de WGA-uitkering, een aanvulling op de WGA-uitkering tot 80% van het verschil tussen het inkomen uit de oude functie en het inkomen uit de nieuwe functie.
- Onvolledige benutting van de verdien capaciteit
Bij onvolledige benutting van de verdien capaciteit worden zowel het jaarinkomen uit de nieuwe functie als de aanvulling, zoals hierboven bedoeld, vastgesteld naar de mate waarin de verdien capaciteit wordt benut, met een ondergrens van 80%.

In onderstaande tabel is per arbeidsgeschiktheids categorie de optelsom van het nieuwe jaarinkomen, de WGA-uitkering en de aanvulling van de werkgever uitgedrukt als een percentage

van het oorspronkelijke jaarinkomen (rekenkundig afgerond op 0,5%).

| Vervolgperiode WGA | | |
|-----------------------------------|---|---|
| mate van arbeids- geschiktheid | % van het oorspronkelijke jaarinkomen | |
| | bij 100% benutting verdiencapaciteit | bij ≤80% benutting verdiencapaciteit |
| 56 t/m 65% | 92,0% | 79,0% |
| 46 t/m 55% | 90,0% | 79,0% |
| 36 t/m 45% | 88,0% | 79,0% |
| 21 t/m 35% | 85,5% | 78,5% |

Bij een mate van arbeidsgeschiktheid groter dan 65% is geen sprake van een WGA uitkering. De werknemer ontvangt in dat geval een aanvulling, indien het inkomen in de nieuwe functie minder bedraagt dan het inkomen uit de oude functie. Deze aanvulling bedraagt 80% van het verschil tussen het inkomen uit de oude en de nieuwe functie.

38.4 Slotbepalingen

- 38.4.1. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren of op te schorten ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de verplichtingen bij ziekte die artikel 629 en artikel 660a BW hem opleggen, als de wettelijke uitkering door het desbetreffende uitvoeringsorgaan wordt geweigerd of gekort, of als de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt.
- 38.4.2. Als de sociale verzekeringsuitkeringen worden gekort door toedoen van de werknemer, zal de verlaging van de uitkering niet door de werkgever worden gecompenseerd. De op basis van dit artikel te verstrekken inkomensaanvullingen door de werkgever worden onmiddellijk verlaagd met hetzelfde bedrag waarmee de uitkering is gekort.
- 38.4.3. Vorderingen die de werknemer heeft op het UWV of op andere wettelijke uitvoeringsorganen voor de sociale zekerheid, worden door hem aan de werkgever overgedragen, voor zolang het maandinkomen door de werkgever wordt doorbetaald of voor zolang de werkgever aan de werknemer een inkomensaanvulling verstrekt.
- 38.4.4. Het bepaalde in dit artikel is niet van kracht als en voor zover de werknemer met betrekking tot zijn arbeidsongeschiktheid bij een of meer derden een vordering tot schadevergoeding voor salarisderving kan claimen. Als de werknemer zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag van de in dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever aan de werknemer voorschotten uitkeren, ter grootte van de aanvullende uitkeringen die de werknemer op grond van dit artikel zou ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding ten aanzien van derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met de schadevergoeding die de werkgever van de derde(n) ontvangt.

ARTIKEL 39 SPAARBIJDRAGE

- 39.1. De werknemer ontvangt een maandelijkse bijdrage voor verlof dat hij op een later, in overleg met de werkgever te bepalen, tijdstip kan opnemen of als aanvulling op het inkomen kan gebruiken voor bijvoorbeeld het verlenen van zorg, deeltijdpensioen of scholing.
- 39.2. De spaarbijdrage bedraagt 2,5% van het pensioengevend jaarinkomen tot een maximum van € 63.658 per 1 januari 2017 en € 64.931 per 1 januari 2018. Het maximum wordt jaarlijks op 1 januari verhoogd met de salarisverhogingen van het voorafgaande jaar. De spaarbijdrage maakt geen deel uit van enige grondslag.
- 39.3. Met ingang van 1 januari 2012 vervalt de mogelijkheid deel te nemen aan de levensloopregeling. Voor de deelnemer die op 31 december 2011 ten minste € 3.000,- op zijn levensloopregeling heeft staan, blijft het echter mogelijk om onder de huidige voorwaarden door te sparen.

ARTIKEL 40 PENSIOEN

40.1. Pensioenregeling

- 40.1.1. Met ingang van 1 januari 2012 is bij werkgever een nieuwe pensioenregeling van kracht. Deelname aan deze pensioenregeling 2012 is voor de werknemer verplicht. Een en ander geldt met inachtneming van het bepaalde in het pensioenreglement Teijin Aramid BV. De uitvoering van de pensioenregeling is ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds voor de Grafische Bedrijven (PGB).
- 40.1.2. De werkgever zal zijn toestemming aan reglementswijzigingen en aan andere goedkeuringsbesluiten die de rechten van de deelnemers en gewezen deelnemers beïnvloeden, niet geven dan na overleg met de vakorganisaties.

40.2. Kenmerken pensioenregeling

- 40.2.1. De pensioenregeling 2012 is een voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregeling. Het opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag (PG) bedraagt 1,875% per jaar. De pensioengrondslag is het inkomen dat voor pensioenopbouw in aanmerking komt tot het wettelijk toegestane maximum en verminderd met de volgens de pensioenregeling geldende franchise. De franchise bedraagt per 1 januari 2017 € 13.123,- en het wettelijk maximale pensioengevend salaris bedraagt € 103.317.
- 40.2.2. Bepalend voor de opbouw van ouderdomspensioen zijn met name het (vaste) jaarinkomen, toeslag verlofcompensatie (artikel 11.2.), bijzondere beloningen (hoofdstuk 5) en koop en verkoop van verlofdagen (artikel 33). Ook gratificaties, uitkering dienstjubileum, EHBO/brandweerbeloning, bonussen en bijvoorbeeld ideeënbusbeloning behoren tot het pensioengevend inkomen. Beloningen in natura en uitkeringen, die hoofdzakelijk worden verstrekt ter vergoeding van kosten, kunnen nooit grondslag vormen voor enige pensioenopbouw.

40.3. Werknemersbijdrage in de premie

- 40.3.1. De werknemer is een inkomensafhankelijke bijdrage in de pensioenpremie verschuldigd. Deze bedraagt 3% van de pensioengrondslag.
- 40.3.2. De werknemersbijdrage voor de verplichte verzekering van Anw-vervarend tijdelijk nabestaandenpensioen bedraagt € 16,50 per maand, ongeacht het voor de werknemer geldende deeltijdpercentage (Anw = Algemene Nabestaandenwet).
- 40.3.3. De bijdragen van artikel 40.3.1. en 40.3.2. worden ingehouden bij de maandelijkse salarisbetaling.

40.4. Werkgeversbijdrage boven wettelijk maximum

De werkgeversbijdrage voor inkomen boven het wettelijk maximum bedraagt met ingang van 1 januari 2015, 23,53%. De bijdrage wordt maandelijks aan de werknemer betaald. De werknemer betaalt 1% netto ten behoeve van een nabestaandenpensioen voor het inkomen boven € 103.317 en kan het resterende bedrag naar eigen inzicht besteden. Desgewenst kan de werknemer zich afmelden voor het collectieve nabestaandenpensioen.

40.4. Flexibele pensionering

- 40.4.1. De werknemer heeft de mogelijkheid om zijn pensioen in overleg met de werkgever en conform de bepalingen van de van toepassing zijnde pensioenregeling, op een andere dan de voor hem geldende standaard pensioeningangsdatum geheel of gedeeltelijk te laten ingaan.
- 40.4.2. Bij volledige flexibele pensionering wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd, waarna de werknemer de status van gepensioneerde heeft. Bij gedeeltelijke flexibele pensionering wordt de arbeidsovereenkomst gewijzigd in een deeltijdovereenkomst voor de resterende arbeidsduur, met dienovereenkomstige rechten en plichten.

40.5. Pensioenspaarmodule

De pensioenregeling 2012 bevat een spaarmodule. Deze module biedt de werknemer een individuele mogelijkheid om te sparen voor een aanvulling op het pensioen en/of om eerder met pensioen te gaan.

40.6. Overgangsregeling compensatietoeslag

Bij de totstandkoming van de pensioenregeling geldend vanaf 1 januari 2006 is de overgangsregeling compensatietoeslag overeengekomen. Deze overgangsregeling is opgenomen in bijlage 5 bij deze CAO.

HOOFDSTUK 8 ONTWIKKELING EN WERKGELEGENHEID

ARTIKEL 41 INZETBAARHEID EN ARBEIDSMARKTKANSEN

41.1. Algemeen

- 41.1.1. Het voortbestaan van de onderneming vraagt om voortdurende aanpassing aan veranderingen in de sociale, economische en technologische omgeving. Dit betekent dat elke actuele situatie binnen de onderneming per definitie tijdelijk is. Werkgever en werknemer dienen zich doorlopend van deze tijdelijkheid bewust te zijn en te anticiperen op mogelijke veranderingen door voortdurende aandacht voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen de onderneming en de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt.
- 41.1.2. Inzetbaar is de werknemer die beschikt over op de arbeidsmarkt (binnen en buiten de onderneming) verlangde kennis, vaardigheden en werkhouding voor arbeid met een inkomensniveau gelijk aan zijn actuele inkomensniveau.

41.2. Taken en verantwoordelijkheden

- 41.2.1. Werkgever en werknemer dragen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt. De werknemer volgt daartoe die relevante vakgerichte opleidingen waartoe hij redelijkerwijs in staat is.
- 41.2.2. De werkgever ondersteunt de werknemer door periodiek met de werknemer zijn functioneren, inzetbaarheid en arbeidsmarktkansen te bespreken, hem te adviseren en zo nodig faciliteiten te verlenen en geeft daarbij bijzondere aandacht aan werknemers in de laagste functiegroepen met een achterstandspositie.
- 41.2.3. De werkgever waarborgt dat de overeengekomen arbeid, de omstandigheden waaronder deze wordt verricht en de wijze waarop zij is georganiseerd de inzetbaarheid van de werknemer niet schaden.
- 41.2.4. De werkgever waarborgt dat leidinggevenden over voldoende bekwaamheid beschikken om de onder artikel 41.2.2. bedoelde steun aan de werknemer te verlenen, daarbij zo nodig ondersteund door deskundigen.
- 41.2.5. De werkgever bespreekt tenminste eenmaal per jaar met de werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid in het licht van persoonlijke omstandigheden en ambities, ontwikkelingen op het vakgebied van de werknemer, in de onderneming en op de arbeidsmarkt. Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt, worden schriftelijk vastgelegd waarbij de afspraken gericht op behoud en ontwikkeling van de inzetbaarheid het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan dragen.

41.3. Faciliteiten

- 41.3.1. De werkgever stelt de werknemer voor behoud en ontwikkeling van zijn inzetbaarheid een budget beschikbaar van € 1.200,- per drie jaar, ongeacht het betreffende deeltijdpercentage. De werknemer kan het budget, zonder tussenkomst van zijn leidinggevende, inzetten voor diverse interventies. Het aanbod omvat onder andere een 'ontwikkel assessment', een 'Mantelzorg coach' en een cursus 'Stoppen met roken'.
- 41.3.2. Studiekosten, zijnde inschrijf-, les- en examengelden, kosten van leerboeken en reiskosten tot € 0,23 per km, van opleidingen die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer en zijn kansen op de arbeidsmarkt te behouden en zo nodig te versterken, worden aan de werknemer vergoed.
- 41.3.3. De werkgever kan verlangen dat een deskundige en onafhankelijke derde zijn oordeel geeft over de geschiktheid van de werknemer voor het volgen van de voorgenomen opleiding. De hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
- 41.3.4. Bij de vaststelling van het dienstrooster houdt de werkgever op verzoek van de werknemer rekening met de aanvangstijden van opleidingen die de werknemer volgt in het kader van met de werkgever gemaakte persoonlijke ontwikkelingsafspraken.
- 41.3.5. Opleidingstijd wordt als arbeidstijd aangemerkt wanneer de opleiding noodzakelijk is voor de huidige of voorzienbare toekomstige functie van de werknemer en gevolgd wordt in opdracht van de werkgever en de opleidingstijd met de arbeidstijd samenvalt.
- 41.3.6. Voor het afleggen van tentamens en examens voor opleidingen die door de werkgever worden ondersteund, wordt de benodigde arbeidstijd betaald vrij gegeven.
- 41.3.7. Aan de werknemer, die buiten de arbeidstijd, theorielessen volgt voor de Vapro/Betex opleidingen

(basis, A, B) wordt een presentiegeld uitgekeerd. Per bijgewoond blok van 3 lessen bedraagt dit presentiegeld € 23,- bruto. Voor collectieve opleidingen, die door de onderneming in-house voor vergelijkbare groepen werknemers worden gegeven, kan in overleg met de OR een vergelijkbare regeling worden afgesproken.

ARTIKEL 42 SCHOLING EN VORMING JEUGDIGE WERKNEMERS

42.1. Vorming

42.1.1. De niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 19 jaar wordt in de gelegenheid gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van twee halve dagen of één dag per week met behoud van loon, deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten. De deelnemende werknemer die tijdens enig cursusjaar de 19-jarige leeftijd bereikt, kan het betreffende cursusjaar voltooien.

42.1.2. Als voor het deelnemen aan de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven. Als ter afsluiting van een cursusjaar en binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

42.2. Vakopleiding

De niet-leerplichtige werknemer die jonger is dan 21 jaar en die aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, wordt in de gelegenheid gesteld om, met behoud van loon en gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie, hetzij een opleiding te volgen binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding te volgen die niet onder het leerlingstelsel valt.

42.3. Avondonderwijs

42.3.1. Voor zover de vorming of vakopleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten. Wanneer gedurende drie avonden per week onderwijs wordt gevolgd, zal worden nagegaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming één ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

42.3.2. Als van een werknemer regelmatig blijkt, dat hij bovenstaande faciliteiten niet voor het volgen van onderwijs, respectievelijk het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding gebruikt, dit ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten intrekken.

ARTIKEL 43 TAAKVERLICHTING

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

ARTIKEL 44 REORGANISATIE

44.1. Als de werkgever een voornemen heeft, waarvan mag worden verwacht dat daarvan een duidelijke en voorzienbare invloed op de werkgelegenheid uitgaat, zal daarover in een zo vroeg mogelijk stadium een gesprek plaatsvinden met de vakorganisaties. Daarbij zal aan de vakorganisaties alle ter zake doende informatie worden verstrekt, een motivering van het voornemen worden gegeven en zo nodig worden overlegd over begeleiding door de vakorganisaties van de eventuele uitvoering van het voornemen.

44.2. Als de ontwikkelingen het noodzakelijk maken om de bestaande omvang van de werkgelegenheid belangrijk in te krimpen, dan zullen de vakorganisaties daarover worden geïnformeerd. Er zal naar worden gestreefd gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden en de inkrimping in de eerste plaats te doen geschieden door natuurlijk verloop en door interne overplaatsing binnen de onderneming. In dit geval zijn de sociale regels van toepassing, die tussen de werkgever en de vakorganisaties zijn of zullen worden overeengekomen.

44.3. De werkgever zal in principe niet tot gedwongen collectief ontslag overgaan binnen zes maanden nadat bovenbedoelde informatie aan de vakorganisaties is verstrekt, en niet dan nadat een nieuw gesprek hierover met de vakorganisaties is gevoerd.

Als zich als gevolg van externe factoren ontwikkelingen voordoen, waarbij van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevraagd de genoemde termijn van zes maanden aan te houden, is het mogelijk hiervan in overleg met de vakorganisaties af te wijken.

- 44.4.** Onder gedwongen collectief ontslag, genoemd in artikel 44.2. wordt verstaan ontslag door overtolligheid, waarbij betrokkenen niet het verwijt treft, dat zij het ontslag zelf onvermijdelijk maken door het weigeren van een redelijk aanbod tot herplaatsing of op andere wijze tekort schieten in het verlenen van medewerking.

ARTIKEL 45 INLEENKRACHTEN

45.1. Uitgangspunt

- 45.1.1. Uitgangspunt is dat in principe alle werkzaamheden die binnen de onderneming moeten worden verricht en die een voorzienbaar doorlopend karakter dragen, door eigen personeel worden uitgevoerd. Er zal alleen gebruik worden gemaakt van personeel van derden, als de positie van het eigen personeel daardoor niet in gevaar wordt gebracht.
- 45.1.2. In de volgende gevallen kan personeel van derden worden ingeschakeld:
- bepaalde specialistische werkzaamheden;
 - incidentele piekbelasting;
 - uitzonderlijke pieken in het ziekteverzuim;
 - onvervulde vacatures voor bepaalde tijd;
 - voorzienbare reorganisatie, in dit geval mag een arbeidsplaats in principe maximaal 2 jaar worden bezet door een tijdelijke kracht.
- 45.1.3. De werkgever draagt in de onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR, aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder een CAO, geen werkzaamheden op die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
- 45.1.4. Als tijdelijke werknemers langer dan één jaar op dezelfde arbeidsplaats nodig zijn, zal overleg met de OR plaats hebben over de noodzaak van en nagegaan worden of er mogelijkheden zijn voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

45.2. Beloning

- 45.2.1. Inleenkrachten onder de werkingssfeer van de CAO voor uitzendkrachten worden vanaf de datum van inlening beloond op basis van de geldende salarisschalen voor werknemers van deze CAO 1 voor Teijin Aramid, inclusief de daarbij behorende bepalingen ten aanzien van inschaling, individuele en collectieve salarisherziening. De werkgever zal erop toezien dat de uitzendorganisaties die actief zijn binnen het bedrijf de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen het bedrijf ingezette inleenkrachten.
- 45.2.2. De jaarsalarissen volgens de hiervoor genoemde salarisschalen zullen voor inleenkrachten worden herleid naar een uurloon exclusief vakantietoelage, gebaseerd op een arbeidsduur van 33,6 uur per week voor medewerkers in 5-ploegendienst respectievelijk 36,6 uur per week voor overige medewerkers. Voor de berekening van het uurloon wordt het maandsalaris gedeeld door de factor 145,6 respectievelijk 158,6. De dienstroostertoeslag wordt vastgesteld volgens het bepaalde in artikel 22.
- 45.2.3. Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de Teijin Aramid salarisschalen gebaseerde beloning.
- 45.2.4. Werkervaring van inleenkrachten bij werkgever telt mee bij de bepaling van het salaris bij indiensttreding of hernieuwde inlening.

ARTIKEL 46 EUROPEES SOCIAAL FONDS

Als Teijin Aramid gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds (ESF), kan de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP) lopen. Teijin Aramid verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, om het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor de publiekrechtelijke co-financiering. De werkgever zal de vakorganisaties informeren over ingediende aanvragen voor subsidie uit het ESF.

HOOFDSTUK 9 VAKBONDSWERK EN MEDEZEGGENSCHAP

ARTIKEL 47 VAKBONDSWERK BEDRIJVEN

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven, voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is. Deze mogelijkheden zijn opgenomen in de Regeling Vakbondsfaciliteiten. Zie hiervoor bijlage 6.

ARTIKEL 48 SOCIAAL VERSLAG EN INFORMATIE AAN OR

48.1. Voor de uitvoering van artikel 31b WOR zal de werkgever jaarlijks een sociaal verslag uitbrengen, waarin de uitgangspunten van het beleid en de feitelijke gegevens ter beoordeling hiervan staan vermeld. Dit verslag zal aan de vakorganisaties worden verstrekt en, op verzoek, aan de werknemers.

48.2. De werkgever verstrekt (periodiek) informatie aan de OR over:

- schorsingen, zo mogelijk voordat deze worden opgelegd (artikel 4).
- de omvang en de redenen van het verrichte overwerk, over het aantal daarbij betrokken werknemers en de verdeling ervan over de werknemers. Als er overwerk van enige omvang wordt verricht, zal dit zo mogelijk vooraf aan de OR worden gemeld (artikel 18);
- het aantal en de hoogte van de toegekende extra beloning (artikel 29);
- het aantal werknemers dat een sanctie opgelegd heeft gekregen omdat de voorschriften bij ziekte niet in acht zijn genomen en over de aard van de sanctie en frequentie (artikel 38);
- het aantal gevoerde functioneringsgesprekken per afdeling en functieniveau (artikel 41);
- het aantal inleenkrachten, de uitlener en de aard en duur van de werkzaamheden (artikel 45);

Ondertekening

Aldus overeengekomen en getekend te Arnhem op 12 april 2017

Teijin Aramid BV

FNV

CNV Vakmensen

De Unie

BIJLAGE 1 behorende bij de CAO voor Teijin Aramid BV

Artikel 672 Burgerlijk Wetboek (opzegtermijnen)

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.
2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. In afwijking van lid 2 bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging één maand indien de werknemer de in artikel 7, onderdeel a, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt.
4. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
5. Indien de toestemming, bedoeld in [artikel 671a, lid 1](#), is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met de duur van de periode die aanvangt op de datum waarop het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en eindigt op de datum van dagtekening van de beslissing op het verzoek om toestemming, met dien verstande dat een termijn van ten minste een maand resteert.
6. De termijn, bedoeld in lid 2 of lid 3, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
7. Van de termijn, bedoeld in lid 4, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 7, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge [artikel 682](#) of [artikel 683](#).
10. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren.
11. De kantonrechter kan de vergoeding, bedoeld in het lid 10, matigen indien hem dit met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, met dien verstande dat de vergoeding niet minder kan bedragen dan het in geld vastgestelde loon over de opzegtermijn, bedoeld in lid 2, noch minder dan het in geld vastgestelde loon voor drie maanden.

BIJLAGE 2 behorende bij de CAO voor Teijin Aramid BV**A** Jaarsalarissen per 1 april 2017*(verhoging met 2,00%)*

| Salarisgroep | Aantal Periodieken | Standaard periodiek (2,5% vh maximum) | Standaard minimum salaris | Standaard maximum salaris |
|--------------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 2 | 6 | 889 | 30.243 | 35.577 |
| 3 | 6 | 919 | 31.228 | 36.742 |
| 4 | 6 | 953 | 32.411 | 38.129 |
| 5 | 6 | 1.010 | 34.325 | 40.385 |
| 6 | 7 | 1.103 | 36.402 | 44.123 |
| 7 | 8 | 1.218 | 38.965 | 48.709 |
| 8 | 9 | 1.354 | 41.991 | 54.177 |
| 9 | 10 | 1.483 | 44.500 | 59.330 |
| 10 | 11 | 1.714 | 49.719 | 68.573 |
| 11 | 12 | 1.978 | 55.384 | 79.120 |
| 12 | 13 | 2.284 | 61.677 | 91.369 |
| 13 | 14 | 2.637 | 68.578 | 105.496 |

B Minimumschaal¹ jaarsalarissen per 1 januari 2017

| Salarisgroep | Aantal Periodieken | Standaard periodiek (3,3% vh maximum) | Standaard minimum salaris | Standaard maximum salaris |
|--------------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1 | 5 | 804 | 20.109 | 24.131 |

Minimumschaal¹ jaarsalarissen per 1 juli 2017

| Salarisgroep | Aantal Periodieken | Standaard periodiek (3,3% vh maximum) | Standaard minimum salaris | Standaard maximum salaris |
|--------------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1 | 5 | 812 | 20.288 | 24.346 |

¹ volgt de ontwikkeling van het minimumloon

BIJLAGE 2 behorende bij de CAO voor Teijin Aramid BV**A** Jaarsalarissen per 1 januari 2018*(verhoging salarisgroepen 3, 4 en 5 met respectievelijk 0,27%, 0,11% en 0,04%)*

| Salarisgroep | Aantal Periodieken | Standaard periodiek (2,5% vh maximum) | Standaard minimum salaris | Standaard maximum salaris |
|--------------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 2 | 6 | 889 | 30.243 | 35.577 |
| 3 | 6 | 921 | 31.315 | 36.841 |
| 4 | 6 | 954 | 32.447 | 38.171 |
| 5 | 6 | 1.010 | 34.341 | 40.401 |
| 6 | 7 | 1.103 | 36.402 | 44.123 |
| 7 | 8 | 1.218 | 38.965 | 48.709 |
| 8 | 9 | 1.354 | 41.991 | 54.177 |
| 9 | 10 | 1.483 | 44.500 | 59.330 |
| 10 | 11 | 1.714 | 49.719 | 68.573 |
| 11 | 12 | 1.978 | 55.384 | 79.120 |
| 12 | 13 | 2.284 | 61.677 | 91.369 |
| 13 | 14 | 2.637 | 68.578 | 105.496 |

B Minimumschaal¹ jaarsalarissen per 1 januari 2018

| Salarisgroep | Aantal Periodieken | Standaard periodiek (3,3% vh maximum) | Standaard minimum salaris | Standaard maximum salaris |
|--------------|--------------------|---------------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 1 | 5 | 818 | 20.451 | 24.542 |

BIJLAGE 2 behorende bij de CAO voor Teijin Aramid BV**A** Jaarsalarissen per 1 april 2018*(verhoging met 2,00%)*

| Salarisgroep | Aantal Periodieken | Standaard periodiek (2,5% vh maximum) | Standaard minimum salaris | Standaard maximum salaris |
|--------------|-----------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|
| 2 | 6 | 907 | 30.847 | 36.289 |
| 3 | 6 | 939 | 31.944 | 37.578 |
| 4 | 6 | 973 | 33.096 | 38.934 |
| 5 | 6 | 1.030 | 35.029 | 41.209 |
| 6 | 7 | 1.125 | 37.130 | 45.005 |
| 7 | 8 | 1.242 | 39.747 | 49.683 |
| 8 | 9 | 1.382 | 42.823 | 55.261 |
| 9 | 10 | 1.513 | 45.387 | 60.517 |
| 10 | 11 | 1.749 | 50.705 | 69.944 |
| 11 | 12 | 2.018 | 56.486 | 80.702 |
| 12 | 13 | 2.330 | 62.906 | 93.196 |
| 13 | 14 | 2.690 | 69.946 | 107.606 |

BIJLAGE 3 behorende bij de CAO voor Teijin Aramid BV

Beroepsprocedure functie-indeling.

1. Overleg

Als een medewerker van mening is, dat zijn functie onjuist is ingedeeld, dient hij allereerst in overleg te treden met zijn direct leidinggevende. Deze kan zo nodig de naast hogere leidinggevende en/of de afdeling Human Resources (HR) inschakelen.

2. Indelingsbeslissing

2.1 Als dit overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer een schriftelijke indelingsbeslissing vragen.

2.2 De gevraagde indelingsbeslissing wordt binnen drie maanden na indiening van het verzoek genomen door de indelingscommissie, samengesteld uit een vertegenwoordiging van het management. Indien nodig wordt advies ingewonnen bij de systeemhouder.

2.3 Voordat een indelingsbeslissing wordt genomen, dient een volledige omschrijving van de functie, indien niet aanwezig, tot stand te komen en door betrokken functievervuller(s), de direct leidinggevende en naast hogere leidinggevende ondertekend te worden. Bij verschil van mening tussen de betrokken functievervuller(s) en de direct leidinggevende, beslist de naast hogere leidinggevende over de inhoud van de functieomschrijving.

2.4 De indelingsbeslissing wordt schriftelijk medegedeeld aan de werknemer. Desgewenst kan de werknemer zijn direct leidinggevende verzoeken de indelingsbeslissing nader toe te lichten.

3. Intern beroep

3.1 De werknemer kan binnen drie maanden na ontvangst van de indelingsbeslissing tegen deze beslissing in beroep gaan.

3.2 Het beroep dient schriftelijk te worden ingediend bij de lokale afdeling HR en dient de gronden te bevatten waarom de werknemer van mening is, dat de omstreden functie ten opzichte van de gehanteerde referentiefunctie(s) onjuist zou zijn ingedeeld. Voor zover van toepassing dient de werknemer bij het beroep tevens de datum te vermelden waarop naar zijn mening een eventuele herziening met terugwerkende kracht zou moeten ingaan. De ontvangst van het beroep wordt door de afdeling HR schriftelijk bevestigd.

3.3 Voor de behandeling van het intern beroep schakelt de afdeling HR een functiewaarderingsdeskundige van de systeemhouder in. Deze functiewaarderingsdeskundige analyseert de functie en kent een aantal punten toe, opdat een meer gedetailleerde vergelijking met referentiefuncties mogelijk wordt gemaakt. Op basis van de door de functiewaarderingsdeskundige toegekende punten, neemt het management een beslissing over de indeling van de functie.

3.4 De beslissing van het management over de indeling van de functie wordt via de afdeling HR schriftelijk en gemotiveerd binnen drie maanden na de datum van indiening van het schriftelijk beroep aan de betrokken werknemer meegedeeld. De beslissing bevat tevens de datum van ingang van een eventuele herziening, die niet later zal liggen dan de datum van indiening van het intern beroep.

4. Extern beroep

4.1 Als de werknemer niet instemt met de beslissing uit het intern beroep, kan hij binnen drie maanden na mededeling hiervan een deskundige van zijn vakorganisatie die partij is bij deze CAO inschakelen. Deze deskundige kan in overleg treden met een door de werkgever aan te wijzen deskundige over de vraag of de functie juist is ingedeeld. Als het gaat om een functie die gewaardeerd wordt volgens de ORBA-methode is dit een deskundige van AWWN.

4.2 Een gezamenlijke uitspraak van deze deskundigen heeft een bindend karakter en wordt door de werkgever schriftelijk aan betrokkene medegedeeld. Als de werknemer niet is aangesloten bij een vakorganisatie, komt de uitspraak over de indeling van een ORBA-functie tot stand door een deskundige van AWWN.

4.3 De behandelingstijd van een extern beroep is doorgaans maximaal drie maanden.

5. Herhaald beroep

Geen beroep wordt in behandeling genomen binnen twee jaar na schriftelijke bevestiging van een definitieve beslissing op een eerder beroep van dezelfde werknemer, tenzij in intern overleg zoals onder 1 bedoeld, is vastgesteld dat er duidelijke veranderingen in de functie zijn opgetreden.

6. Overige punten

Als bovenstaande behandelingstijden niet kunnen worden aangehouden, zullen betrokkenen daarvan schriftelijk bericht ontvangen. De Indelingscommissie en de door de OR ingestelde Begeleidingscommissie ontvangen kopieën van de relevante stukken.

BIJLAGE 4 behorende bij de CAO voor Teijin Aramid BV

Protocol voorkoming ziekteverzuim en re-integratie

1. Uitgangspunten

- 1.1. Het voorkomen en beperken van ziekteverzuim - en daarmee tevens het beperken van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid - is een zwaarwegend belang van alle bij de CAO betrokken partijen, ongeacht de feitelijke of relatieve omvang van het ziekteverzuim binnen de onderneming,
- 1.2. Omdat een beleid gericht op het voorkomen en beperken van ziekteverzuim en op zo spoedig mogelijke re-integratie en participatie van de (gedeeltelijk) arbeidsgeschikte werknemer specifieke verantwoordelijkheden oplegt aan zowel werkgever als aan de werknemer, zijn partijen het volgende overeengekomen.

2. Rol van de werkgever

2.1. Voorkomen van ziekteverzuim

De werkgever zal zich voortdurend inspannen gezondheidsrisico's die voor de werknemer verbonden kunnen zijn aan het verrichten van werk in dienst van de werkgever, zoveel mogelijk te voorkomen of tot een minimum te beperken door:

- a. door middel van onderzoek de gezondheidsrisico's van bestaande en nieuw te vormen werkplekken en bestaande of te verwachten arbeidsomstandigheden in kaart te brengen en mede op basis hiervan de werkplek en/of arbeidsomstandigheden zo nodig aan te passen aan ter zake bestaande (wettelijke) normen;
- b. door middel van zorgvuldige werving en selectie en eventuele medische keuring, te streven naar een zo goed mogelijk evenwicht tussen de lichamelijke en geestelijke belastbaarheid van de werknemer en de eisen die zijn functie aan hem stelt;
- c. door middel van begeleiding van de werknemer er voor te zorgen dat een bij het begin van de arbeidsovereenkomst aanwezig evenwicht tussen belastbaarheid en de functie-eisen als onder b. bedoeld, gedurende de arbeidsovereenkomst met de werknemer zoveel mogelijk gehandhaafd blijft.

Maatregelen die noodzakelijk zijn om over- of onderbelasting van de werknemer te voorkomen of op te heffen kunnen zowel op de werknemer (bijvoorbeeld scholing) als op de te verrichten werkzaamheden gericht zijn (bijvoorbeeld plaatsing in een zwaardere dan wel minder zware functie).

2.2. Beperking van de verzuimduur

Als de werknemer door ziekte zijn arbeid moet verzuimen, streeft de werkgever er naar de verzuimduur zo kort mogelijk te doen zijn door:

- a. door middel van geëigende voorschriften aan zowel leidinggevenden als aan werknemers te voorkomen dat ziekmelding zich kan voltrekken in een sfeer van anonimiteit;
- b. door middel van geëigende voorschriften te waarborgen dat de oorzaak of oorzaken van het verzuim zo spoedig mogelijk objectief en deskundig wordt vastgesteld;
- c. door middel van geëigende voorschriften over de samenwerking van leidinggevenden, bedrijfsarts, afdeling personeelszaken en werknemer te waarborgen dat op maat van het concrete ziektegeval die acties worden genomen die een zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting bewerkstelligen en de kans op hernieuwd verzuim door dezelfde oorzaak of oorzaken zo veel mogelijk verminderen;
- d. strikte toepassing van alle relevante bepalingen in artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).

3. Rol van de werknemer

3.1. Voorkomen van ziekteverzuim

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. zorgvuldig kennisneemt van voorschriften die tot doel hebben zijn veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats te beschermen en deze voorschriften strikt naleeft;
- b. melding maakt van situaties en/of omstandigheden waarvan hij vermoedt dat deze zijn veiligheid of gezondheid of die van zijn collega-werknemers bedreigen;
- c. zoveel als redelijkerwijs van hem verwacht kan worden, probeert binnen en buiten de arbeid die omstandigheden en/of handelingen te vermijden waarvan hij kan verwachten dat zij voor hem een verhoogde kans op ziekteverzuim inhouden.

3.2. Beperking van de verzuimduur

Van de werknemer wordt verwacht dat hij:

- a. als hij door ziekte of ongeval zijn werkzaamheden niet kan verrichten, zijn afwezigheid en de reden daarvan meldt op de wijze zoals in de desbetreffende voorschriften is aangegeven.
- b. bij ziekteverzuim datgene onderneemt wat bijdraagt tot zo spoedig mogelijke, medisch verantwoorde, werkhervatting zoals het tijdig inwinnen en strikt opvolgen van medisch advies als ook het meewerken aan werkhervattingsgesprekken en - zo nodig - een

- werkhervattingsprogramma;
- c. bij ziekteverzuim datgene nalaat waarvan hij kan verwachten dat een spoedige werkhervatting er door wordt belemmerd.

4. Re-integratie

- 4.1. Als de werknemer ziek wordt en uiteindelijk gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard, blijft hij zoveel als redelijkerwijs mogelijk is in dienst van de werkgever. De werknemer zal worden gere-integreerd binnen de onderneming. Hierbij kan sprake zijn van het (gedeeltelijk) hervatten van het eigen werk, dan wel re-integratie in een andere functie binnen de locatie waar de werknemer werkzaam was. In voorkomende gevallen kan in overleg met betrokkene ook worden gekeken naar een andere functie buiten de eigen locatie, maar binnen het concern. Een aanbod voor een functie in het kader van re-integratie zal steeds en gelijktijdig schriftelijk worden bevestigd.
- 4.2. Wanneer de functie-eisen, werkbelasting of de specifieke beperkingen van betrokkene met zich meebrengen dat een succesvolle re-integratie binnen het concern niet of onvoldoende mogelijk blijkt kan, al dan niet met inschakeling van een reïntegratiebedrijf, een re-integratietraject buiten Teijin Aramid worden gestart. Dit traject kent twee voorwaarden:
- de werknemer wordt gere-integreerd in een functie die benutting van de volledige verdien capaciteit mogelijk maakt;
 - als dit externe re-integratietraject niet slaagt, terwijl dit niet te wijten is aan de inzet van betrokkene, biedt de werkgever deze ex-werknemer gedurende een jaar een terugkeergarantie.
- 4.3. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer intern dan wel extern voor tenminste 80% te re-integreren. In een dergelijke situatie zal in overleg tussen de werkgever en betrokkene - zo nodig bijgestaan door de vakorganisatie waarvan hij lid is - naar een maatwerkoplossing worden gezocht.
- 4.4. Bij het verbreken van een dienstverband wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid zal voor de inkomenssituatie van de IVA-gerechtigde een maatwerkoplossing worden gezocht die in het kader van goed werkgeverschap te verantwoorden is.

5. Overleg

Het door de werkgever gevoerde en te voeren beleid tot beperking van ziekteverzuim en van de kans op langdurige arbeidsongeschiktheid zal, met inachtneming van hetgeen hierover wettelijk is bepaald, onderwerp zijn van regelmatig overleg met de OR. Het overleg over de hoofdlijnen van dit beleid en arbeidsvoorwaarden als onderdeel van dit beleid is voorbehouden aan CAO-partijen.

BIJLAGE 5 behorende bij de CAO voor Teijin Aramid BV

Overgangsregeling compensatietoeslag

1. Doel

De overgangsregeling compensatietoeslag is getroffen in verband met de invoering van de pensioenregeling 2006 die niet langer voorziet in een prepensioen. Het doel van de overgangsregeling is rechthebbenden individueel het perspectief op pensionering vóór de 65-jarige leeftijd, zoals zij dat ultimo 2005 hadden, te laten behouden.

2. Rechthebbenden

Deze overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die:

- vanaf 1 januari 2006 deelneemt aan de pensioenregeling 2006 én
- op 31 december 2005 in dienst was.

3. Berekening compensatietoeslag

Voor rechthebbenden wordt op individuele basis het prepensioen-uitzicht, dat de werknemer tot 1 januari 2006 had, vastgesteld. Dit is de contante waarde op 31 december 2005 van het middelloon-prepensioen dat de werknemer zou kunnen bereiken op de eerste van de maand volgend op de maand waarin hij 62 wordt, er vanuit gaande dat de pensioenregeling 2001 en de in dat kader getroffen overgangsregelingen ongewijzigd zouden zijn voortgezet.

Het aan de werknemer te compenseren bedrag is gelijk aan de waarde van het berekende prepensioenuitzicht, verminderd met de waarde per 31 december 2005 van:

- het reeds opgebouwde prepensioen;
- het extra ouderdomspensioen dat de werknemer kan opbouwen in de nieuwe, verbeterde pensioenregeling (pensioenregeling 2006);
- het bereikbare levensloopkapitaal bij inleg van 2,5% werkgeversbijdrage in levensloopsparen.

4. Uitbetaling compensatietoeslag

De compensatietoeslag wordt vanaf 1 januari 2006 maandelijks als bruto bedrag bij het salaris uitbetaald en wordt stopgezet bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar in ieder geval per de eerste van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de leeftijd van 62 jaar bereikt. De compensatietoeslag maakt geen deel uit van enige grondslag.

REGELING VAKBONDSFACILITEITEN

1. Inleiding

De werkgever erkent, dat het functioneren van de vakorganisaties afhankelijk is van de mate waarin de leden betrokken zijn in het werk van de vakorganisaties met betrekking tot de onderneming. Op grond hiervan zal hij mogelijkheden scheppen voor het functioneren van het vakbondswerk in de bedrijven, voor zover dit met het oog op bovengenoemde betrokkenheid nodig is.

Het bijwonen van door vakorganisaties georganiseerde bijeenkomsten door leden geschiedt in eigen tijd. Van de vakorganisaties wordt verwacht dat zij bijeenkomsten zodanig inplannen of faciliteren dat bijwoning in eigen tijd mogelijk is.

In het kader van deze regeling worden de volgende categorieën van vakbondswerk onderscheiden.

| Categorie A: <i>Algemeen vakbondswerk</i> | Categorie B <i>Bedrijfsgericht vakbondswerk</i> | Categorie C: <i>Onderhandelingsdelegatie</i> |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Scholing vakbondswerk algemeen • Deelname aan vertegenwoordigende organen van de vakbond, zoals Sectorraad, Ledenparlement • Deelname aan regionale (netwerk)bijeenkomsten georganiseerd door een vakorganisatie | <ul style="list-style-type: none"> • Scholing vakbondswerk bedrijfsgericht • Kaderwerk binnen het bedrijf, zoals het organiseren en bijwonen van kaderbijeenkomsten • Ledenwerfacties • Bedrijfsconsulentenwerk • Bijwonen ledenvergaderingen vanuit functie als kaderlid. | <ul style="list-style-type: none"> • Werkzaamheden en bijeenkomsten kaderleden in het kader van cao onderhandelingsdelegaties |

2. Voorwaarden faciliteiten vakbondswerk

De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat:

- a. Het vakbondswerk de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruist of belemmert;
- b. De voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad
- c. Vakbondswerk niet leidt tot toekenning van overwerktoeslag en/of TvT en/of mutatie flexibel saldo. Bij wijze uitzondering geldt voor categorie C dat de volgende dag rusttijd kan worden genomen wanneer in het kader van cao-overleg buitensporig lange dagen worden gemaakt.

3. Faciliteiten

De werkgever stelt de volgende faciliteiten ter beschikking:

Voor categorie A

De werkgever zal afwezigheid toestaan mits werkzaamheden dit toelaten en het verzoek tijdig door de vakorganisatie is ingediend bij de direct leidinggevende van het kaderlid. Als de afwezigheid de grenzen van redelijkheid overschrijdt dan zullen cao partijen in overleg treden.

Voor categorie B

- a. Ten behoeve van het vakbondswerk is een urenbudget beschikbaar per vakbond van 2 uur per vakbondslid per jaar. Partijen zullen 1 keer per kalenderjaar het ledenbestand vergelijken met het werknemersbestand.
- b. De bedrijfsconsulent verantwoordt de onder regulier werktijd bestede tijd als bedrijfsconsulent in het tijdregistratiesysteem.
- c. De bedrijfsconsulent geniet dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Ondernemingsraad (artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden).
- d. Werknemers die de bedrijfsconsulent bezoeken, doen dat in hun eigen tijd. Van de bedrijfsconsulent wordt verwacht dat hier bij aanvang van het gesprek op wordt gewezen.

Voor categorie C

- a. De werkgever stelt de leden van onderhandelingsdelegaties vrij van werk op schriftelijk verzoek van de vakorganisatie. Deelname aan overleg leidt niet tot overschrijding van normtijd, eventueel kunnen in voorkomende gevallen "rusturen" worden toegekend. Van elke onderhandelingsdelegatie zullen maximaal vier werknemers van Teijin Aramid deel uitmaken.
- b. Leden van onderhandelingsdelegatie genieten dezelfde rechtsbescherming als de leden van de Ondernemingsraad. (artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden)
- c. Indien vakbonden dit wensen kunnen zij bij specifieke onderwerpen een toehoorder uitnodigen, dit

wordt vooraf aangegeven aan de werkgever.

Voor categorie B en C

- a. Op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte ten behoeve van de vergadering van het bestuur van een plaatselijke, regionale of landelijke groep (inclusief bedrijfsledengroepen) ter beschikking worden gesteld voor bedrijfsgerichte activiteiten.
- b. De werkgever zal de besturen van plaatselijke, regionale en landelijke groepen (inclusief bedrijfsledengroepen) gepast gebruik van telefoon en reproductieapparatuur toestaan.
- c. Voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik worden gemaakt van de daarvoor door de werkgever aangegeven middelen.

Protocolafspraken 2017-2019**Beloning**

1. Voor de looptijd van de cao garandeert Teijin Aramid een winstdeling van € 2.000 per jaar, naar rato van de contractuele arbeidsduur. Dit bedrag wordt, eventueel naar rato, ook betaald aan uitzendkrachten die langer dan een jaar in een flexibele schil bij TA werken. Voor hen geldt dat eventuele onderbreking van de tewerkstelling met een periode korter dan een maand buiten beschouwing blijven voor het recht op dit bedrag.

Flexibiliteit

2. Bij Verlading Delfzijl biedt Teijin Aramid aan maximaal 9 uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst aan: 3 heftruckers en 6 man bij binfilling.
3. Uitzendkrachten kunnen deelnemen aan Vapro-opleidingen; na de zomer start een eerste groep van 7 cursisten.

Duurzame inzetbaarheid

4. *Pilot flexibele arbeidspatronen*
Cao-partijen doen in het kader van duurzame inzetbaarheid tijdens de looptijd van de cao gezamenlijk onderzoek naar de mogelijkheden in volcontinuidienst om korter te werken of te werken in aangepaste roosters en proberen deze in praktijk uit. Partijen zullen ook onderzoeken hoe dergelijke regelingen van nut kunnen zijn voor andere roosters zoals dagdienst. Ook het zgn. Generatiepact wordt hierin meegenomen. De opdrachtformulering is als bijlage toegevoegd.
5. *Persoonlijk Keuzebudget (PKB)*
Cao-partijen zien toegevoegde waarde in een Persoonlijk Keuzebudget: het is niet alleen belangrijk in relatie tot duurzame inzetbaarheid, maar komen we daarmee tegemoet aan de wensen van medewerkers. Om de weg vrij te maken voor een Persoonlijk Keuzebudget voor medewerkers die dat willen, wordt eerst hoofdstuk 5 van de cao over de bijzondere beloningen vereenvoudigd. De eerdere voorstellen hiervoor worden op onderdelen verbeterd. Concreet willen cao-partijen de vereenvoudiging van hoofdstuk 5 per 1-1-2018 invoeren en een Persoonlijk Keuzebudget op 1-1-2019. Een en ander wordt meer in detail uitgewerkt en zal uiterlijk 26 april aan de vakorganisaties worden toegezonden.
6. *Extra opkomsten*
TA kan medewerkers in volcontinuidienst per jaar 5 dagen extra laten opkomen, waarvan 1 dag kan worden opgeknipt in 4 blokken van 2 uur. Die extra opkomsten plannen we in het vervolg alleen nog aansluitend aan een dienst en niet meer op een roostervrije dag.
7. *Onderzoek werkdruk*
De resultaten van PMO's worden besproken met de medezeggenschap en vertaald in concrete acties waarbij in voorkomende gevallen ook medewerkers worden betrokken. Teijin Aramid koppelt hierover terug tijdens periodiek overleg.
8. *Consignatie*
Op een vergelijkbare manier wordt aandacht gegeven aan knelpunten rond consignatieroosters, zoals bij het Laboratorium in Delfzijl of de maintenance afdelingen in Emmen en Delfzijl.

Overige onderwerpen

9. *WGA premie*
Gedurende de looptijd van de cao zal Teijin Aramid geen gebruik maken van de mogelijkheid om de helft van de premie te verhalen op medewerkers.
10. *3e WW-jaar*
De bestaande procesafpraak wordt op dezelfde voet voortgezet: cao-partijen spreken af dat zij, na het beschikbaar komen van het SER- respectievelijk STAR-advies met betrekking tot de reparatie van het zogenoemde 3^e WW-jaar, in overleg zullen treden om samen invulling te geven aan de afspraken uit het sociaal akkoord van april 2013.
11. *Sociaal plan*
In het eerste kwartaal van 2018 zullen cao-partijen het lopende sociaal plan evalueren en bezien of verlenging verstandig is.
12. *Periodiek overleg*
Cao-partijen hebben twee keer per jaar periodiek overleg. Voor het eerstvolgende periodiek overleg in het najaar 2017 wordt in ieder geval het onderwerp pensioen geagendeerd.

13.

Werkgeversbijdrage

De werkgeversbijdrage aan vakorganisaties wordt voortgezet gedurende de looptijd van de cao.

Protocolafspraken invoering vereenvoudiging Bijzondere Beloningen (hoofdstuk 5 cao)

1. Werknemers in salarisgroep 2 t/m 8 die nu en vermoedelijk in de toekomst bijzondere beloningen ontvangen en er op basis van de nieuwe regeling minder dan 0,2% van het maximale schaalsalaris op vooruitgaan, worden als volgt gecompenseerd:
 - We bepalen per medewerker welk bedrag hij aan bijzondere beloningen heeft ontvangen in 2016 en 2017. Hiervan nemen we het gemiddelde.
 - Per medewerker berekenen we vervolgens welk bedrag hij aan bijzondere beloningen zou hebben ontvangen op basis van de nieuwe regeling.
 - We berekenen per medewerker het verschil tussen het 'nieuwe' en het 'oude' bedrag ('nieuw' min 'oud').
 - We drukken dit verschil uit als percentage van het maximale schaalsalaris van de betreffende salarisgroep.
 - Als dit percentage lager is dan +0,20%, dan compenseren we dit tot aan 0,20% van het maximale schaalsalaris.
 - Dit doen we door dit verschil te vermenigvuldigen met drie en uit te betalen als een bedrag ineens.
2. Werknemers in salarisgroep 9 t/m 13 die nu en vermoedelijk in de toekomst bijzondere beloningen ontvangen en er op basis van de nieuwe regeling op achteruit gaan, worden als volgt gecompenseerd:
 - We bepalen per medewerker welk bedrag hij aan bijzondere beloningen heeft ontvangen in 2016 en 2017. Hiervan nemen we het gemiddelde.
 - Per medewerker berekenen we vervolgens welk bedrag hij aan bijzondere beloningen zou hebben ontvangen op basis van de nieuwe regeling.
 - We berekenen per medewerker het verschil tussen het 'nieuwe' en het 'oude' bedrag ('nieuw' min 'oud').
 - We drukken dit verschil uit als percentage van het maximale schaalsalaris van de betreffende salarisgroep.
 - Als dit percentage lager is dan 0,00%, dan compenseren we dit.
 - Dit doen we door dit verschil te vermenigvuldigen met drie en uit te betalen als een bedrag ineens.
3. In gevallen waarin de toepassing van de nieuwe set bijzondere beloningen op individueel niveau zou leiden tot een kennelijk onredelijke situatie, kan de werkgever op verzoek van de betreffende werknemer van deze bepalingen afwijken in voor de betrokken werknemer gunstige zin.
4. Er wordt een tijdelijke begeleidingscommissie ingesteld die de werkgever bindend adviseert wanneer de werkgever en de betrokken werknemer het niet eens worden over een situatie zoals beschreven onder punt 3. De begeleidingscommissie bestaat uit de leden van de werkgroep bijzondere beloningen die in dienst zijn van Teijin Aramid. Wanneer een lid niet meer beschikbaar is, wijzen vakorganisaties respectievelijk werkgever een vervangend lid aan, zodanig dat de begeleidingscommissie bestaat uit twee leden namens vakorganisaties, en twee leden namens werkgever. De begeleidingscommissie wordt ontbonden op 1 januari 2019.
5. Wanneer in de uitvoering blijkt dat de nieuwe set bijzondere beloningen leidt tot onvoorziene en ongewenste effecten voor een bepaalde groep werknemers, dan zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden over eventuele bijstelling van de regelingen.
6. Werknemers kunnen, conform de bepalingen in de cao, verlof- en tijd-voor-tijd-tegoeden verkopen tegen de op dat moment geldende waarde. Bij de invoering van de nieuwe set bijzondere beloningen worden werknemers éénmalig in de gelegenheid gesteld om hun (volledige of gedeeltelijke) verlof- en tvt-tegoeden tegen de oude waarde te verkopen. Het is mogelijk om de uitbetaling hiervan te laten plaatsvinden op twee momenten, één moment in 2017 en één moment in 2018 (uiterlijk 31 maart 2018), om zo de fiscale gevolgen te optimaliseren. Werknemers zullen voorafgaand hieraan uitgebreid geïnformeerd worden over de mogelijke consequenties van hun keuze.
7. Werknemers die uit dienst gaan zullen zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld worden om voorafgaand aan hun uitdiensttreding hun vakantiedagen op te maken. Gedurende een overgangperiode van drie jaar worden bij uitdiensttreding eventueel uit te betalen vakantieuren, die opgebouwd zijn vóór de invoeringsdatum van het nieuwe hoofdstuk 5 (i.c. 1 januari 2018) uitbetaald tegen het oude tarief inclusief cao-stijgingen. Daarbij geldt dat de oudste vakantieuren het eerst worden opgemaakt.