

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

VILLEROY & BOCH WELLNESS



LOOPTIJD VAN 1 JULI 2017 TOT EN MET 30 JUNI 2019

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Bladzijde
1	Definities	4
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	8
4	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
5	Indienstneming en ontslag	10
6	Dienstrooster en arbeidsduur	11
7	Functiegroepen en salarisschalen, beroepsprocedure en salarisvaststelling	13
8	Bijzondere beloningen/verzuimuren	15
9	Zon- en feestdagen	18
10	Kort verzuim	19
11	Vakantie	21
12	Vakantietoeslag	24
13	Gratificatieregeling	25
14	Vakbondscontributie	26
15	Arbeidsongeschiktheid	27
16	Uitkering bij overlijden	28
17	Vrije uren voor oudere werknemers	29
18	Pensioen	30
19	Interne Regelingen	31
20	Tussentijdse wijzigingen	32
21	Duur van de cao	33
Bijlage I	Referentieraster	34
Bijlage II	Salarisschalen	35
Bijlage III	Beroepsprocedure functiewaardering	37
Bijlage IV	Reisuren bij karweiwerk	38
Bijlage V	Beoordelingscriteria aanloopschalen	39
Bijlage VI	Protocol Wet verbetering poortwachter	40
Bijlage VII	Garantieregeling koopuren	41
Bijlage VIII	Kenmerken pensioenregeling	42
Bijlage IX	Protocolafspraken 2017-2019	43

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Ucosan B.V. te Roden

als partij ter ene zijde

en

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao) wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Ucosan B.V., hierna te noemen: Villeroy & Boch Wellness;
- b. vakvereniging : FNV en/of CNV Vakmensen;
- c. werknemer : de werknemer in dienst van de werkgever, van wie de functie is ingedeeld in één van de in bijlage I genoemde functiegroepen. Voor werknemers met een deeltijd arbeidsovereenkomst (parttimers) zijn de bepalingen in deze cao pro rata van toepassing, tenzij in het betrokken artikel een andere regeling is vastgelegd. Voor commerciële werknemers werkzaam in de buitendienst zijn de overwerkbepalingen niet van kracht (artikel 8 lid 4);
- d. maand : een kalendermaand;
- e. dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers volgens de regel hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en onderbreken;
- f. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week waarop de werknemers volgens de regel volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- g. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- h. uurloon : 0,605% van het schaalsalaris;
- i. maandinkomen : het schaalsalaris of het eventuele persoonlijke salaris als bedoeld in artikel 7 lid 3.e onder 2, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 8 lid 2 onder a;
- j. functievolwassen leeftijd : de leeftijd waarop in de betreffende functiegroep in ieder geval het schaalsalaris bij 0 functie jaren moet worden gegeven;
- k. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- l. BW : Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich geen enkele actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 20 en 21.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of de in artikel 19 bedoelde Interne Regelingen bepaalde, dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden die per jaar en in totaliteit bezien een andere waarde hebben dan de in deze cao vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao en de geldende Interne Regelingen.
5. In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk het SER-besluit fusiegedragsregels 2000, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag, dient de werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan
 - een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien,hierbij de sociale gevolgen te betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten over de overwogen maatregelen en voorts met de ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg voeren over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.
6. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever, voordat hij een definitieve opdracht verleent aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen over de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, de vakverenigingen inlichten.
7. *Veiligheid, gezondheid en milieu*
 1. Met inachtneming van de daarover geldende wettelijke bepalingen zal de werkgever alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid in zijn onderneming.

Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften daarover, zal de werkgever in samenwerking met de ondernemingsraad regelingen opstellen.
 2. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid één keer per twee jaar op vrijwillige basis deel te nemen aan een Leefstijl Check voor rekening van werkgever.
 3. De werkgever zal de milieu-hygiënische aspecten verbonden aan het productieproces, evenals de maatregelen die daarvoor genomen dienen te worden, aan de orde stellen in de ondernemingsraad.
8. *Sociaal Beleid*
 1. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden zal de werkgever de ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen over de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder over het gevoerde personeelsbeleid. Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:
 - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - beoordelingssystemen en overwerk.
 2. *Arbeidsgehandicapte werknemers*

De werkgever zal bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers. De werkgever zal het dienstverband met een arbeidsgehandicapte werknemer niet vanwege die handicap beëindigen.
 3. *Ongewenste intimiteiten*

De werkgever zal ongewenste intimiteiten binnen het bedrijf niet tolereren. Een nadere uitwerking hiervan is opgenomen in de interne regelingen.

4. **Gelijke behandeling**

De werkgever wijst elke vorm van discriminatie bij tewerkstelling af en zal zich inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen.

Voorts zullen vrouwelijke werknemers worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingen, zowel intern als extern. Vooral deelname aan opleidingen van (voor vrouwen) niet-traditionele en nieuwe opleidingen zal worden bevorderd. De opzet en inhoud van de opleidingsprogramma's zal worden afgestemd op de behoeften en interesses van mannelijke en vrouwelijke werknemers.

9. **Bedrijvenwerk**

1. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, en om de vakverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakverenigingen waar mogelijk faciliteiten verlenen.
2. Deze faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
 - a. toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van leden van de vakverenigingen;
 - b. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen met hun leden over bedrijfsaangelegenheden. In de hiervoor onder a en b vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever;
 - c. beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd om contacten over bedrijfsaangelegenheden tussen bestuursleden van de bedrijfsledengroep en medewerkers van de vakverenigingen mogelijk te maken;
 - d. de werkgever zal 1 x per jaar een personeelslijst aan de vakverenigingen toesturen;
 - e. de vakverenigingen zullen 1 x per jaar de werkgever schriftelijk informeren over het aantal leden;
 - f. de vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk mededelen welke werknemers uit het bedrijf een functie bekleden binnen het bondswerk in het bedrijf;
 - g. de voorzitter van het bestuur van de bedrijfsledengroep kan in werktijd contact opnemen met leden van de vakverenigingen die in een overlegorgaan binnen het bedrijf zitting hebben.
3. De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook over ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

10. **Uitzendkrachten**

1. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan uitzendkrachten, niet vallende onder de bepalingen van deze cao, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht. Een en ander voor zover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden. De werkgever streeft ernaar om het inzetten van uitzendkrachten tot een verantwoord minimum te beperken.
Onder uitzendkracht wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van, respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
2. Om goed te kunnen inspelen op de (snel) wisselende markt vraag, wordt in met name de productieafdelingen gebruik gemaakt van een zogenaamde flexibele schil. Intentie is om uitzendkrachten in dienst te nemen, als de omvang van de flexibele schil voldoende groot is en als daarvoor budgettaire ruimte is. De werkgever zal er voor zorgen dat het percentage uitzendkrachten die structureel werkzaam zijn op de afdelingen Systemen, Quarry en DC tezamen niet boven de 20% uitkomt.
3. Wanneer de werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder 1 voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
 - naam en adres van de uitlener(s)
 - aard en geschatte duur van de werkzaamheden
 - het aantal uitzendkrachten.
4. Vanaf de eerste dag van inlening zijn de salaris-, toeslagen- en werktijdregelingen van de geldende cao voor Villeroy & Boch Wellness op de uitzendkracht van toepassing. Bovendien zijn de cao-bepalingen met betrekking tot de periodieke salarisherziening op hen van toepassing als zij een kalenderjaar voor V&B werkzaam zijn. Uitzendkrachten, die na een onderbreking opnieuw worden ingeleend om werkzaamheden voor V&B te verrichten, worden - als zij geen leertijd nodig hebben - hetzelfde beloond als bij hun vertrek.

5. De werkgever zal erop toezien dat de uitzendorganisaties die actief zijn binnen het bedrijf de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen op de binnen het bedrijf ingezette uitzendkrachten.

11. *Werkgelegenheid*

1. De werkgever zal de vakverenigingen ten minste 2 x per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming, alsmede over investeringsplannen die tot een aanmerkelijke verandering in de bedrijfssituatie, voor zover hieraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn, aanleiding kunnen geven. Hierbij zal door werkgever en vakverenigingen rekening worden gehouden met de positie en taak van de ondernemingsraad.
2. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
3. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad, en rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a. de werkgever bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming, de werknemers eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren, voordat wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming. Indien een interne sollicitatie het volgen van een gerichte opleiding noodzakelijk maakt, zal hieraan door de werkgever zijn medewerking worden verleend, voor zover dit niet leidt tot een wezenlijke vertraging in de procedure;
 - b. de werkgever, om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures (volledige en deeltijdvacatures en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan c.q. afmelden bij het betreffende UWV;
 - c. de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt.

12. *Werken in deeltijd*

Een verzoek van de werknemer om in deeltijd te gaan werken zal in principe worden gehonoreerd, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden geleverd. Op een verzoek om in deeltijd te kunnen werken zal door de werkgever binnen 4 weken worden beslist.

13. *Gezond werken*

De werkgever voert een beleid, gericht op het voorkomen en bestrijden van arbeidsongeschiktheid. Onderdeel hiervan zal zijn een onderzoek door een externe deskundige naar de gezondheidsrisico's bij het voorkomende functiebestand. Tevens zal overleg plaatsvinden over wenselijkheid van periodieke keuringen. De voorstellen hiertoe zullen worden besproken met de ondernemingsraad. Zij zullen tevens onderdeel vormen van het periodiek overleg met de vakverenigingen.

14. *Regeling werkgeversbijdrage*

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage volgens de tussen AWWN enerzijds en FNV, CNV Vakmensen en De Unie anderzijds gesloten overeenkomst.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, geen enkele actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 20 en 21, en voorts hun medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze cao en de geldende Interne Regelingen.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en rusttijd betreft, de bepalingen van de gepubliceerde dienstroosters in acht te nemen.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de gepubliceerde dienstroosters aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de betreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt. Op basis van een sociale dan wel een medische indicatie van de bedrijfsarts is een werknemer niet gehouden om overwerk te verrichten.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de betreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
6. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in het bedrijf van de werkgever voor hem geldende Interne Regelingen als bedoeld in artikel 19.
7. Indien de werknemer bij derden in loondienst werkzaam is, of als zelfstandige een bedrijf uitoefent, waardoor naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie wordt belemmerd, kan de werkgever de werknemer het verrichten van deze werkzaamheden verbieden. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
8.
 1. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstverband bekend wordt, zoals over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindigen van het dienstverband.
 2. Bij aanstelling of tijdens het dienstverband kan, indien de werkgever dit nodig oordeelt, een non-concurrentiebeding worden overeengekomen. Een dergelijke overeenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
9. De werknemer is gehouden mee te werken aan medische onderzoeken, indien de werkgever dat om redenen van veiligheid en gezondheid wenselijk acht.
10. De werknemer, die van plan is een verbintenis als genoemd in artikel 7: 670 lid 3 BW met de overheid aan te gaan, heeft daarvoor de schriftelijke toestemming van de werkgever nodig. De werknemer, die al voor de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze cao en de Interne Regelingen van toepassing worden verklaard.

Artikel 5

Indienstneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstverband geldt voor zowel werkgever als werknemer een schriftelijke proeftijd. Bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd is de proeftijd maximaal 2 maanden en bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd maximaal 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of minder geldt geen proeftijd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt het dienstverband aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur
 In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt het dienstverband geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
3. Indien een werknemer met een dienstverband als bedoeld in lid 2 onder b langer dan twaalf maanden in dienst is geweest, wordt hij geacht voor onbepaalde tijd in dienst te zijn.
4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd, neemt het dienstverband een einde:
 1. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn die afhankelijk is van de lengte van het dienstverband. Hierbij geldt de volgende staffel:

<i>dienstverband</i>	<i>opzegtermijn</i>
0 – 5 jaar:	1 maand
5 – 10 jaar:	2 maanden
10 – 15 jaar:	3 maanden
15 – 20 jaar:	4 maanden
20 jaar of langer:	5 maanden.

 Als overgangsregeling geldt dat van de werknemers die op 1 januari 2001 45 jaar of ouder zijn op basis van de oude systematiek wordt vastgesteld wat de opzegtermijn zou zijn op genoemde datum. De aldus vastgestelde opzegtermijn geldt voor deze werknemers als minimum. Artikel 7: 672 lid 4 BW (verkorting van de opzegtermijn met 1 maand, ingeval de werkgever een ontslagvergunning heeft gekregen) wordt niet toegepast.
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn van 1 maand.
De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
 2. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst van rechtswege:
 - a. op de kalenderdatum genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst of
 - b. op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
5. De werkgever zal de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een half jaar of langer, uiterlijk een maand voordat de betreffende arbeidsovereenkomst afloopt, schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
6. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.
7. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW (opzegverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is voor werknemers als bedoeld in lid 2 onder b niet van toepassing.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 13 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 494 uur (is gemiddeld 38 uur per week) en zo mogelijk in roosters van 9 uur per dag wordt ingevuld, echter met een minimum van 27 uur per week en een maximum van 45 uur per week, alsmede een minimum van 8 uur per dag; Er kunnen aaneengesloten maximaal 8 weken van maximaal 45 uur gewerkt worden, gevolgd door een periode van minimaal 5 weken van maximaal gemiddeld 38 uur per week. Indien de periode van 8 weken van 45 uur korter is, zal de periode van 5 weken naar rato worden aangepast.
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 13 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 494 uur (is gemiddeld 38 uur per week) en zo mogelijk in roosters van 9 uur per dag wordt ingevuld, echter met een minimum van 27 uur per week en een maximum van 45 uur per week, alsmede een minimum van 8 uur per dag en een maximum van 9 uur per dag;
 - c. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dienst, echter met een minimum van 24 uur per week en een maximum van 40 uur per week;
 - d. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 52,14 weken, 231,37 diensten bruto omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 35,5 uur per week en 8 uur per dienst.
2. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst of 2-ploegendienst geldt een jaarurennorm (260 x 7,6 uur = 1976 uur). Te veel gewerkte uren aan het eind van het kalenderjaar worden vergoed, verhoogd met een toeslag van 50%. Te weinig gewerkte uren aan het eind van het kalenderjaar kunnen in het eerste kwartaal van het volgende kalenderjaar alsnog worden ingeroosterd. Een eventueel restant aan te weinig gewerkte uren na dit eerste kwartaal wordt kwijtgescholden. De normen voor inroostering zoals aangegeven in lid 1 wijzigen niet. In het geval de werknemer op een ingeroosterde vrije dag werkzaamheden moet verrichten zal een vervangende roostervrije dag, in geval van ziekte op die dag, niet vervallen, maar op een later moment worden vastgesteld. Op medische indicatie zal werknemers de mogelijkheid worden gegeven om in een regelmatig ritme (bijv. 4 dagen van 8 uur en 5 dagen van 8 uur) te werken.
3. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
4.
 - a. In dagdienst wordt in het algemeen gewerkt van maandag t/m vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt in het algemeen van maandag t/m vrijdag gewerkt, waarbij de werknemer periodiek van dienst wisselt en een van de diensten een dag- of avonddienst is.
 - c. In 3-ploegendienst wordt in het algemeen van zondag t/m vrijdag gewerkt, waarbij de werknemer wekelijks van dienst wisselt en beurtelings in een ochtend-, een middag- of een nachtdienst is ingedeeld.
 - d. In 5-ploegendienst wordt in het algemeen op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtend-, een middag- of een nachtdienst is.
 - e. Per jaar vinden in de vijfploegendienst 2 in overeenstemming met de ondernemingsraad te plannen collectieve stops plaats, waarvoor de werknemer vakantieuren dient op te nemen:
 - in de periode juli/augustus 2 aaneengesloten weken;
 - vanaf 24 december einde middagploeg t/m 1 januari einde middagploeg.
5.
 - a. De werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
 - b. Voor de werknemer werkzaam in dagdienst of 2-ploegendienst wordt het in lid 1 onder a en b genoemde rooster voortschrijdend per week telkens één maand voor de ingangsdatum vastgelegd. Tot één week voor de ingangsdatum kan dit rooster gewijzigd worden.
6.
 - a. Bij algemene dienstroosterwijzigingen zal de werkgever met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden overleg plegen met betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
 - b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

7. De werkgever maakt een globale planning van de roostervrije dagdelen en maakt die na overleg met de ondernemingsraad aan de werknemers bekend. Hierbij zal zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer, met dien verstande dat maximaal 1/5 van de dagdelen op maandag en 1/5 van de dagdelen op vrijdag kan worden ingeroosterd. De niet voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk in het rooster op te nemen roostervrije dagdelen worden in deze planning over het jaar verdeeld.
8. De werkgever is gerechtigd, in overeenstemming met de ondernemingsraad, 6 roostervrije dagdelen, geldend voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk, aan te wijzen.
De werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad om de overige roostervrije dagdelen voor alle of nagenoeg alle werknemers gezamenlijk aan te wenden, waarbij minimaal 22 dagdelen, in overeenstemming met de ondernemingsraad, ingeroosterd zullen worden buiten de drukke bedrijfsperiodes.
9. In geval van ziekte op een roostervrije dag wordt per kalenderjaar maximaal 6 dagdelen vervangende roostervrije tijd ingeroosterd. Het recht op eventueel vervangende roostervrije tijd, ontstaan in het 4e kwartaal kan ook worden opgenomen in het 1e kwartaal daaropvolgend.
10. In geval van indiensttreding dan wel vertrek in de loop van het kalenderjaar wordt het aantal roostervrije dagdelen pro rata toegekend.

Artikel 7

Funciegroepen en salarisschalen, beroepsprocedure en salarivaststelling

1. *Funciegroepen en salarisschalen*

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van functiewaardering ingedeeld in funciegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke funciegroep behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de ontwikkeling van de werknemer (aanloopschalen) en een gedeelte, dat gebaseerd is op het aantal functie jaren. De schalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de funciegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en zijn schaalalaris.

2. *Beroepsprocedure*

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals vastgelegd in bijlage III bij deze overeenkomst.

3. *Salarivaststelling*

- a. **Aanloopschaal**
De werknemer die nog niet over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen wordt ingedeeld in de aanloopschaal. Deze aanloopschaal wordt doorlopen naarmate zijn voor de functie relevante kennis en ervaring toenemen. Toetsing vindt plaats op basis van een periodieke beoordeling. De beoordelingscriteria en de momenten van beoordeling zijn opgenomen in bijlage VII. Met ingang van de eerstvolgende maand nadat de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie conform de functieomschrijving volledig uitvoert, wordt hij ingedeeld op het 0-jarensalaris van de functieschaal. Indeling in de aanloopschaal kan niet plaatsvinden onder het voor de werknemer geldende wettelijk minimumloon.
- b. **Funcieschaal**
 1. De werknemer die over voldoende niveau aan opleiding, kennis en ervaring beschikt om de functie te kunnen uitoefenen, wordt beloond volgens het 0-jarensalaris van de functieschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari totdat het maximum van hun schaal is bereikt.
 2. Bij het verlaten van de aanloopschaal, bij indiensttreding of bij promotie na 30 september vindt per eerstvolgende 1 januari geen salarisverhoging op grond van de schalen plaats.
- c. **Tijdelijke waarneming**
 1. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de funciegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. In elk kalenderjaar worden de eerste 5 diensten vervanging niet vergoed. Vanaf de zesde dienst vervanging ontvangt de werknemer een uitkering. De diensten hoeven niet aaneengesloten te worden verricht om voor de uitkering in aanmerking te komen. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten, alsmede de eventueel gemaakte uren. Voor de betreffende uitkering wordt de formule gehanteerd zoals toegepast bij promoties, opgenomen onder d. De waarnemingstoeslag zal nooit hoger zijn dan de structurele salarisverhoging bij de definitieve indeling in een nieuwe hogere functie als gevolg van promotie.
 2. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie al rekening is gehouden.
- d. **Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie (promotie)**
Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. De formule voor het vaststellen van het nieuwe salaris luidt als volgt:
het verschil tussen het 0-jarensalaris van de oude functie en het 0-jarensalaris van de nieuwe functie gedeeld door de factor 2. De uitkomst hiervan wordt opgeteld bij het oude salaris en dit bedrag is uitgangspunt voor de indeling in de nieuwe salarisgroep. Inschaling geschiedt op het zelfde of naast hogere bedrag in de nieuwe salarisgroep.

- e. Plaatsing in een lager ingedeelde functie
1. In geval van demotie (vrijwillige overgang naar een lager betaalde functie) geldt een afbouwregeling voor het verschil in salaris in beide functies. Deze afbouwregeling is vergelijkbaar met de afbouwregeling ploegendienst (artikel 8.2.d cao).
 2. Als gevolg van bedrijfsomstandigheden
 - a. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om eerder vermelde reden van een werknemer, die onder de functieschaal valt, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt.
Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het maximum, wordt dit salaris omgezet in een persoonlijk salaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal, wordt het salaris, indien nodig wederom als persoonlijk salaris, echter weer vastgesteld op basis van de nieuwe hogere salarisschaal.
- f. Uitvoeringsbepalingen
1. Werknemers die bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen, met dien verstande dat indien de werkgever dat noodzakelijk oordeelt, deze termijn met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
 2. Het schaalsalaris van hen die door een handicap niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
 3. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst waarop een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid, afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
 4. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 8

Bijzondere beloningen/verzuimuren

1. Algemeen

De maandsalarissen, bepaald op grond van artikel 7, worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functieervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen, worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functieervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functieervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder.

2. Toeslag voor het werken in ploegen

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

- 5-ploegendienst: 28,5% van het schaalsalaris;
- 3-ploegendienst: 20,5% van het schaalsalaris;
- 2-ploegendienst: 15,5% van het schaalsalaris.

b. Werknemers die in de loop van de maand tot de ploegendienst toetreden of uit de ploegendienst gaan, ontvangen een deel van de onder a. genoemde toeslag naar rato van het in het betrokken rooster gewerkte diensten.

c. Werknemers in dagdienst die gedurende een periode korter dan 2 maanden in ploegendienst invallen, ontvangen uitsluitend over de werkelijk gewerkte diensten de bijbehorende toeslag.

d. De werknemer die al dan niet op zijn verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage toeslag beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode waarover hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt, de navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing verbonden aan zijn oude dienstrooster dan wel van het verschil tussen de oude toeslag en de toeslag verbonden aan zijn nieuwe rooster gedurende de volgende periode:

1. indien hij korter dan 3 maanden in ploegendienst heeft gewerkt geldt het bepaalde in lid 2 onder b;
2. indien hij langer dan 3 maanden, maar korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand;
3. indien hij langer dan 6 maanden, maar korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
4. indien hij langer dan 3 jaar, maar korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 2 maanden daaropvolgend
 - 60% gedurende 2 maanden daaropvolgend
 - 40% gedurende 1 maand daaropvolgend
 - 20% gedurende 1 maand daaropvolgend;
5. indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende 4 maanden daaropvolgend
 - 60% gedurende 4 maanden daaropvolgend
 - 40% gedurende 3 maanden daaropvolgend
 - 20% gedurende 3 maanden daaropvolgend;

De in dit lid genoemde afbouw is niet van toepassing als een werknemer ten gevolge van verminderd werk-aanbod gedurende korte tijd in een lager betaald rooster wordt tewerkgesteld. Afbouw vindt plaats bij structurele overplaatsing naar een lager betaald rooster. Bij overplaatsing als gevolg van disfunctioneren geldt geen afbouwregeling

3. Vergoeding voor consignatie en extra opkomst

Werknemers, die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, dan wel een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvangen hiervoor de volgende extra vergoedingen.

- a. 2-ploegendienst
De vergoeding voor de beschikbaarheid van maandag 06.00 tot vrijdag 23.00 uur bedraagt totaal 4,07% van het 0-jarensalaris van functiegroep 7. Per eventuele opkomst wordt een vergoeding gegeven van 1,02% van het 0-jarensalaris van functiegroep 7.
- b. 3-ploegendienst
De vergoeding voor de beschikbaarheid van maandag 07.30 tot vrijdag 23.30 uur en van zondag 22.00 tot maandag 07.30 uur bedraagt totaal 7,11% van het 0-jarensalaris van functiegroep 7. Per eventuele opkomst wordt een vergoeding gegeven van 1,22% van het 0-jarensalaris van functiegroep 7.
- c. Volledige consignatie
De vergoeding voor de beschikbaarheid van maandag 07.30 tot maandag 07.30 uur bedraagt totaal 8,79% van het 0-jarensalaris van functiegroep 7. Per eventuele opkomst wordt een vergoeding gegeven van 1,42% van het 0-jarensalaris van functiegroep 7.
- d. Bij gelijktijdige consignatie voor zowel 2- als 3-ploegendienst geldt de vergoedingsregeling behorend bij de 3-ploegendienst.
- e. Eventuele extra gewerkte uren tijdens de extra opkomst gelden als overuren.
- f. Nadere bepalingen worden opgenomen in de Interne Regelingen.
- g. De bij een eventuele extra opkomst gereden kilometers woon-werkverkeer worden vergoed op basis van de op dat moment bij de werkgever geldende kilometervergoeding.
- h. Bij ziekte zal de vergoeding voor beschikbaarheid voor consignatiediensten worden doorbetaald.

4. Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling.

- a. Van overwerk is geen sprake indien wordt gewerkt op uren vallend buiten de normale werkdag indien en voor zover deze extra arbeid wordt verricht met het doel om bepaalde, aangewezen uren waarop niet werd of zal worden gewerkt, in te halen. In een dergelijk geval zal vooraf overleg met de ondernemingsraad plaatsvinden.
- b. De bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur kunnen zowel in tijd als in geld worden gecompenseerd, dit in overeenstemming met de wens van betrokkene. Indien wordt gekozen voor compensatie in tijd dient deze vrije tijd in principe binnen 6 maanden te worden opgenomen. De toeslag zal altijd worden uitbetaald.
- c. Het uurloon, waarop ingeval van overwerk toeslagen worden betaald, wordt per werknemer berekend aan de hand van het laatst genoten maandsalaris.
- d. Ingeval van overuren worden de volgende toeslagen betaald:
 - 50% voor de uren, gewerkt op de laatste twee uren voor de aanvang van de normale werkdag.
 - 50% voor de uren, gewerkt na het einde van de normale werkdag, maar voor 22.00 uur.
 - 100% voor de uren, gewerkt op zaterdag.
 - 100% voor de uren, gewerkt na 22.00 uur tot aan de laatste twee uren voor aanvang van de normale werkdag.
 - 150% voor de uren, gewerkt op zondagen, alsmede op christelijke en nationale feestdagen waarop de medewerker het recht op vrijaf heeft volgens de normale regeling aangaande arbeidstijd.
- e. Meeruren deeltijdwerkers
 1. Van meeruren is voor een deeltijdwerker sprake indien deze werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft zonder dat de normale arbeidsduur per dag of per week (artikel 6 van de cao) wordt overschreden die zou gelden wanneer de betreffende werknemer een voltijd dienstbetrekking zou hebben gehad.
 2. De werkgever betaalt aan de deeltijdwerker voor meeruren 100% + 28% van zijn uurloon.
 3. Van overwerk is voor een deeltijdwerker sprake indien deze werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer tevens de normale arbeidsduur per dag of per week

wordt overschreden die zou gelden wanneer de betreffende werknemer een voltijd dienstbetrekking zou hebben gehad.

4. In aanvulling op het gestelde onder 3 is voor een deeltijdwerker eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer tevens wordt gewerkt op uren die liggen buiten de in artikel 6 van de cao genoemde dagdienstbegrenzing (gemiddelde duur per week).
5. Met betrekking tot de vaststelling van de hoogte van de vergoeding voor overwerk bij deeltijdarbeid is het gestelde onder 4 van toepassing.

5. *Verzuimuren*

- a. Onverminderd het in lid 4 onder a en b bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur 's ochtends is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen, met een maximum van 8 uren.
Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding.
Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
- b. De werknemer in ploegdienst die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur, heeft eveneens recht op doorbetaald verzuim voor de uren waarmee deze 4 overuren worden overschreden.
Als het overwerk van een werknemer in ploegdienst 4 uur of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 12 uren na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

6. *Beloning volcontinu dagdienst*

Werknemers die in volcontinu dagdienst gaan werken komen in aanmerking voor een toeslag van 12,5%. Op deze werknemers is artikel 9 lid 5 (feestdagtoeslag) van toepassing. Werknemers die op 1 januari 2005 al in volcontinu dagdienst werkzaam waren, behouden hun huidige toeslag, zolang zij in dit rooster werkzaam blijven. Deze werknemers komen echter niet in aanmerking voor de feestdagtoeslag van artikel 9 lid 5.

7. *Bijzondere omstandigheden*

Voor het werken onder zeer bijzondere omstandigheden kan een extra vergoeding worden toegekend. De van belang zijnde omstandigheden en de van toepassing zijnde bedragen zijn vastgelegd in de Interne Regelingen.

8. *Loopbaanonderbreking*

Een verzoek van de werknemer om gebruik te maken van loopbaanonderbreking voor zorg en educatie zal door de werkgever in beginsel worden ingewilligd, tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden geveerd.

Artikel 9

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag, en in de lustrumjaren 5 mei, ter viering van de nationale Bevrijdingsdag.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt (m.u.v. de 3- en 5-ploegendienst).
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
5. De werknemer in de 5-ploegendienst die op een feestdag werkt, ontvangt een toeslag van 100% over de gewerkte uren. De werknemer kan, in plaats van de toeslag, kiezen voor compensatie van de gewerkte tijd. Van de werknemer in de 5-ploegendienst die in de Kerst/Nieuwjaarstop op feestdagen is ingeroosterd om te werken, zullen over die feestdagen geen vakantieuren worden afgeschreven.

Artikel 10

Kort verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de bevalling van de echtgenote;
 - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
 - c. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, stiefkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster;
 - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind, pleeg- of stiefkind van de werknemer of ouders/schoonouders, indien de werknemer belast is met het regelen van de uitvaart;
 - e. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van een van zijn ouders of niet onder d genoemde kinderen of pleegkinderen;
 - f. gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van een grootouder van de werknemer of van diens echtgeno(o)t(e), kleinkind, broer, zuster, schoonouder, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet of overheid persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.

Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
 - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont.
 - a. gedurende één dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - b. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders, alsmede bij het 50-jarig huwelijk van de grootouders;
 - c. gedurende één dag of dienst maximaal eenmaal per kalenderjaar bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
 - d. de werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een bedrijfspgroepsraad, een bedrijfspgroep conferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst. Het verzoek om vrijaf voor een van de hiervoor onder 1 en 2 van dit sub-lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. (De werkgever is bereid om per 10 vakbondsleden op jaarbasis een budget van 8 uur beschikbaar te stellen voor vakbondsactiviteiten voor kaderleden).
3. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of degene van wie hij het kind erkent.

4. In dit artikel wordt onder echtgeno(o)t(e) tevens verstaan de levenspartner met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren zodanig bij de werkgever is bekend gemaakt door de werknemer.
5. Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van het salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in de Interne Regelingen;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (een zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de onder b genoemde procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - d.w.z. ten minste één week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het maandinkomen naar rato van het aantal gewerkte uren, tenzij partijen een afwijkende regeling treffen.

Artikel 11

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur van de vakantie

- a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op wettelijke vakantie met behoud van maandinkomen van 152 uur. Voor de werknemer in 5-ploegendienst is dit 142 uur.
- b. Daarenboven heeft de werknemer recht op 38 uur bovenwettelijke vakantie. Voor de werknemer in 5-ploegendienst is dit 35,5 uur.
- c. Op grond van diensttijd of leeftijd verwerft de werknemer per vakantiejaar, naast de bovenwettelijke vakantie op grond van b, recht op de volgende extra vakantie met behoud van maandinkomen: .
 - bij 10 jaar ononderbroken dienstverband 7,6 uur
 - bij 15 jaar ononderbroken dienstverband 15,2 uur
 - bij 25 jaar ononderbroken dienstverband of bij een leeftijd van 50 t/m 54 jaar 38 uur
 - bij een leeftijd van 55 t/m 60 jaar 53,2 uur
 - bij een leeftijd van 61 jaar 60,8 uur
 - bij een leeftijd van 62 jaar 68,4 uur
 - bij een leeftijd van 63 jaar 76 uur
 - bij een leeftijd van 64 jaar 83,6 uur.De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft, naast de bovenwettelijke vakantie op grond van b, nog recht op extra bovenwettelijke vakantie van 38 uur per vakantiejaar met behoud van maandinkomen; voor de werknemer in 5-ploegendienst bedraagt deze extra bovenwettelijke vakantie 35,5 uur per vakantiejaar.
- d. Cumulatie van extra vakantie op grond van diensttijd en leeftijd vindt niet plaats.
- e. Voor werknemers met een parttime dienstverband zal de vakantie naar evenredigheid worden vastgesteld.
- f. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantieuren

Indien een werknemer in dienst treedt dan wel uit dienst treedt worden de vakantierechten proportioneel berekend.

4. Opname van vakantie

- a. De werknemer dient in ieder geval de wettelijke vakantie (152 respectievelijk 142 uur) op te nemen in het jaar waarin deze zijn opgebouwd.
- b. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zullen indien mogelijk maximaal 4 weken aaneengesloten worden verleend. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
- c. Indien de werkgever echter het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet om gedurende die stopzetting aan alle of een deel van de werknemers de aaneengesloten vakantieuren te geven, moeten de betrokken werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad aangegeven tijdvak met vakantie gaan.
- d. In geval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantieuren heeft verworven, dat deze voldoende zijn voor de onder c bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperuren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld onder c en/of
 3. teveel genoten vakantieuren inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloofd;
 4. in uitzonderingsgevallen onbetaald verlof wordt toegekend.

- e. Indien de aaneengesloten vakantieuren samenvallen met de snipperuren als bedoeld in lid 5 van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 9, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperuren te doen opnemen.
5. *Snipperuren*
- a. De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad per kalenderjaar 1 collectieve vrije dag vaststellen. Bovendien kan hij met instemming van de ondernemingsraad per kalenderjaar 2 collectieve vrije dagen vaststellen. Voor deze vrije dagen moeten de benodigde snipperuren worden opgenomen.
- b. De werknemer kan de overblijvende snipperuren opnemen na tijdig overleg op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c. In overeenstemming tussen werkgever en werknemer kunnen in totaal maximaal 16 bovenwettelijke vakantieuren worden gekocht van of verkocht aan de werkgever. Deze bovenwettelijke vakantieuren kunnen worden ingezet voor (pre)pensioen of kunnen worden bestemd voor in overeenstemming met de ondernemingsraad vast te stellen doelen.
6. *Niet opgenomen vakantie*
- a. De werknemer kan maximaal 38 respectievelijk 35,5 niet opgenomen snipperuren laten overboeken naar het volgende kalenderjaar. Deze uren dienen vóór 1 juli van dat jaar te worden opgenomen. Als de uren niet voor 1 juli zijn opgenomen, is werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantieuren zal opnemen.
- b. In afwijking hiervan kan de werknemer in incidentele bijzondere situaties met zijn leidinggevende afspraken maken over het doorschuiven van een deel van de vakantieuren naar het volgende kalenderjaar.
7. *Geen vakantieopbouw bij onderbreking van de werkzaamheden*
- a. De werknemer bouwt geen vakantie op over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft, tenzij de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens één van de situaties zoals genoemd in artikel 635 BW.
- b. Bij arbeidsongeschiktheid wordt volledig vakantie opgebouwd. Opbouw van vakantie wegens volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd, dan wel indien bij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.
- c. De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt en niet meer leerplichtig is, verwerft vakantie-rechten over de tijd die hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
8. *Samenvallen van vakantieuren met bepaalde andere uren waarop geen arbeid wordt verricht*
- a. Uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen, genoemd in artikel 11 lid 2 onder a, d, e, f en g gelden niet als vakantieuren.
- b. Indien een van de onder a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens vastgestelde vakantie- of snipperuren, zullen de uren waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantieuren worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie- of snipperuren aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.
Indien het in de gevallen van artikel 10 lid 2 onder a, d, e, f en g niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie- of snipperuren geschieden. Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie ziek is gelden niet als vakantie.
In afwijking hiervan kan bij schriftelijke overeenkomst worden bepaald dat de in enig jaar verleende vakantieuren, waarop de werknemer ziek is, als vakantie gelden tot ten hoogste het aantal (extra) bovenwettelijke vakantieuren voor dat jaar.
- c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is en met vakantie wil gaan dient de werknemer hiertoe een verzoek bij de werkgever in te dienen. Wanneer de arbeidsongeschikte werknemer op vakantie gaat, worden de opgenomen vakantiedagen van zijn vakantietegoed afgeschreven.

9. *Vakantie bij ontslag*

- a. Bij het eindigen van het dienstverband zal de werknemer indien hij dat wenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze uren niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

10. *Verval en verjaring*

Aanspraken op wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het jaar van opbouw, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest ze op te nemen. Bovenwettelijke vakantie verjaart 5 jaar na het jaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd. De dagen die als eerste komen te vervallen of verjaren, worden als eerste opgenomen.

11. *Vervangende schadevergoeding*

Rechten op het genieten van vakantieuren kunnen behoudens in het in lid 9 onder b bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

Artikel 12

Vakantietoelage

1. De werkgever verleent de werknemer jaarlijks een vakantietoelage die wordt verdiend in de periode van 1 juli tot en met 30 juni.
2. Ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie, maar als regel uiterlijk op 15 juni wordt een vakantietoelage gegeven ten bedrage van 8% van 12 x het maandinkomen over de maand juni of, indien dit hoger is, van de som van de maandinkomens van de 12 voorafgaande maanden (1 juli t/m 30 juni van het betreffende vakantiejaar). Bij de berekening van het bedoelde maandinkomen worden eventuele waarnemingstoelagen (artikel 7 lid c) betrokken. Werknemers werkzaam in ploegendienst ontvangen vanaf het eerste uur hierover vakantietoelage. Deze vakantietoelage zal bij de uitbetaling in 2018 minimaal € 2125,- en bij de uitbetaling in 2019 minimaal € 2162,- bedragen bij een vol jaar dienstverband. In de vakantietoelage zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
3. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer van wie het dienstverband in de loop van het vakantiejaar eindigt.

Artikel 13

Gratificatieregeling

1. De gratificatie wordt uitbetaald aan het eind van het kalenderjaar.
2. De grondslag van de berekening is 12 maal het laatstgenoten schaalsalaris verhoogd met de eventuele ploegentoeslag. De vaste consignatietoeslag, het vaste deel van de polyestervergoeding en de waarnemingstoeslag indien langer dan 3 maanden is waargenomen, maken deel uit van de berekeningsgrondslag. Voor de berekening wordt de proeftijd als normale diensttijd beschouwd.
3. Indien door bepaalde oorzaken het salaris in de maand van berekening lager is dan in de voorgaande 11 maanden, dan wordt uitgegaan van het werkelijk betaalde salaris over de laatste 12 maanden.
4. Het uitkeringspercentage is met ingang van 1 januari 2018 vastgesteld op 7,25% en op 1 januari 2019 op 7,50%.
5. Wanneer een werknemer op eigen verzoek het bedrijf verlaat, zal over de periode waarin in dat jaar gewerkt is de eventuele gratificatie aan het eind van dat jaar worden uitgekeerd.
6. Bij ontslag op staande voet vindt geen uitkering plaats.
7. In geval van onvrijwillig ontslag, anders dan het in lid 6 genoemde, zal per werknemer na overleg met de ondernemingsraad worden bekeken of een gratificatie wordt toegekend. Indien wordt besloten geen gratificatie uit te keren, dan zal dit meteen bij aanzegging van het ontslag aan de werknemer en de ondernemingsraad worden meegedeeld.

Artikel 14

Vakbondscontributie

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

Artikel 15

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. *Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
3. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken*
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
4. *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
5. *Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 70% van het maandinkomen. Indien de werknemer aantoonbaar en optimaal meewerkt aan activiteiten die zijn overeengekomen in en uitgevoerd zijn op basis van het re-integratieplan, zal aanvulling tot 100% plaatsvinden. Van een aantoonbare, optimale inspanning tot re-integratie is sprake bij het verrichten van werk al dan niet aangepast, het werken op basis van arbeidstherapie of het volgen van om- en bijscholing.
6. Over de tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid gewerkte uren wordt 100% van het maandinkomen doorbetaald. Op basis van arbeidstherapie gewerkte uren worden gelijkgesteld met gewerkte uren. Indien de restcapaciteit de eerste 2 jaar niet volledig wordt ingezet, zal deze toch vergoed worden als ware er gewerkt.
7. De werknemer die voldoet aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) wordt, zo nodig met terugwerkende kracht, over zowel de eerste als de tweede periode van 52 weken als bedoeld in artikel 7: 629 BW aangevuld tot 100% van het maandinkomen.
8. *Loonaanvulling indien minder dan 35% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte*
De werknemer die na 2 jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt de volgende aanvulling op hetgeen hij met werken verdient:
 - in het 3^e ziektejaar: 90% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 4^e ziektejaar: 80% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 5^e ziektejaar: 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 6^e ziektejaar: 60% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - in het 7^e ziektejaar: 50% x het arbeidsongeschiktheidspercentage.
9. *Loonaanvulling indien tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte*
De werknemer die tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt is na 2 jaar ziekte, ontvangt gedurende het 3^e tot en met het 7^e ziektejaar een aanvulling op de WGA-uitkering van 5% van zijn salaris.
10. De in dit artikel genoemde loonaanvullingen (voor zover nog niet genoten) worden bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geacht deel uit te maken van de wettelijke transitievergoeding.
11. De werkgever maakt geen gebruik van het recht om 50% van de WGA-premie in te houden.

Artikel 16

Uitkering bij overlijden

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen als gevolg van het overlijden van de werknemer toekomt op grond van de ZW, de WIA of de Toeslagenwet.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. de langstlevende van de echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
3. Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijkgesteld niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
4. Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdiensde, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag, vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen en de waarde van de nog niet opgenomen vakantiedagen.
5. Geen overlijdensuitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de ZW, de WIA of de Toeslagenwet.

Artikel 17

Vrije uren voor oudere werknemers

1. De werknemer van 60 jaar en ouder, voor wie de normale arbeidsduur van toepassing is, heeft tot de AOW-gerechtigde leeftijd recht op naar keuze in totaal 1.000 of 824 zogenaamde koopuren, die hij als volgt kan opnemen:
 - jaarlijks tot de AOW-gerechtigde leeftijd: maximaal 50 uren per kwartaal (200 uren op jaarbasis);
 - 24 maanden voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd: maximaal 75 uren per kwartaal (300 uren op jaarbasis);
 - 12 maanden voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd: maximaal 100 uren per kwartaal (400 uren op jaarbasis).
2. De werknemer ontvangt over de opgenomen 1.000 koopuren 70% van zijn inkomen per uur respectievelijk over de 824 koopuren 85% van zijn inkomen per uur dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen. De werknemer dient vooraf een eenmalige keuze te maken voor maximaal 1.000 koopuren à 70% of maximaal 824 koopuren à 85% van zijn inkomen per uur.
3. Het onder 2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten, noch voor de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om extra vrije tijd op te nemen, dient deze vast te stellen hetzij in diensten, hetzij in uren in overeenstemming met de werkgever
 - a. vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal;
 - b. als het onder a gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkherhvatting;
 - c. als het onder a gestelde niet mogelijk is omdat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal aanvangt, op de dag waarop het werk wordt begonnen.

Indien bij het vaststellen werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen, stelt de werkgever de vrije tijd vast, waarbij de wensen van de werknemer voor zoveel mogelijk is in aanmerking worden genomen.

5. Een werknemer als bedoeld in lid 1, die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale arbeidsduur maar meer dan 30 uur per week werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in dat lid genoemde aantal uren. Een werknemer die in een kwartaal gemiddeld 30 uur of minder per week werkt, heeft geen aanspraak op extra vrije uren.
6. Indien vóór de aanvang van het kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kwartaal zal worden beëindigd, wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal waarover het dienstverband nog voortduurt.
7. In de onder 4.b en 4.c bedoelde gevallen wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.
8. In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de reeds vastgestelde, maar niet opgenomen vrije tijd niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou kunnen gebeuren.
9. Vrije tijd kan uitsluitend in het betreffende kwartaal worden opgenomen.
10. Niet opgenomen vrije tijd vervalt en zal niet vervangen worden door een uitkering in geld. Ook bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst voordat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, bestaat geen enkel recht op compensatie (in welke vorm dan ook) van niet opgenomen koopuren.
11. Teveel opgenomen vrije tijd als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking - ook als dit een gevolg is van arbeidsongeschiktheid - wordt niet verrekend.
12. De regeling over koopuren voor oudere werknemers (oud artikel 15 cao) is met ingang van 1 juli 2013 gewijzigd. In dit kader is een 'garantieregeling koopuren' getroffen, die is opgenomen in bijlage VII.

Artikel 18

Pensioen

1. In het bedrijf van de werkgever geldt een pensioenregeling. Voor de uitvoering van de pensioenregeling heeft werkgever zich met ingang van 1 januari 2013 vrijwillig aangesloten bij Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: PGB). Het contract met PGB is per 1 januari 2018 verlengd voor de duur van vijf jaar (tot 1 januari 2023).
2. De pensioenovereenkomst is hetgeen in deze cao met betrekking tot pensioen is bepaald.
3. De Pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en PGB zijn verder uitgewerkt in het Pensioenreglement.
4. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement.
5. Wijzigingen in de pensioenregeling, die betrekking hebben op de werknemersbijdrage in de premie of de hoogte van de uitkeringen, anders dan genoemd in lid 7 onder c, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat hij daarover overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.
6. Indien en voor zover PGB het pensioenreglement PGB wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast. Partijen gaan over de onderwerpen bepaald in artikel 18 lid 7 en bijlage VIII.
7. *Vaste pensioenpremie*
 - a. Werkgever betaalt tot 1 januari 2023 een vaste pensioenpremie van 13,5% van de totale maximeerde bruto loonsom. Hiervoor wordt voor 2018 als salarismaximum € 105.075 aangehouden. De werknemersbijdrage bedraagt 6,36% van het bruto maandloon en ploegentoeslag/consignatietoeslag (zonder vakantietoeslag, zonder gratificatie). De werkgevers- en de werknemersbijdrage tezamen wordt hierna aangeduid als het 'pensioenbudget.'
 - b. Wanneer de kosten van de pensioenregeling in enig jaar lager zijn dan het pensioenbudget, dan wordt de premie die niet wordt besteed aan pensioen tot aan het einde van de contractperiode (31 december 2022) gereserveerd voor premie-egalitatie en/of (extra) indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken van werknemers.
 - c. Wanneer in enig kalenderjaar het pensioenbudget ontoereikend is om de in de pensioenregeling te verwerven aanspraken te kunnen financieren, wordt de premie-egalitatie-reserve indien en voor zover aanwezig, aangewend om het pensioen budget aan te vullen. Indien dit nog steeds onvoldoende is om de in de pensioenregeling te verwerven aanspraken te kunnen financieren, wordt het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen en de jaarlijkse opbouw van partnerpensioen in de pensioenregeling voor toekomstige pensioenopbouw automatisch op zodanige wijze verlaagd dat het pensioenbudget (inclusief eventuele aanvulling vanuit de premie-egalitatie-reserve) voldoende is voor de inkoop van ouderdoms- en partnerpensioen. Deze wijziging is niet van invloed op de reeds opgebouwde pensioenaanspraken in de pensioenregeling.
 - d. Met het voldoen van de vaste pensioenpremie van 13,5% van de totale gemaximeerde bruto loonsom heeft de werkgever aan al zijn financiële verplichtingen uit hoofde van de pensioenregeling voldaan. De werkgever heeft geen enkele aanvullende financiële verplichting naast het voldoen van de pensioenpremie zoals bepaald in dit artikel.
8. De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn opgenomen in bijlage VIII.
9. *VPL-regeling*

De VPL-overgangsregeling met pensioenrichtleeftijd 65 jaar voor werknemers die op 31 december 2004 nog niet de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt en op 31 december 2005 deelnemer waren in de pensioenregeling van werkgever, wordt voortgezet tot 2021, met dien verstande dat de pensioenopbouw op grond van deze overgangsregeling in de laatste drie jaren (2018, 2019 en 2020) wordt gehalveerd.

Artikel 19

Interne Regelingen

In de Interne Regelingen zijn nadere regels ten aanzien van de arbeid in het bedrijf opgenomen. In deze Interne Regelingen is onder meer een reiskostenregeling opgenomen.

Artikel 20

Tussentijdse wijzigingen

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

Artikel 21

Duur van de cao

Deze cao eindigt op 30 juni 2019 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde:

Villeroy & Boch Wellness bv
te Roden

R. Smilda

Partijen ter andere zijde:

FNV
te Utrecht

J. Compaijen

CNV Vakmensen
te Utrecht

S. de Bruine

BIJLAGE I behorende bij de cao voor Villeroy & Boch Wellness

Referentieraster ORBA Villeroy & Boch Wellness

Functiegroep (ORBA punten)	Production, Logistics, Facilities	Marketing & Sales	Engineering, Service Department	Staf afdelingen
9 (170 - 195)	05.20.04.03 Teamleider warehouse & distribution		08.01.04.01 Senior Engineer	
8 (150 - 169,5)				
7 (130 - 149,5)	05.01.04.06 Teamleider Quarryl		08.01.04.03 Storingsmonteur	01.02.04.01 Management Secretaresse
6 (110 - 129,5)	05.20.04.02 Planner/Werkvoorbereider 05.01.04.02 Senior Operator	12.00.04.01 Medewerker Verkoop binnendienst NL	07.01.04.04 Servicemonteur 10.01.04.03 Modelmaker	
5 (90 - 109,5)	05.01.04.03 Allround Operator		07.01.04.02 Frontoffice Medewerker	
4 (70 - 89,5)	05.01.04.04 Operator			
3 (50 - 69,5)	05.01.04.05 Basic Operator			
2 (30 - 49,5)				

BIJLAGE II behorende bij de cao voor Villeroy & Boch Wellness

Functieschalen per 1 juli 2017

Inclusief verhoging met 1,75%

(op basis van 38 uur per week)

Functiejaar	Groepen								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
-3	1453,07	1492,26	1551,56	1615,86	1711,33	1846,99	2004,76	2209,76	2465,01
-2	1589,30	1632,16	1697,01	1767,35	1871,76	2020,15	2192,69	2416,91	2696,09
-1	1725,54	1772,08	1842,46	1918,83	2032,20	2193,30	2380,64	2624,09	2927,18
0	1816,35	1865,33	1939,44	2019,83	2139,17	2308,76	2505,94	2762,20	3081,24
1	1876,62	1924,37	2016,06	2083,88	2212,01	2386,63	2539,38	2853,89	3191,79
2	1935,68	1982,14	2082,64	2152,98	2283,63	2463,25	2664,21	2945,60	3301,05
3	1994,71	2042,42	2152,98	2223,33	2357,73	2538,61	2742,09	3038,54	3410,35
4		2103,99	2223,33	2291,15	2424,32	2619,00	2822,49	3132,75	3515,87
5				2362,76	2498,41	2694,36	2901,63	3223,19	3623,90
6					2572,52	2770,99	2982,04	3314,88	3794,26
7						2846,35	3057,38	3410,35	3843,72
8							3142,80	3500,78	3953,01
9									4063,53
U1°	2056,26	2161,76	2252,98	2430,58	2644,12	2925,50	3221,94	3593,75	4170,29

° Te bereiken na 5 kalenderjaren te zijn beloond volgens het maximum-schaalbedrag

BIJLAGE II behorende bij de cao voor Villeroy & Boch Wellness

Functieschalen per 1 juli 2018

Inclusief verhoging met 1,75%

(op basis van 38 uur per week)

Functiejaar	Groepen								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
-3	1478,50	1518,37	1578,71	1644,14	1741,28	1879,31	2039,84	2248,43	2508,14
-2	1617,12	1660,72	1726,70	1798,28	1904,52	2055,51	2231,06	2459,20	2743,26
-1	1755,73	1803,09	1874,70	1952,41	2067,77	2231,69	2422,31	2670,01	2978,41
0	1848,14	1897,98	1973,38	2055,18	2176,61	2349,16	2549,79	2810,54	3135,17
1	1909,46	1958,04	2051,35	2120,35	2250,72	2428,39	2583,82	2903,84	3247,64
2	1969,56	2016,83	2119,09	2190,66	2323,59	2506,35	2710,84	2997,15	3358,82
3	2029,61	2078,16	2190,66	2262,24	2398,99	2583,04	2790,08	3091,71	3470,04
4		2140,81	2262,24	2331,24	2466,74	2664,84	2871,89	3187,57	3577,40
5				2404,11	2542,13	2741,51	2952,40	3279,59	3687,32
6					2617,54	2819,48	3034,22	3372,89	3860,66
7						2896,17	3110,89	3470,04	3910,98
8							3197,80	3562,04	4022,19
9									4134,64
U1°	2092,24	2199,59	2292,41	2473,12	2690,39	2976,69	3278,33	3656,64	4243,28

° Te bereiken na 5 kalenderjaren te zijn beloofd volgens het maximum-schaalbedrag

BIJLAGE III behorende bij de cao voor Villeroy & Boch Wellness

Beroepsprocedure functiewaardering

1. *Beroepscommissie*

- a. De beroepscommissie is een commissie van de onderneming, ingesteld door de directie.
- b. De beroepscommissie bestaat uit 5 leden, t.w.: 3 leden namens de ondernemingsraad en 2 leden benoemd door de directie.
- c. De leden van de beroepscommissie worden benoemd en ontslagen door de door hen vertegenwoordigde geleiding.
- d. De beroepscommissie ziet toe op het correct naleven van de beroepsprocedure, en zal hiertoe binnen een week de beschikking krijgen over alle benodigde informatie, indien degene die beroep aantekent hiertegen geen bezwaar heeft.

2. *Beroepsprocedure*

- a. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functiebeschrijving respectievelijk tegen de indeling in de betreffende functiegroep, legt hij binnen drie maanden dit bezwaar na overleg met zijn chef via de beroepscommissie voor aan de indelingscommissie. Deze stelt binnen 3 maanden degene die beroep heeft aangetekend in kennis van haar beslissing, tevens licht zij gelijktijdig de beroepscommissie in.
- b. Indien binnen drie maanden, nadat de werknemer de behandeling van zijn bezwaar bij de indelingscommissie kenbaar heeft gemaakt, nog geen overeenstemming is bereikt, is de werknemer bevoegd zijn bezwaar voor te leggen aan de districtsbestuurder van een van de vakverenigingen.
- c. Naar aanleiding van het onder b. genoemde, zijn de deskundigen van de vakverenigingen bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen, in samenwerking met een deskundige van AWWN.
- d. Indien tussen de deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, zal de daaruit voortvloeiende beslissing bindend zijn en van kracht zijn vanaf het moment dat de onder a. bedoelde klacht is gedeponereerd. Indien deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal de directie, de deskundigen gehoord hebbend, een beslissing nemen.

BIJLAGE IV behorende bij de cao voor Villeroy & Boch Wellness

Reisuren bij karweiwerk

In geval van reisureen bij karweiwerk worden de volgende toeslagen betaald:

- a. 50% voor de uren gereisd na 22.00 uur tot aan de laatste twee uren voor aanvang van de normale werkdag;
- b. 25% voor de uren gereisd op zaterdag tussen 08.00 en 22.00 uur en 50% voor de uren gereisd op zaterdagen voor 08.00 uur en na 22.00 uur;
- c. 50% voor de uren gereisd op zondagen, alsmede op christelijke en nationale feestdagen waarop de werknemer het recht op vrijaf heeft krachtens de normale regeling aangaande arbeidstijd.

BIJLAGE V behorend bij de cao voor Villeroy & Boch Wellness

Beoordelingscriteria aanloopschalen

De wijze waarop indeling en doorloop door de aanloopschalen plaatsvindt wordt per functie periodiek getoetst aan de hand van het overall oordeel van de werkgever over:

- de prestaties van de werknemer op de resultaatgebieden van de functie,
- de competenties die relevant zijn voor de aanlooperperiode,

op basis van een met de vakverenigingen overeengekomen systematiek.

Het eindoordeel en de overige vervolgspraken worden vastgelegd op een formulier.

Toetsmomenten

Bij indiensttreding

Besluit: aanbieden of niet aanbieden van een vast of tijdelijk contract en op basis van beoordelingscriteria een aanloopschaal toekennen.

Einde proeftijd

Besluit: einde contract of definitief maken van het vast/tijdelijk contract en toetsen of indeling in aanloopschaal bij binnenkomst correct is geweest.

Beoordelingsmomenten

Eventueel wijziging salarispositie en eventueel aanpassing tijdpad voor de groei.

Werknemers in de functiegroepen 1 t/m 4 worden elke 3 maanden beoordeeld, in de functiegroepen 5 t/m 7 elke 6 maanden en in de functiegroepen 8 en 9 elke 9 maanden.

Formulier

Beoordelingscriteria aanlooperperiodieken

Procedure

Leidinggevende vult in na overleg met zijn naast hogere leidinggevende

Leidinggevende bespreekt met werknemer

Betrokkenen tekenen (werknemer en naast hogere leidinggevende 'voor gezien')

Kopie voor werknemer

Formulier in personeelsdossier

Klachten

De werknemer kan bij klachten over de beoordeling gebruik maken van de bij de werkgever van toepassing zijnde klachtenprocedure.

Evaluatie

De systematiek van aanloopschalen zal door partijen worden geëvalueerd als daarmee een redelijke mate van ervaring is opgedaan.

BIJLAGE VI behorend bij de cao voor Villeroy & Boch Wellness

Protocol Wet verbetering poortwachter

De gemaakte afspraken in dit kader gelden slechts gedurende de looptijd van een tot stand te komen CAO. Bij een volgende CAO worden, mede naar aanleiding van nadere uitvoeringsregels en eventueel nieuwe wetgeving, nieuwe afspraken gemaakt.

Inspanningsverplichtingen van de werkgever

De werkgever zal een vergaande inspanning blijven leveren om voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers werkhervatting/re-integratie te realiseren. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passende arbeid wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passende arbeid te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

Daar waar intern geen passende herplaatsing beschikbaar is, zal de werkgever indien nodig outplacement aanbieden. Indien een werknemer intern niet kan worden herplaatst en beëindiging van de arbeidsovereenkomst met werkgever aan de orde is, verklaart de werkgever zich bereid voor de situaties die dan ontstaan in overleg een redelijke en passende oplossing te vinden. In geval van externe herplaatsing tegen een lager salaris ontvangt de werknemer gedurende (het restant van) de aanvullingsperiode (104 weken) een aanvulling op zijn inkomen tot 100% behorende bij zijn oude functie, met een maximum van 30% van het laatste maandinkomen.

Periodiek wordt de OR geïnformeerd omtrent de stand van zaken met betrekking tot de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers binnen het bedrijf.

Geslaagde re-integratie bij de eigen werkgever

Er is sprake van geslaagde interne re-integratie bij de werkgever, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces en daarin 13 weken heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd. De werkgever kan slechts ontslagen worden van deze inspanningsplicht tot interne re-integratie als hij kan aantonen dat

- Er geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is binnen het bedrijf;
- De werknemer niet binnen een periode van 26 weken geschikt te maken is (door scholing of werkervaring) voor beschikbaar komende functies.

Geslaagde re-integratie bij een andere werkgever

Er is sprake van geslaagde externe re-integratie, wanneer de werknemer 13 weken tot tevredenheid van beide partijen in zijn of haar nieuwe functie heeft gefunctioneerd. Bij gemotiveerde twijfel van een van betrokken partijen kan deze termijn eenmaal met 13 weken worden verlengd.

Als een contract voor onbepaalde tijd niet mogelijk lijkt

Wanneer uit nazorgcontacten blijkt, dat herplaatsing bij een andere werkgever niet tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal leiden, worden door het re-integratiebedrijf de mogelijke vervolgacties met de betrokken werknemer besproken. In dit gesprek komen expliciet de mogelijkheden aan de orde tot individuele begeleiding gefinancierd uit de wettelijke re-integratievoorzieningen.

Second opinion

Indien een werknemer met betrekking tot het aanbod tot passende arbeid gebruik maakt van het recht op een second opinion en tevens het aanbod van de werkgever weigert kan de werkgever overgaan tot looninhouding tot maximaal 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon in gevolge de Wet financiering sociale verzekeringen). Als de werknemer een aanbod tot passende arbeid heeft geweigerd en UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht de looninhouding ongedaan maken.

Naast bovenstaande afspraken geldt het volgende

Indien er sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetalingverplichting, vanwege een sanctie opgelegd door UWV of vanwege verlenging van de wachttijd op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer, zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen. De in artikel 13 gemaakte afspraken over bovenwettelijke aanvullingen worden eveneens gecontinueerd. In geval van een sanctie van UWV zal deze verlenging maximaal 52 weken duren. In geval van verlenging van de wachttijd op verzoek zal de duur worden bepaald door werkgever en werknemer.

BIJLAGE VII behorend bij de cao voor Villeroy & Boch Wellness

Garantieregeling koopuren

1. De regeling over koopuren voor oudere werknemers (oud artikel 15 cao) is met ingang van 1 juli 2013 gewijzigd. In dat kader is een 'garantieregeling koopuren' getroffen, inhoudende dat het aantal koopuren die op peildatum 30 juni 2013 aan de werknemer van 59 jaar en ouder zijn toegekend, individueel worden gegarandeerd tot een maximum van 90 uur per kwartaal (360 uur per jaar) en tot het moment waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken.
2. Omgerekend naar een individueel budget koopuren vanaf 1 juli 2013 tot de AOW-gerechtigde leeftijd is dit:

Leeftijd op peildatum 30-06-2013	AOW-gerechtigde leeftijd	Aantal koopuren vanaf 01-07-2013 tot AOW-gerechtigde leeftijd
59 jaar (geboren voor 01-07-1954)	66 jaar + 3 maanden	1272
60 jaar (geboren voor 01-07-1953)	66 jaar	1496
61 jaar (geboren voor 01-07-1952)	65 jaar + 9 maanden	1560
62 jaar (geboren voor 01-07-1951)	65 jaar + 5 maanden	1230
63 jaar (geboren voor 01-07-1950)	65 jaar + 3 maanden	810
64 jaar (geboren voor 01-07-1949)	65 jaar + 2 maanden	420

3. De werknemer ontvangt over de opgenomen koopuren 85% van zijn inkomen per uur dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen.
4. Voor wat betreft de flexibiliteit in opname van de koopuren op grond van deze garantieregeling, gelden dezelfde maxima per jaar als voor de nieuwe regeling (zie hiervoor artikel 17 lid 1).
5. Bij vertrek voordat de AOW-gerechtigde leeftijd is bereikt, bestaat geen enkel recht op compensatie (in welke vorm dan ook) van niet opgenomen koopuren.

Bijlage VIII behorend bij de cao voor Villeroy & Boch Wellness

Kenmerken pensioenregeling

De hoofdkenmerken van de pensioenregeling zijn in de onderstaande tabel weergegeven.

Middelloodregeling	
Soort regeling	De pensioenregeling heeft karakter van een uitkeringsovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De pensioenregeling is een middelloodregeling met een vaste pensioenpremie.
Pensioenreglement	- Het Basispensioenreglement van PGB; - de 'Aanvulling op de Basisregeling van PGB voor Villeroy & Boch Wellness B.V.' zoals vastgelegd in Bijlage I bij de overeenkomst van aansluiting met PGB per 1 januari 2018.
Aanvang deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding en eindigt op de wijze als in het pensioenreglement bepaald, op de pensioendatum of door eerdere uitdiensttreding of eerder overlijden.
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar. De pensioenrichtleeftijd in dit artikel wijzigt, als PGB deze wijzigt.
Pensioengevend salaris	Het loon is gelijk aan twaalf maal het maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag zoals dat per 1 januari van enig kalenderjaar door werkgever wordt vastgesteld. Dit bedrag wordt vermeerderd met de vaste ploegen- en de vaste consignatietoeslag. Het pensioengevend salaris bedraagt bij een voltijd dienstverband maximaal € 105.075,- (grens Witteveen kader per 1 januari 2018, wordt jaarlijks aangepast). Het pensioengevend salaris wordt jaarlijks per 1 januari vastgesteld.
Franchise	De franchise is € 14.474,- (peildatum: 1 januari 2018). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan de consumentenprijsindex conform het pensioenreglement. De franchise bedraagt nooit minder dan het minimumbedrag zoals omschreven in artikel 18a lid 8 van de Wet op de loonbelasting 1964.
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus franchise.
Jaarlijkse opbouw ouderdomspensioen	Het jaarlijkse opbouwpercentage voor het ouderdomspensioen bedraagt 1,75% van de Pensioengrondslag onder voorbehoud van het bepaalde in lid 7.
Partnerpensioen (opbouwbasis)	Het jaarlijks op te bouwen partnerpensioen bedraagt 70% van het in dat jaar opgebouwde ouderdomspensioen met inachtneming van lid 7. Bij overlijden gedurende het dienstverband wordt aan de partner in aanvulling op het opgebouwde partnerpensioen, een partnerpensioen toegekend van 70% van het ouderdomspensioen dat vanaf de overlijdensdatum tot aan de pensioendatum zou zijn verworven, op basis van de op het tijdstip van overlijden geldende pensioengrondslag en met inachtneming van het pensioenreglement.
Wezenpensioen	Het jaarlijks verzekerde wezenpensioen bedraagt 14% van het ouderdomspensioen.
ANW-hiaat verzekering (op vrijwillige basis)	De werknemer kan op vrijwillige basis deelnemen aan de ANW-hiaat verzekering uitgevoerd door PGB. De premie komt voor rekening voor de werknemer.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).
Indexatie pensioenopbouw	Eventuele indexatieverlening is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op indexatie en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst indexatie wordt verleend. Het bestuur van pensioenfonds PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van het Pensioenreglement zoals PGB dat uitvoert. Er is geen bestemmingsreserve gevormd en er wordt geen premie betaald. Eventuele toeslagverlening wordt uit beleggingsrendement gefinancierd. Daarnaast kan eventuele voorwaardelijke indexatieverlening op pensioenaanspraken van werknemers plaatsvinden op basis van artikel 18 lid 7.2.
Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	Pensioenfonds PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.

Bijlage IX behorend bij de cao voor Villeroy & Boch Wellness

Protocolafspraken 2017-2019

1. *Opleidingen*

Werkgever vindt het belangrijk dat werknemers zich blijven ontwikkelen. Daarom wordt iedereen in staat gesteld deel te nemen aan opleidingen, trainingen en cursussen. De scope van het opleidingsbeleid, nu nog vooral gericht op interne ontwikkeling en interne doorstroming, zal worden uitgebreid tot 'perspectief op een andere betaalde functie, intern of extern'. Opleidingsverzoeken tot € 2.000 die binnen deze scope passen zullen worden toegekend. Voor opleidingen boven dit bedrag zal overleg plaatsvinden. Werkgever zal hiervoor het Opleidingsbeleid, zoals dit in de Interne regelingen staat, aanpassen na overleg met de ondernemingsraad.

2. *Duurzame inzetbaarheid*

Uitvloeisel van het Wellfit-project is onder andere de voortdurende aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Ook in het overleg met de ondernemingsraad staat het onderwerp hoog op de agenda. Actuele onderwerpen zijn bijvoorbeeld onderzoek vermindering van het aantal nachtdiensten, onderzoek naar behoefte aan meer flexibele roosters en werktijden en (inzicht in de) mogelijkheden voor korter werken en deeltijdpensioen. Afgesproken is dat werkgever de vakorganisaties periodiek op de hoogte zal houden van de ontwikkelingen op dit gebied.

3. *Procesafpraak WW*

Zodra er meer duidelijkheid bestaat over een uitvoerbare oplossing voor reparatie van de WW, zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden over de invulling daarvan voor Villeroy & Boch Wellness.