Collectieve arbeidsovereenkomst
01-01-2022 tot en met 31-03-2023

Tijdelijke RVU-regeling
1-1-2023 tot en met 31-12-2025

Inhoudsopgave

Behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst van Crown Van Gelder B.V.

Artikelen	Omschrijving	Pagina
Artikel 1.	Definities	4
Artikel 2.	Werkingssfeer	5
Artikel 3.	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 4.	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	6
Artikel 5.	Algemene verplichtingen van de werknemer	6
Artikel 6.	Vervallen 2009	7
Artikel 7.	Werkgelegenheid	7
Artikel 8.	Benoeming en ontslag	8
Artikel 9.	Dienstrooster en arbeidsduur	10
Artikel 10.	Functiegroepen en salarisschalen 11 t/m 19	12
Artikel 11.	Toepassing van de salarisschalen 11 t/m 19 en aanloopschalen 1 t/m 9	14
Artikel 12.	Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen	14
Artikel 13.	Afbouwregeling persoonlijke toeslag bij, volgens vast rooster, vervallen van consignatie en/of afwijkende uren	22
Artikel 13A.	Zon- en feestdagen	23
Artikel 14.	Doorbetaalde verzuimuren (Slaapuren)	24
Artikel 15.	Verzuim met behoud van salaris (bijzonder verlof)	24
Artikel 16.	Extra vrije tijd voor oudere werknemers	26
Artikel 17.	Vervallen	27
Artikel 18.	Verzuim zonder behoud van salaris (onbetaald verlof)	27
Artikel 19.	Vakantieregeling	28
Artikel 20.	Vakantietoeslag	31
Artikel 21.	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	31
Artikel 22.	Uitkering bij overlijden	32
Artikel 23.	Pensioenregeling	33
Artikel 24.	Winstuitkerings- en winstspaarregeling en regeling resultaatafhankelijke beloning (RAB)	33
Artikel 25.	Vakverenigingswerk binnen de onderneming	34
Artikel 26.	Vervallen	35
Artikel 27.	Private aanvulling WW en WGA (PAWW)	35
Artikel 28.	Ongewenste omgangsvormen	35
Artikel 29.	Collectieve ongevallenverzekering	36
Artikel 30.	Tussentijdse wijzigingen	36
Artikel 31.	Duur en beëindiging van de overeenkomst	36

Protocolafspraken cao 2022-2023 37

1 Participatiewet 37

2 Bovenwettelijke vakantiedagen 37

3 Randafspraken met een 10-ploegenrooster (2 x 5) in productie 37

4 DI-dagen 38

5 WGA-hiaatverzekering 39

6 Eerder stoppen met werken (tijdelijke RVU-regeling) 39

Bijlagen 40

Bijlage I Indeling van de functiegroepen 40

Bijlage II Salarisschalen 41

Bijlage III Uitgangspunten van het beloningsbeleid voor de categorie: functiegroepen 51 t/m 56 45

Bijlage IV Wet verbetering poortwachter (nieuw per 01-07-2011) 47

Bijlage V Extra vrije tijd voor oudere werknemers 48

Bijlage VI Reglement winstuitkeringsregeling 1989 e.v. (ex artikel 24 van de cao) 49

Bijlage VII Toelichting private aanvulling WW en WGA 50

Bijlage VIII Pensioenregeling per 1-1-2019 51

Bijlage IX Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Crown Van Gelder B.V. 53

Bijlage X Scholing 55

Bijlage XI Arbo- en verzuimbeleid 56

Bijlage XII Tijdelijke RVU-regeling 58

Lijst van afkortingen 59

Trefwoordenregister 60

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1.1 Werkgever
Crown Van Gelder B.V. te Velsen-Noord.

1.2 Vakvereniging
Elke vakvereniging die de overeenkomst is aangegaan.

1.3 Werknemer
Elke werknemer op wie van toepassing is het bepaalde in artikel 2 van deze overeenkomst.

1.4 Ondernemingsraad
De Ondernemingsraad van Crown Van Gelder B.V.

1.5 Dag
Een periode van 24 uur, beginnende om 00.00 uur, met uitzondering van Koningsdag en eens in de vijf jaar 5 mei, welke dagen gerekend worden te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.

1.6 Maand
Een kalendermaand, tenzij anders is aangegeven.

1.7 Dienstrooster
De voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen hij normaliter zijn werkzaamheden dient aan te vangen, te beëindigen en eventueel te onderbreken.

1.8 Dienst
De dagelijkse werktijd die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt.

1.9 Schaalsalaris
Het salaris vastgesteld in bijlage II van deze overeenkomst.

1.10 Maandsalaris
Het door de werkgever vastgestelde salaris per maand.

1.11 Maandinkomen
Het schaal- respectievelijk maandsalaris vermeerderd met de ploegentoeslag als bedoeld in 12.2 van deze overeenkomst, alsmede met de persoonlijke toeslagen als bedoeld in 10.13 en 12.4 van deze overeenkomst.

1.12 Uurloon
Het schaal- respectievelijk maandsalaris vermenigvuldigd met 0,64% oftewel gebaseerd op 156 uur per maand.

1.13 Adv-koopdagen
Tegoed aan adv-dagen, zoals bedoeld in artikel 9.8.4, dat kan worden uitbetaald.

1.14 Bedrijfsledengroep
Bedrijfsledengroep of leden van de bedrijfsafdeling van een vakvereniging.

1.15 Begrippen flextijden

Randtijd:
De tijden vanaf en tot wanneer de werknemer kan komen/gaan, zonder verdere arbeidsvoorwaardelijke gevolgen.
Bloktijd:
De tijd waarbinnen werknemers altijd aanwezig moeten zijn, tenzij gebruik wordt gemaakt van door de direct leidinggevende goedgekeurde afwezigheidsreden.
Referentietijd:
De tijd waarop men gemiddeld zal werken. De tijden dienen om plus- en minminuten en soorten afwezigheid vast te stellen.
Plussaldo:
Positief verschil tussen komen- en gaantijden en referentietijd.
Minsaldo:
Negatief verschil tussen komen- en gaantijden en referentietijd.

1.16 Functievolwassenheid

Het volledig volgens de functiebeschrijving kunnen uitoefenen van de functie.

1.17 Overwerk

Uren die liggen buiten de normale werktijd per dienst volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.

1.18 Vijfploegendienst

Daar waar in de tekst vijfploegendienst staat vermeld, kan ook 11-ploegendienst of volcontinudienst worden gelezen.

Artikel 2. Werkingssfeer

2.1 Deze overeenkomst is behoudens het in 2.2 gestelde van toepassing op de werknemer:
- wiens functie is ingedeeld in één van de aanloopschalen 1 t/m 9, salarisgroepen 11 t/m 19 of salarisgroepen 51 t/m 56.

2.2 Onder werknemer wordt in dit verband niet verstaan:
- de vakantiewerker
- de stagiair e.d.

Artikel 3. Algemene verplichtingen van de werkgever

3.1 De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

3.2 De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan vastgesteld in 30.1 en 30.2 van deze overeenkomst.

3.3 De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.

3.4 De werkgever zal met iedere nieuwe werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt verwezen naar deze overeenkomst. Deze individuele arbeidsovereenkomst zal voldoen aan artikel 7:655 BW.

3.5 De werkgever verplicht zich binnen 3 maanden nadat over de tekst van een nieuwe cao overeenstemming is bereikt, de werknemers in het bezit te stellen van die tekst.

3.6 *Werkgeversbijdrageregeling*
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWVN en FNV en CNV Vakmensen.nl gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

3.7 *Vergewisbepaling*
Als door de werkgever gebruik wordt gemaakt van uitzendkrachten, dan verzekert de werkgever zich ervan dat de beloning van deze uitzendkrachten conform de inlenersbeloning is. De werkgever verzekert zich er tevens van dat de uitzendonderneming uitzendkrachten toegang geeft tot voorzieningen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen. De werkgever voert daartoe tweemaal per jaar een check uit. De vakbonden nemen contact op met de werkgever als zij vermoeden dat beloning niet conform de inlenersbeloning wordt uitgevoerd.

Artikel 4. Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

4.1 De vakverenigingen verplichten zich tijdens de duur van deze overeenkomst generlei actie te zullen voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst anders dan bedoeld 30.1 en 30.2 van deze overeenkomst, noch enige actie te zullen voeren of bevorderen die gericht is op belangen buiten de directe invloedssfeer van werkgever.

4.2 De vakverenigingen verbinden zich te zullen bevorderen dat hun leden deze overeenkomst zullen nakomen en zich van acties als bedoeld in lid 1 zullen onthouden.

Artikel 5. Algemene verplichtingen van de werknemer

5.1 De werknemer is gehouden de individuele arbeidsovereenkomst te ondertekenen, waarbij deze collectieve overeenkomst, het arbeidsreglement en andere bescheiden die een integraal deel van deze overeenkomst uitmaken, van toepassing worden verklaard.

5.2 De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze uit hoofde van zijn functie in redelijkheid kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te vervullen.

5.3 De werknemer is gehouden ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover door de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht worden genomen. Deze verplichting geldt niet voor een werknemer van 55 jaar en ouder.

Ten aanzien van de overwerkverplichting gelden de volgende uitzonderingen met betrekking tot consignatiediensten.

- Voor werknemers die in dienst waren voor 1 januari 2019 geldt deze verplichting niet vanaf 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Voor werknemers die vanaf 2 mei 2018 in dienst zijn gekomen, geldt deze verplichting niet vanaf 8 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd.

Zie verder artikel 12.8.6 van deze cao.

5.4 De werknemer dient vooraf toestemming te vragen voor het uitoefenen dan wel aannemen van betaalde nevenfuncties buiten het bedrijf van de werkgever.

Artikel 6. Vervallen 2009

Artikel 7. Werkgelegenheid

7.1 De werkgever is bereid de vakverenigingen tweemaal per jaar inzicht te geven in de werkgelegenheidsontwikkeling binnen de onderneming in het komende halfjaar en wel tegen de achtergrond van de bedrijfseconomische vooruitzichten in het algemeen, alsmede van het te verwachten activiteitenniveau en de daarvoor noodzakelijk geachte personeelsbezetting in het bijzonder.
De werkgever verbindt zich daarbij over de geplande personeelsbezetting overleg te plegen, indien deze in het daaropvolgende halfjaar betekenisvol zal afwijken van de bestaande personeelsbezetting. Dergelijk overleg vindt ook plaats indien de vakverenigingen hiertoe de wens te kennen geven.

7.2 In bedoelde halfjaarlijkse gesprekken zal de werkgever de vakverenigingen ook tijdig informeren over:
- belangrijke ontwikkelingen die de positie van de werknemers binnen de onderneming raken
- eventuele plannen, waaronder investeringsplannen, die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven
- zaken als het verrichten van werkzaamheden in deeltijd, het aantrekken van deeltijdwerkers, het inlenen van arbeidskrachten, de gelijke beloning van mannen en vrouwen, het aanvragen van subsidies voor scholingsactiviteiten, arbeidsplaatsenverbetering, e.d.

Mochten de vakverenigingen over de verstrekte informatie van gedachten willen wisselen, dan verklaart de werkgever zich daartoe bij voorbaat bereid.

7.3 De werkgever verbindt zich voorts, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden − daaronder mede begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusies met een of meer ondernemingen of bedrijfssluiting − in enige omvang tot inkrimping en/of overplaatsing van personeel moet overgaan, in een zo vroeg mogelijk stadium met vakverenigingen in overleg te treden teneinde de uit bovenvermelde oorzaken voortvloeiende sociale problemen tot een optimale oplossing te brengen. Het streven van de werkgever zal er daarbij op gericht zijn gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te vermijden.

7.4 In geval van een voorgenomen fusie verbindt de werkgever zich de door de Sociaal-Economische Raad vastgestelde of nader vast te stellen gedragsregels te zullen volgen.

7.5 De werkgever zal, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers belangrijke sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen informeren; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfs-belangen zich daartegen verzetten.

De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie aan de betrokken werknemers zullen mede een punt van overleg in de Ondernemingsraad vormen.

7.6 De werkgever verbindt zich om aan UWV in zijn regio alle daarvoor in aanmerking komende vacatures kenbaar te maken. Daarbij zullen indicaties worden gegeven over de voornaamste functie-eisen. Het desbetreffende UWV zal ook worden geïnformeerd over het vervallen van gemelde vacatures.

7.7 In spoedeisende gevallen of voor kortstondige perioden zal de werkgever, indien UWV niet tijdig in de behoefte aan (tijdelijke) arbeidskrachten kan voorzien, ook uitzendbureaus, bij voorkeur SWA, kunnen inschakelen, zij het binnen het kader van de daarvoor geldende wettelijke voorschriften.

7.8 Boven de organieke personeelsbezetting zullen extra arbeidsplaatsen gecreëerd blijven, bestemd voor alle kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt; schoolverlaters (Jeugdwerkplan), allochtonen, arbeidsgehandicapten en/of langdurig werklozen, met een tijdelijke contractduur van één of twee jaar en bij voorkeur met een arbeidstijd van 32 uur per week. Ook hoger opgeleide personen die aan de gestelde criteria voldoen, kunnen voor één van deze werkervaringsplaatsen in aanmerking komen.

Werknemers die in het kader van een werkervaringsplaatsovereenkomst werkzaam zijn bij Crown Van Gelder zullen bij openstaande vacatures de voorkeur genieten, mits zij zich, na advies van een psychologisch onderzoeksbureau, kwalificeren voor betreffende functies.

Werknemers die in het kader van het JWP/WEP worden aangenomen, zullen gedurende maximaal 2 jaar worden geplaatst in een zogenaamde ‘aanloopschaal’. De hoogte van deze schaal (salarisschaal 10 c.q. 00) zal 5% boven het minimumloon zijn.

Werknemers die in het kader van de Wajong vanaf 1-7-2011 tot 1-1-2015 via bemiddeling door UWV of sociale werkvoorziening in dienst traden, worden beloond volgens de geldende wettelijke minimum (jeugd)lonen.

Voor de werknemers van wie is vastgesteld dat zij met voltijdse arbeid niet in staat zijn tot het verdienen van het wettelijk minimumloon (WML), maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben en die behoren tot de doelgroep voor loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt een aparte loonschaal naast het bestaande loongebouw opgenomen. Deze loonschaal begint op 100% WML en eindigt op 110% WML.
Nadrukkelijk is deze loonschaal exclusief voor de hierboven omschreven doelgroep en niet voor andere werknemers zoals:

- werknemers met een arbeidshandicap die niet tot de doelgroep van de Participatiewet behoren, zoals Wajongers tot 1-1-2015
- werknemers met een arbeidshandicap die wel zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen
- andere groepen werknemers met afstand tot de arbeidsmarkt zoals oudere werknemers of langdurig werklozen.

Artikel 8. Benoeming en ontslag

8.1 In de individuele arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen. Deze wordt schriftelijk bevestigd. De wettelijke bepalingen voor proeftijd zijn leidend.

8.2 Als regel wordt in de individuele arbeidsovereenkomst een jaarcontract aangegaan. Deze wordt in principe omgezet in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd. In uitzonderingsgevallen kan het jaarcontract met eenzelfde periode worden verlengd, waarna, bij goed functioneren, eveneens omzetting in een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd volgt.

8.3 In afwijking van het bepaalde in 8.2 kan een dienstbetrekking voor bepaalde tijd worden aangegaan, te weten voor de duur van bepaalde werkzaamheden (bijvoorbeeld bij project of ziektevervanging).

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk soort dienstbetrekking van toepassing is.

8.4 Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 of 7:679 BW, alsmede in geval van ontslag tijdens de proeftijd als bedoeld in 8.1 in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, geldt ten aanzien van de beëindiging het volgende:

8.4.1 *Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd*
Een zodanige dienstbetrekking neemt een einde:
- van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist, met ingang van de dag waarop de betrokken werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt
- door opzegging door de werkgever of de werknemer.

Voor de werkgever bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn:
- bij 0 tot 5 dienstjaren: 1 maand
- bij 5 tot 10 dienstjaren: 2 maanden
- bij 10 tot 15 dienstjaren: 3 maanden
- vanaf 15 dienstjaren: 4 maanden.

Voor de werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn 1 maand. Voor de werkgever én de werknemer geldt dat de beëindiging van het dienstverband alleen kan geschieden aan het einde van de maand.

8.4.2 *Dienstbetrekking voor bepaalde tijd*
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt op de laatste dag van de duur waarvoor zij is aangegaan, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 7:668 BW lid 4 BW (stilzwijgende verlenging tijdelijke dienstbetrekking voor gelijke duur, maar ten hoogste voor een jaar).

8.4.3 *Dienstbetrekking voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard*
Een zodanige dienstbetrekking neemt een einde door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag, welke termijn na een dienstverband van 2 volle maanden wordt verlengd tot 7 dagen, tegen elke dag van de maand.

8.5 Het bepaalde in artikel 7:670 BW eerste lid (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers als bedoeld in 8.3 niet van toepassing.

8.6 In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorkeur gegeven aan voormalige werknemers, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan één jaar is verlopen sinds hun ontslag.

8.7 *Deeltijd*
In geval van een deeltijddienstverband geldt als normale werktijd de overeengekomen werktijd. De bij die overeengekomen werktijd geldende arbeidsvoorwaarden, die naar rato van de arbeidsduur worden bepaald, zullen in de individuele arbeidsovereenkomst, als bedoeld in 3.4 worden vastgelegd.

Van afwijkende uren zal hier eerst sprake zijn, indien werkzaamheden worden verricht op uren die afwijken van het voor de afdeling/sector geldende voltijdrooster (= 8 uur/per dienst).

Méér gewerkte uren dan overeengekomen, worden vergoed door toekenning van een meerurenvergoeding, gelijk aan 100% van het uurloon. Deze vergoeding komt in aanmerking voor vakantietoeslag, 13e maanduitkering, pensioengrondslag en winstuitkering.
De vakantierechten die ontstaan als gevolg van meeruren worden uitbetaald.

8.8 Deeltijdwerkers die − in een voorafgaande periode van 6 maanden − structureel meer uren hebben gewerkt dan de contractueel overeengekomen werktijd, kunnen een aan dat aantal uren aangepast arbeidscontract krijgen, indien zij daarom verzoeken

Artikel 9. Dienstrooster en arbeidsduur

9.1 De arbeids- en rusttijden alsmede de overwerkbepalingen zijn gebaseerd op de ATW en zijn uitgangspunt voor het overleg met de OR.

9.2 Iedere werknemer werkt volgens één van de dienstroosters onder 9.3 t/m 9.6, met dien verstande dat werknemers van 55 jaar en ouder als normaal rooster niet meer van een dagdienstrooster naar een ploegendienstrooster, respectievelijk van een ploegendienstrooster met een lagere toeslag naar een ploegendienstrooster met een hogere ploegentoeslag, kunnen worden overgeplaatst, indien zij tegen een dergelijke overplaatsing bezwaar hebben.

9.3 *Dagdienst*
Een dagdienstrooster heeft betrekking op de eerste 5 werkdagen van de week en heeft een werktijd van gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis. De werktijd bedraagt 8 uur per dagdienst.
De werknemers in dagdienst mogen per 1 juli 2001 gebruik maken van flexibele werktijden met de volgende patronen:

	Rooster	**Bloktijd**	**Randtijd**
Kantoren	08.30 uur - 17.00 uur	09.00 uur - 16.30 uur	07.00 uur - 18.00 uur
Technische Dienst	07.45 uur - 16.15 uur	08.15 uur - 15.45 uur	07.00 uur - 18.00 uur

9.4 *Tweeploegendienst*
Een tweeploegendienstrooster heeft betrekking op de eerste 5 werkdagen van de week en geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur per week, zij het met een werktijd van 8 uur per dienst, waarbij de werktijden voor de ochtend- en de middagdienst liggen tussen 05.00 uur en 24.00 uur.

9.5 *Drieploegendienst*
Een drieploegendienstrooster heeft betrekking op 6 dagen van de week en geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur, met een werktijd van 8 uur per dienst volgens rooster, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend-, middag- en een nachtdienst is ingedeeld van zondag 22.00 uur tot en met vrijdag 22.00 uur.

9.6 *Vijfploegendienst*
Een vijfploegendienstrooster heeft betrekking op alle dagen van de week, waarbij de werknemers afwisselend in ochtend-, middag- en nachtdiensten zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten. Het desbetreffende rooster zal − in overleg met de Ondernemingsraad − worden uitgewerkt en door partijen worden vastgesteld.

9.6.1 Het vijfploegendienstrooster heeft een arbeidsduur van gemiddeld 33,6 uur per week.

9.6.2 De werknemer in de vijfploegendienst heeft aanspraak op 3 extra vrije diensten, die bestemd zijn voor eventuele collectieve stops met kerst en/of oud- en nieuwjaar; anders zijn zij individueel vrij opneembaar, waarbij een spreiding over de dagen van de week zal plaatsvinden.

9.6.3 Per jaar kunnen in de vijfploegendienst 2 collectieve stops plaatsvinden, namelijk:
- van 24 december 14.00 uur tot 27 december 14.00 uur en
- van 31 december 14.00 uur tot 2 januari 14.00 uur.
  De in 9.6.2 bedoelde 3 diensten zullen tijdens deze collectieve stops worden afgeboekt.

9.7 Ten behoeve van de hervatting van de productie na een feestdag zullen voorbereidende werkzaamheden worden uitgevoerd. Hiervoor kunnen werknemers die rechtstreeks bij de productie zijn betrokken in aanmerking komen. Dit is aan de orde voor zover dit het nazien en in bedrijf stellen van de energiecentrale betreft, daaraan niet eerder dan 8 uur en, voor zover dit het verrichten van noodzakelijke reparaties betreft, niet eerder dan 6 uur voor de aanvang van de normale werktijd op die dag mag worden deelgenomen. Aan de overige voorbereidende werkzaamheden mag niet eerder dan 2 uur voor de aanvang van de normale werktijd op die dag worden deelgenomen.

9.8 *Arbeidsduurverkorting*
In het kader van de overeengekomen arbeidsduur voor de voltijdwerknemer in dagdienst, tweeploegendienst en drieploegendienst is de werktijd per werknemer/per afdeling in overleg met de Ondernemingsraad zodanig aangepast, dat de gemiddelde arbeidsduur 36 uur per week op jaarbasis bedraagt. Dit gemiddelde wordt verkregen door het toekennen van 24 adv-dagen (of 192 adv-uren) op jaarbasis, indien roostermatig 40 uur per week arbeid wordt verricht.

9.8.1 Deeltijdwerkers hebben geen aanspraak op adv, doch op een uurloon gebaseerd op een 36-urige werkweek. Voor zover het in overleg tussen werkgever en werknemer vast te stellen objectieve rechtvaardigingsgronden zijn.

9.8.2 Per afdeling worden de adv-dagen of -uren in onderling overleg ingeroosterd, c.q. opgenomen, waarvoor in principe alle dagen van de week beschikbaar zijn waarbij een kwalitatieve minimale bezetting leidraad is.
Per kwartaal zal door de afdelingsleiding het adv-opnamepatroon worden geïnventariseerd teneinde cumulatie van adv-dagen/-uren te voorkomen.

9.8.3 De hier bedoelde vrijkomende uren zullen − met behoud van het overeengekomen maandinkomen − door de werknemer daadwerkelijk worden genoten, wat impliceert dat die dagen niet in enig bedrag in geld worden uitgekeerd, tenzij er sprake is van zgn. koopdagen.

9.8.4 Werknemer kan maximaal 12 adv-dagen laten uitbetalen. Werknemer heeft de keuze tussen:
A – of een toeslag per maand op basis van 5,12% per adv-dag van het maandinkomen*).
De werknemer geeft deze keuze aan het einde van het voorafgaande kalenderjaar door aan de werkgever.
B – of het verkopen van niet opgenomen adv-dagen aan het einde van het kalenderjaar.
De afrekening vindt plaats in januari daaraanvolgend op basis van 5,12% per adv-dag van het maandinkomen*).
*) maandinkomen: maandsalaris plus eventuele ploegendiensttoeslag.

9.8.5 Indien de werknemer niet in staat is de aldus door de werkgever aangewezen vrijkomende uren te genieten, zullen deze uren vervallen, tenzij de werkgever de werknemer verplicht heeft op die uren werkzaam te zijn.

9.8.6 Indien de werknemer per kalendermaand meer dan 10 werkdagen onafgebroken arbeidsongeschikt is, worden 8 adv-uren afgeboekt.
Bij een onafgebroken arbeidsongeschiktheid van meer dan 20 werkdagen binnen een kalendermaand, worden 2 adv-dagen (of 16 uren) afgeboekt.

9.9 *Dienstroosterwijziging*
De werknemer ontvangt van de werkgever schriftelijk mededeling van het dienstrooster dat voor hem geldt.

9.10 Indien een algemene wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zaterdag of op zon- en feestdagen, pleegt de werkgever overleg met de vakverenigingen. De werkgever is gehouden over dergelijke voorgenomen dienstroosterwijzigingen instemming te vragen aan de Ondernemingsraad.

9.11 Voor zover werknemers in de energiecentrale (WKC) niet (volledig) aan de collectieve stops kunnen deelnemen, zullen aan hen op andere tijdstippen vervangende extra vrije diensten worden toegekend als bedoeld in artikel 9.6.2.

Artikel 10. Functiegroepen en salarisschalen 11 t/m 19

Algemeen

10.1 De functies van de werknemers zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

10.2 Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een gedeelte omvat dat gebaseerd is op in opleiding/ontwikkeling zijn van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op treden.
De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

10.3 De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de aanloopschaal c.q. salarisschaal waarin hij is ingedeeld, het aantal treden en zijn maandsalaris waarop zijn salaris is gebaseerd.

10.4 *Aanloopschaal*
De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassenheid nog niet heeft bereikt, valt onder de aanloopschaal. Wijziging vindt in beginsel plaats eenmaal per jaar op 1 juli.

10.5 *Tredenschaal*
De werknemer die de voor zijn functie geldende functievolwassenheid heeft bereikt, wordt beloond volgens de tredenschaal. De tredenschaal kent een minimum- en een maximummaandsalaris en is opgebouwd uit een aantal treden.

Herziening van het maandsalaris vindt in beginsel eenmaal per jaar op 1 juli (salarisgroepen 11 t/m 19) plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van geen, één of meer treden. Een en ander totdat de maximumtrede in zijn schaal is bereikt.

De werknemer die bij indiensttreding de functievolwassenheid al heeft bereikt, start over het algemeen op het minimumsalaris van de schaal. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld. Indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 3 maanden worden verlengd. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het minimumschaalsalaris te belonen, kan – in overeenstemming met die ervaring – één of meer treden worden toegekend.

Indien op of na 1 januari van enig jaar de aanloopschaal wordt verlaten dan wel indiensttreding plaatsvindt, kan toekenning van een trede per eerstvolgende 1 juli achterwege blijven.

10.6 *Tijdelijke waarneming*
De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen. Onder volledig waarnemen wordt verstaan het vervangen van alle aspecten die bij de hogere functie horen.

10.7 Indien de tijdelijke waarneming ten minste 6 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand.
De uitkering bedraagt de helft van het verschilbedrag van de minimumsalarissen van de twee betrokken salarisschalen. Het bepaalde in dit lid is alleen van toepassing op werknemers die de bij hun salarisschaal behorende functievolwassenheid hebben bereikt.

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.

10.8 *Benoeming in hogere functie (promotie)*
De werknemer die wordt benoemd in een hoger ingedeelde functie wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de benoeming in de hogere functie heeft plaatsgevonden.

10.9 Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die volgens de tredenschaal wordt beloond, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere schaal.

In geval van benoeming op of na 1 januari kan de toekenning van een trede een jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 juli.

10.10 *Benoeming in lagere functie (demotie)*
De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

10.11 Bij indeling in een lagere salarisschaal om bovenstaande redenen van een werknemer die volgens de tredenschaal wordt beloond, bedraagt de verlaging van het salaris de helft van het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

10.12 *Als gevolg van bedrijfsomstandigheden*
De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, wordt met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.

10.13 Bij indeling in een lagere salarisschaal om de in artikel 10.12 vermelde reden van een werknemer die volgens de tredenschaal wordt beloond, wordt hem via inschaling een salaris toegekend dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke salaris, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de lagere salarisschaal. Indien het toekennen van treden niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij herindeling in een hogere salarisschaal of bij toekenning van een verhoging ingevolge de tredenschaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt. De afbouw van de persoonlijke toeslag vindt plaats op gelijke wijze zoals de afbouw in artikel 12.2 t/m 12.4 is bepaald, waarbij voor 'ploegendienst' de 'oude functie' dient te worden gelezen.

Functiegroepen en salarisschalen 51 t/m 56

10.14 De indeling in functiegroepen en de bijbehorende salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I en II van deze overeenkomst. Uitgangspunten van het beloningsbeleid worden vermeld in bijlage III.

Artikel 11. Toepassing van de salarisschalen 11 t/m 19 en aanloopschalen 1 t/m 9

11.1 Werknemers die trede C in de aanloopschalen 1 t/m 9 hebben bereikt of overschreden, ontvangen, behoudens het onder 11.2 en 11.3 gestelde, per 1 juli van elk jaar een tredeverhoging volgens hun salarisschaal, totdat het maximumaantal treden in die schaal is bereikt.

11.2 Indien trede C van de desbetreffende salarisschaal op of na 1 januari van een jaar wordt bereikt, vindt toekenning van een tredeverhoging eerst plaats op 1 juli van het volgende jaar.

11.3 Bij aanstelling van een nieuwe werknemer die trede C van de desbetreffende salarisschaal heeft overschreden, kunnen, indien het een ervaren kracht betreft, bij indiensttreding één of meer treden worden toegekend, waarbij rekening zal worden gehouden met het schaalsalaris, dat soortgelijke al in dienst zijnde werknemers ontvangen. Aan nieuwe werknemers zal met ingang van 1 juli volgende op hun indiensttreding slechts dan een tredeverhoging worden toegekend, indien de indiensttreding voor 1 januari daaraan voorafgaande heeft plaatsgevonden.

11.4 Het salaris van uitzendkrachten zal gebaseerd zijn op de salarisschalen van deze cao, indien de uitzendkracht kan worden aangemeld als vakkracht. Onder een vakkracht wordt verstaan: eenieder die in staat wordt geacht de functie, waarvoor wordt vervangen, zelfstandig te vervullen. De direct leidinggevende dient dit binnen 14 dagen na aanvang te beoordelen.

Artikel 12. Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen

12.1 De schaalsalarissen respectievelijk maandsalarissen bepaald op grond van de artikelen 10 en 11 gelden voor het normaal volgens rooster in dagdienst vervullen van een functie gedurende een maand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaal- respectievelijk het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit bovenbedoelde functievervulling in dagdienst voortvloeit. Deze toeslagen en incidentele extra beloningen zijn in de volgende leden van dit artikel vermeld.

12.2 *Ploegentoeslag*

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

Rooster	**Ploegentoeslag**
Tweeploegendienst	12%
Drieploegendienst	19%
Vijfploegendienst	28%

De toeslag voor deze ploegenroosters (zie 9.4 t/m 9.6) wordt berekend over het schaal- of maandsalaris.

12.3 Volgens rooster doorwerken op zon- en feestdagen

Werknemers in volcontinudienst ontvangen een toeslag van 100% op het uurloon, incl. ploegentoeslag, indien zij op de feestdagen als bedoeld in artikel 13A volgens rooster, uitgezonderd 1e/2e kerstdag en nieuwjaar, daadwerkelijk hebben gewerkt.

In deze regeling beginnen de feestdagen om 06.00 uur en eindigen om 06.00 uur op de volgende dag.

12.3.1 Volgens rooster doorwerken tijdens kerst en/of oud- en nieuwjaar

Bij het daadwerkelijk werken volgens rooster tijdens de beide kerstdagen en/of oud- en nieuwjaar, te rekenen vanaf 14.00 uur voorafgaande aan de feestdag(en) tot en met de dag na de feestdag(en) tot 14.00 uur, ontvangen werknemers in de volcontinudienst een toeslag van 200% op het uurloon, incl. ploegentoeslag. Zie ook artikel 12.3.2.

Doorwerken tijdens kerst en oud-/nieuwjaar voor werknemers in volcontinudienst	Uurloon, incl. ploegentoeslag	Toeslag op het uurloon, incl. ploegentoeslag	Totaal = uurloon incl. ploegentoeslag + toeslag
Kerst en oud-/nieuwjaartoeslag (12.3.1)			
Werken volgens rooster tijdens beide kerstdagen en/of oud-/ nieuwjaar vanaf 14.00 uur de dag voorafgaand aan 1e kerstdag of nieuwjaarsdag en tot 14.00 uur de dag na 2e kerstdag en nieuwjaarsdag	100%	200%	300%

Deze toeslagregeling is van toepassing op de categorie werknemers die zijn ingedeeld in salarisschalen 1 t/m 9, 11 t/m 19 en 51 t/m 53.

Het uurloon van 100% is onderdeel van het vaste maaninkomen omdat het geen overwerk is. Op de loonstrook wordt daarom alleen de extra betaling van 200% van het uurloon, inclusief ploegendiensttoeslag, vermeld.

12.3.2 Overwerk tijdens kerst en/of oud- en nieuwjaar

Bij het verrichten van overwerk, mits op uitdrukkelijk verzoek van het hoofd van dienst, tijdens de in 12.3.1 genoemde periode(n), ontvangen werknemers in volcontinudienst een toeslag op het uurloon, incl. ploegentoeslag, volgens onderstaande tabel.

Overwerken tijdens kerst en oud-/nieuwjaar voor werknemers in volcontinudienst	Uurloon, incl. ploegentoeslag	Toeslag op het uurloon, incl. ploegentoeslag	Totaal = uurloon incl. ploegentoeslag + toeslag
Overwerk tijdens kerst en oud-/nieuwjaar (12.3.2)			
Dag voorafgaande aan 1e kerstdag en nieuwjaarsdag 14.00 - 24.00 uur	100%	200%	300%
Kerst en nieuwjaarsdag 00.00 uur - 24.00 uur	100%	250%	350%
Dag volgend op 2e kerstdag en nieuwjaarsdag 24.00 - 14.00 uur	100%	200%	300%

Deze toeslagregeling is van toepassing op de categorie werknemers die zijn ingedeeld in salarisschalen 1 t/m 9, 11 t/m 19 en 51 t/m 53.

12.4 *Definitieve plaatsing in een ander rooster*
Indien een werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegendienst of van een ploegendienst met een lagere toeslag naar een ploegendienst met een hogere toeslag, ontvangt hij met onmiddellijke ingang deze hogere pl8.1oegentoeslag. Indien de overplaatsing in de loop van de maand plaatsvindt, wordt de hogere toeslag in die maand naar rato berekend.

12.4.1 De werknemer die anders dan door eigen toedoen, op eigen verzoek of om medische redenen (hierbij is het advies van de bedrijfsarts bindend) wordt overgeplaatst naar dagdienst of naar een dienstrooster met een lagere ploegentoeslag, behoudt (afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegendienst heeft gewerkt) het navolgende percentage van het geldbedrag over het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag, respectievelijk het oude schaalsalaris en het nieuwe schaalsalaris op het moment van overplaatsing gedurende de volgende periode (mits het nieuwe totale maandinkomen – inclusief ploegentoeslagen – lager is dan het oude maandinkomen).

12.4.2 indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende maand.

12.4.3 indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand.

12.4.4 indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de twee daaropvolgende maanden
80% gedurende 2 maanden
60% gedurende 2 maanden
40% gedurende 1 maand
20% gedurende 1 maand.

12.4.5 indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
100% gedurende de lopende en de twee daaropvolgende maanden
80% gedurende 5 maanden
60% gedurende 4 maanden
40% gedurende 3 maanden
20% gedurende 3 maanden.

12.4.6 Naast de onder 12.4.1 t/m 12.4.5 omschreven afbouw worden bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de aanloop- c.q. tredenschaal de bestaande persoonlijke toeslagen evenveel verminderd als het salaris stijgt.
Bij herplaatsing in ploegendienst respectievelijk in een dienstrooster met een hogere ploegentoeslag, wordt de afbouwtoeslag verminderd met de uit deze herplaatsing voortkomende inkomensstijging.

12.4.7 Vanaf de 57,5-jarige leeftijd zal geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag van maximaal 80%, als bedoeld in de voorlaatste zin van 12.4 en 12.5 of het restant daarvan plaatsvinden.

12.4.8 Indien een werknemer
- door eigen toedoen
- op eigen verzoek

of
- als gevolg van een disciplinaire maatregel

tijdelijk of definitief wordt overgeplaatst van een ploegendienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegendienst met een hogere toeslag naar een ploegendienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van de betaling aan het nieuwe dienstrooster plaats met ingang van de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op de overplaatsing.

12.5 *Tijdelijke plaatsing in een ander rooster*
Bij een tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst om een andere reden dan genoemd in 12.4.8 geldt dat, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe dienst, deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijft, behoudens het hierna gestelde. Bij collectieve tijdelijke overplaatsing wordt hierbij onder tijdelijk verstaan een termijn van ten hoogste 4 weken, tenzij uitdrukkelijk in overleg met de Ondernemingsraad anders wordt overeengekomen.

Indien een werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst waarvoor een hogere ploegentoeslag geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang een bijbetaling tot een hogere ploegentoeslag.
Bij overplaatsing c.q. terugplaatsing in de loop van de maand wordt de bijbetaling in die maand geëffectueerd door een toeslag per dienst, te berekenen op basis van een aantal diensten per maand van 18, welk aantal dan ook als maximum per maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.

12.6.1 Bij een overplaatsing om bedrijfsredenen naar een ander rooster van minimaal twee achtereenvolgende gelijke diensten, respectievelijk bij terugplaatsing, wordt een toeslag van 0,25% van het schaal- respectievelijk maandsalaris toegekend.
Deze toeslagregeling is niet van toepassing bij vrijwillige aanmelding in geval met kerst en/of oud- en nieuwjaar wordt doorgeproduceerd.

12.6.2 Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke of definitieve overplaatsing meer gewerkte uren geldt voor de maand waarin de overplaatsing geschiedt als normale werktijd de werktijd van de ploeg of de dienst waarin men in de desbetreffende maand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt.
Voor elk meer gewerkt uur wordt een toeslag toegekend van 150% van het uurloon inclusief de ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst.
Deze toeslagregeling is niet van toepassing bij vrijwillige aanmelding in geval met kerst en/of oud- en nieuwjaar wordt doorgeproduceerd.
Indien door de tijdelijke overplaatsing het aantal gewerkte diensten in de desbetreffende maand groter is dan het rooster van de van toepassing verklaarde ploeg of dienst aangeeft, wordt bovendien voor elke dienst meer de in 12.9 genoemde toeslag toegekend.
De Ondernemingsraad zal van elke overplaatsing, als in dit lid bedoeld, in kennis worden gesteld.

12.7 *Vaste reserve-toeslag*
Werknemers in dagdienst, die als vaste reserve voor de vijfploegendienst zijn aangewezen, ontvangen een toeslag van 7,5% van het schaalsalaris.

12.7.1 Indien een vaste reserve daadwerkelijk invalt, ontvangt hij, behalve de onder 12.7 genoemde toeslag, per gewerkte dienst in de vijfploegendienst een ploegentoeslag, waarbij wordt uitgegaan van het gemiddelde aantal diensten per maand.

12.7.2 Indien een vaste reserve als bedoeld in 12.7.1 meer diensten maakt dan normaal in dagdienst ontvangt hij bovendien voor de meerdere diensten per gewerkt uur een toeslag van 175% van zijn uurloon, exclusief ploegentoeslag.

12.7.3 Indien een vaste reserve gedurende 3 maanden onafgebroken in de vijfploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij bij voortduren van het werken in deze dienst met ingang van de 1e van de maand daaropvolgende als werknemer in ploegendienst en daarom niet meer als vaste reserve beschouwd. De in de voorgaande leden omschreven regeling is dan op hem niet meer van toepassing tot de eerste dag van de maand samenvallende met of volgende op het moment waarop hij weer als vaste reserve wordt aangewezen.

12.7.4 Ten aanzien van de vaste reserve is het bepaalde in 13A.3, 12.5 en 12.8.4 niet van toepassing. Het bepaalde in 12.10 en artikel 14 is slechts van toepassing, indien en voor zover het gaat om uren die geen deel uitmaken van invaldiensten.

12.7.5 Een werknemer die de leeftijd bereikt die 7 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt en gedurende 10 jaar voordien onafgebroken volgens rooster als vaste reserve heeft gefungeerd, kan op zijn verzoek worden vrijgesteld van de vaste reserve-functie met behoud van zijn toeslag op dat moment.

12.8 *Toeslag voor consignatie*
Consignatie van een werknemer, werkzaam in de volcontinudienst, is slechts mogelijk tijdens collectieve stops en na overleg met de Ondernemingsraad.

12.8.1 Een geconsigneerde werknemer kan alleen worden opgeroepen bij bedrijfsstoornissen voor het opheffen waarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is. Bij daadwerkelijke opkomst aan het bedrijf zal altijd minimaal een vol uur als overwerk worden vergoed.

12.8.2 De geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn − per periode van 24 uur − naar keuze een vergoeding in vrije tijd dan wel in geld, als hierna bepaald.

Periode van 16.15 uur t/m 16.15 uur	**Vergoeding in geld**	**Of in tijd (minuten)**
Vrijdag t/m zaterdag	2,0%	200
Zaterdag t/m zondag en feestdagen	3,0%	300
Zondag t/m maandag	1,5%	150
Maandag t/m vrijdag	1,5%	150

Bij consignatie voor een periode van korter dan 24 uur zal de toeslag naar verhouding worden vastgesteld. Indien de kortere consignatie plaatsvindt op nieuwjaarsdag, 1e of 2e paasdag, 1e of 2e pinksterdag of 1e of 2e kerstdag zal voor een consignatieperiode van 8 tot 16 uren 2/3 van de toeslag voor 24 uur consignatievergoeding worden gegeven.

12.8.3 Indien de geconsigneerde werknemer, ingedeeld in salarisgroep 54 en hoger, daadwerkelijk wordt opgeroepen, wordt de op het bedrijf doorgebrachte tijd vergoed op basis van 'tijd voor tijd'. Voor tijdens het weekend doorgebrachte tijd (vanaf zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur) kan de vergoeding ook in geld geschieden en wel tot een maximum van 20 uur per weekend; de vergoeding bedraagt 175% van het uurloon.

12.8.4 Per periode van 3 weken zal een werknemer, ingedeeld in de salarisgroepen 51 t/m 56 ten hoogste een week c.q. een weekend kunnen worden geconsigneerd, een en ander behoudens calamiteiten.

12.8.5 Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie is het bepaalde in artikel 13 van toepassing.

12.8.6 Bij een leeftijd van 55 jaar mag de consignatiedienst door de werknemer worden beëindigd. De consignatietoeslag komt dan te vervallen. Een werknemer echter die de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt en gedurende 10 jaar voordien onafgebroken volgens rooster geconsigneerd is geweest, zal op zijn verzoek vrijgesteld worden van consignatie met behoud van zijn consignatievergoeding op dat moment.

Bovenstaande bepaling in 12.8.6 geldt uitsluitend voor werknemers die per 1 januari 2019 55 jaar of ouder zijn en op 2 mei 2018 in dienst waren van werkgever.

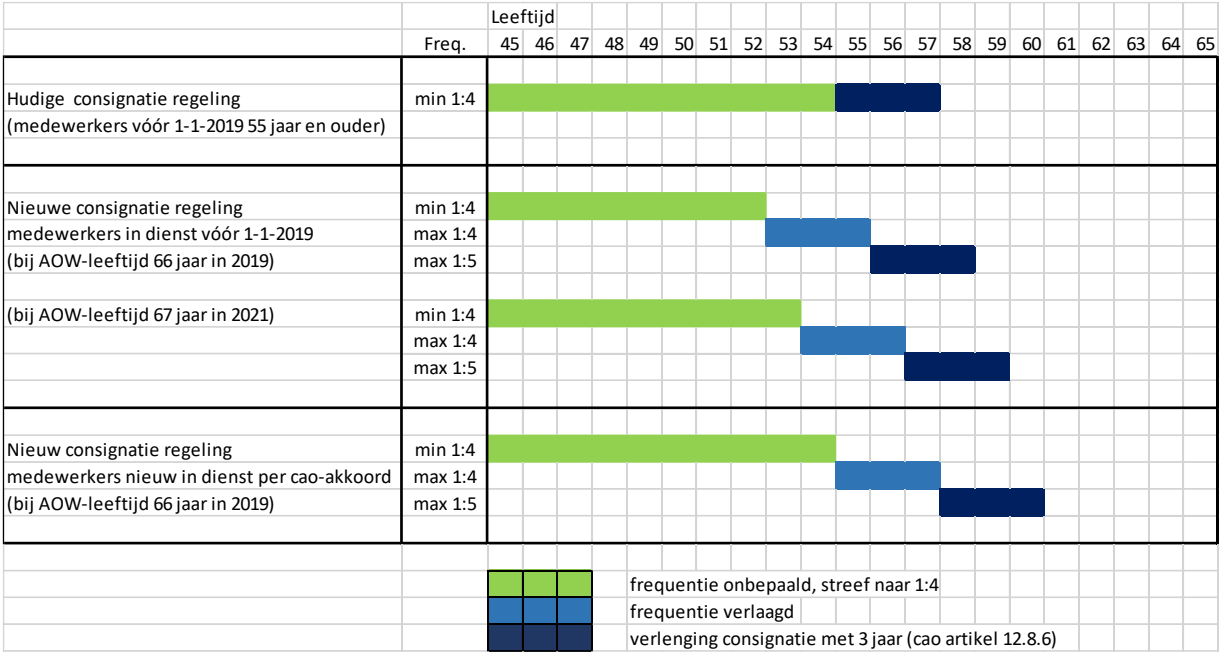
Voor overige werknemers gelden onderstaande bepalingen.

I Werknemer in dienst vóór 1 januari 2019 mag, op de leeftijd die 10 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt, stoppen met het lopen van consignatie of kiezen voor afbouw van de frequentie. Na het bereiken van deze leeftijdsgrens kan de werknemer de consignatiediensten gedurende drie jaar vrijwillig voortzetten. Hierna ontvangt werknemer tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd een consignatievergoeding op basis van de frequentie éénmaal per 5 weken, onder de voorwaarde dat werknemer minimaal 10 jaar onafgebroken consignatie heeft gelopen.
Om de belasting van consignatie te verlichten voor oudere werknemers geldt de volgende (vrijwillige) staffel:
- 13 t/m 11 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd: maximaal éénmaal per 4 weken consignatie lopen
- 10 t/m 8 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: maximaal éénmaal per 5 weken consignatie lopen.

II Werknemer in dienst vanaf 2 mei 2018 mag op de leeftijd die 8 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd ligt stoppen of afbouwen met consignatie. Na het bereiken van deze leeftijdsgrens kan de werknemer de consignatiediensten gedurende drie jaar vrijwillig voortzetten. Hierna ontvangt werknemer tot aan zijn AOW-gerechtigde leeftijd een consignatievergoeding op basis van de frequentie éénmaal per 5 weken onder de voorwaarde dat werknemer minimaal 10 jaar onafgebroken consignatie heeft gelopen.
Om de belasting van consignatie te verlichten voor oudere werknemers geldt de volgende (vrijwillige) staffel:

- 11 t/m 9 jaar voor AOW-gerechtigde leeftijd: maximaal éénmaal per 4 weken consignatie lopen
- 8 t/m 6 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd: maximaal éénmaal per 5 weken consignatie lopen.

In onderstaande afbeelding zijn de drie regelingen schematisch weergegeven.



12.8.7 Indien door omstandigheden (ziekte, vacatures, leeftijdsverdeling binnen een consignatiegroep, etc.) toch een consignatiefrequentie vaker dan éénmaal per 4 weken wordt gelopen, zal per extra gelopen consignatieweek (gerekend over een jaar) één extra vrije dag worden toegewezen.

12.8.8 Aan de werknemer die na tijdelijke arbeidsongeschiktheid − in het kader van revalidatie − het werk gedeeltelijk hervat, wordt de consignatietoeslag doorbetaald gedurende maximaal het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid.

12.9 *Toeslag voor een extra gang naar het bedrijf*

De werknemer die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis naar het bedrijf moet maken, ontvangt per extra reis een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 0,5% van zijn schaalsalaris alsmede een vergoeding op basis van de dienstreiskilometervergoeding. Indien bij aankomst bij het bedrijf blijkt dat van de diensten van betrokken werknemer geen gebruik meer behoeft te worden gemaakt, zal niettemin betaling van de toeslag en kilometervergoeding voor een extra gang plaatsvinden.

12.9.1 De geconsigneerde werknemer, ingedeeld in salarisgroep 54 en hoger, ontvangt voor een extra reis naar het bedrijf (heen en terug) uitsluitend de dienstreiskilometervergoeding.

12.10 *Overwerk*

Overwerk zijn de uren die liggen buiten de normale werktijd per dienst volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.

Onder ‘werktijd’ in dit verband wordt verstaan:

- dagdienst, twee- en drieploegendienst: 40 uur per week
- vijfploegendienst: 33,6 uur per week.

12.10.1 Geen overwerk is:

- het incidenteel overschrijden van de normale werktijd volgens rooster van een half uur of minder om een al geruime tijd daarvoor begonnen taak te voltooien
- voor werknemers, ingedeeld in salarisgroep 54 t/m 56 het eerste uur, aansluitend aan werknemers werktijd per dag. Dit uur komt niet voor vergoeding in aanmerking, tenzij 1,5 uur of langer is overgewerkt. De vergoeding geschiedt in overleg op basis van geld of tijd voor tijd (= 100%).
  Duurt dit overwerk langer dan 3 uur, dan zullen die meerdere uren vergoed worden op basis van 150% geld of tijd voor tijd.

12.10.2 De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat zo weinig mogelijk arbeid moet worden verricht buiten de bij dienstrooster voor de werknemer vastgestelde diensttijden. Daarbij geldt behoudens in geval van buitengewoon ingrijpende omstandigheden als maximum een tijdsduur van 4 uur, indien de te verrichten arbeid buiten de vastgestelde diensttijd aansluitend aan deze diensttijd, al dan niet met inachtneming van een rustpauze van een half uur, moet worden verricht.

12.10.3 Arbeid verricht door een werknemer in de vijfploegendienst op roostervrije diensten, wordt, onder verwijzing naar artikel 12.10 en behoudens het bepaalde in 12.10.4 met betrekking tot arbeid verricht:
- in de kerst- en oud- en nieuwjaarperiode, per uur beloond met 175% van het uurloon inclusief ploegentoeslag, of voor wat werknemers betreft die ingedeeld zijn in salarisgroep 54 t/ 56 met 175% tijdsvergoeding.

12.10.4 Overwerk voor de categorie werknemers, niet werkend in de volcontinudienst, ingedeeld in salarisgroep 11 t/m 19 en salarisgroep 51 t/m 53, wordt beloond met de navolgende percentages van het uurloon, incl. ploegentoeslag:

Periode	Percentage
Maandag 06.00 uur t/m zaterdag 06.00 uur	150%
Zaterdag 06.00 uur t/m maandag 06.00 uur	200%
Met inachtneming van 13A.1 en 13A.2 op Hemelvaart, Koningsdag en eens in de 5 jaar op 5 mei	200%
Tussen 00.00 uur en 24.00 uur 1e en 2e paasdag, 1e en 2e pinksterdag	250%
Tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag	200%
Tussen 00.00 uur en 24.00 uur op 1e en 2e kerstdag en nieuwjaarsdag	350%

Voor de werknemer, ingedeeld in salarisgroep 54 t/m 56 geldt, dat overuren, niet aansluitend aan werknemers werktijd per dag, alsmede op zaterdag (na 06.00 uur), zondag en feestdagen, als volgt in tijd worden vergoed:

Periode	Percentage
Maandag 06.00 uur t/m zaterdag 06.00 uur	150%
Zaterdag 06.00 uur t/m maandag 06.00 uur	200%
Met inachtneming van 13A.1 en 13A.2 op Hemelvaart, Koningsdag en eens in de 5 jaar op 5 mei	200%
Tussen 00.00 uur en 24.00 uur op nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, 1e en 2e pinksterdag of 1e en 2e kerstdag	250%

Tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag volgend op een feestdag	200%

Voor tijdens het weekend op het bedrijf doorgebrachte tijd (vanaf zaterdag 06.00 uur tot maandag 06.00 uur) kan de vergoeding in geld geschieden en wel tot een maximum van 10 uur per weekend; de vergoeding bedraagt dan 200% van het uurloon.

12.10.5 Extra rusttijden, noodzakelijk geworden door arbeid op afwijkende uren worden, mits doorgebracht op het bedrijfsterrein, tot ten hoogste een half uur als gewerkte tijd beschouwd.

12.106 Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende afwijkende uren is het bepaalde in artikel 13 van toepassing.

12.11 *Tijd voor tijd*
Van de in de artikelen 12.10.3 en 12.10.4 genoemde overwerkpercentages zal, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, 100% worden gecompenseerd door vrije tijd. Deze vrije tijd kan ook aan de afwijkende uren voorafgaan of in het weekend worden opgenomen. Opgenomen compenserende vrije tijd wordt per uur voor 100% in mindering gebracht op het saldo tijd voor tijd-uren. De vrije tijd moet uiterlijk zijn opgenomen voor of op de datum die ligt 3 kalendermaanden na de laatste dag van de maand waarin de afwijkende uren worden gemaakt. Indien deze tijd voor tijd-uren dan nog niet zijn opgenomen, volgt uitbetaling hiervan in de daaropvolgende maand. Voor de looptijd van de cao zal de periode van het mogen opnemen van tijd voor tijd uren worden verlengd van 3 naar 6 kalendermaanden. Eind 2021 zullen partijen dit evalueren en meenemen in de volgende cao-onderhandelingen.

12.12 *13e-maanduitkering*
Iedere werknemer heeft per jaar recht op een 13e-maanduitkering. Deze uitkering bedraagt 8,33% van de in het betreffende kalenderjaar door de werknemer bij de onderneming in totaal verdiende maandinkomen, incl. de meerurentoeslag zoals bedoeld in artikel 8.8.
De uitbetaling van deze uitkering geschiedt eind januari, volgend op het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel 13. Afbouwregeling persoonlijke toeslag bij, volgens vast rooster, vervallen van consignatie en/of afwijkende uren

13.1 Wanneer consignatie en/of afwijkende uren volgens een vast dienstrooster om bedrijfsredenen wordt beëindigd, zal de vergoeding hiervoor eindigen per de 1e van de maand. (Wanneer dit lopende de maand plaatsvindt, wordt de vergoeding stopgezet per de 1e van de daaropvolgende maand.) Bij het wegvallen van bovengenoemde vergoeding zal deze worden omgezet in een persoonlijke toeslag, die in 4 termijnen van 1 maand zal worden afgebouwd, te weten: 80%, 60%, 40%, 20% en daarna nihil.

13.2 Elke (structurele) inkomensverhoging, van welke aard dan ook, zal in mindering worden gebracht op bovenstaande afbouwregeling.

13.3 Behoudens bij hernieuwde deelname, als onder 13.2 bedoeld, zal vanaf de 57,5 jarige leeftijd geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag van maximaal 80%, als in de laatste zin van 13.1 bedoeld, of het restant daarvan plaatsvinden.

Artikel 13A. Zon- en feestdagen

13A.1 Onder feestdagen wordt verstaan:
nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaart, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, alsmede Koningsdag en eens in de 5 jaar 5 mei.

13A.2 Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 00.00 uur en te eindigen om 24.00 uur, met uitzondering van Koningsdag en eens in de 5 jaar 5 mei, welke dagen gerekend worden te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.

13A.3 Op zon- en feestdagen wordt door de dag- en tweeploegendienst als regel niet gewerkt.

13A.4 De werkzaamheden van de vijfploegendienst worden op 1e en 2e paasdag, 1e en 2e pinksterdag, Koningsdag en Hemelvaart niet onderbroken, evenmin als op 5 mei eens in de 5 jaar.

13A.5 Op 24 en 31 december wordt de twee- en drieploegendienst om 18.00 uur beëindigd. Het tijdstip van beëindiging kan op 14.00 uur worden gesteld, echter onder aftrek van 4 verlofuren.

13A.6 De vijfploegendienst wordt op 24 en 31 december om 14.00 uur beëindigd, tenzij hierover anders is besloten.

Aankondiging
Uiterlijk op 15 november van enig jaar kan door de directie van Crown Van Gelder een voorstel tot doorwerken met kerst en/of een voorstel tot doorwerken met Oud en Nieuw worden gericht aan de Ondernemingsraad van Crown Van Gelder, waarbij het voorstel nader zal worden beargumenteerd. In overleg met de Ondernemingsraad zal worden nagegaan of, en zo ja op welke wijze, het verzoek van de directie van Crown Van Gelder kan worden gerealiseerd. Binnen twee dagen na dit overleg kan nader worden bepaald op welke momenten en in welke combinatie (papiermachine 1 en/of papiermachine 2) het beste tegemoet kan worden gekomen aan het voorstel en een zo volledig mogelijk bezetting kan worden gerealiseerd.

Na overeenstemming tussen directie en Ondernemingsraad krijgen de betrokken hoofden van dienst het verzoek om binnen hun afdeling te inventariseren of hun werknemers aan dit verzoek tot doorwerken willen meewerken. Na acht dagen moet deze inventarisatie zijn afgerond en zal de directie een adviesaanvraag indienen bij de Ondernemingsraad voor het doorwerken met kerst en/of het doorwerken met Oud en Nieuw.
Indien de Ondernemingsraad binnen drie dagen na ontvangst van dit verzoek geen fundamentele bezwaren aan de directie kenbaar heeft gemaakt, zal worden overgegaan tot de rekrutering van de benodigde bezetting.

Organisatie
Het rekruteren van de bezetting zal door de betrokken hoofden van dienst worden georganiseerd en, rekening houdend met de gekende roosters, op basis van vrijwilligheid geschieden. Zij bepalen of de bezetting kwalitatief en kwantitatief op voldoende niveau staat. Indien de Ondernemingsraad vaststelt dat minimaal 90% van de minimaal benodigde bezetting over de aangevraagde periode bereid is om te werken, zal zij voor 1 december positief adviseren. Na dit advies vervalt het vrijwillige karakter van deze regeling.

13A.7 In geval van een collectieve stop met kerst en/of oud- en nieuwjaar begint de vijfploegendienst op 27 december en op 2 januari om 14.00 uur, met uitzondering van de werknemers belast met voorbereidende werkzaamheden als bedoeld in 9.6.

13A.8 Van de onder 13A.7 genoemde stop- respectievelijk aanvangstijden kan ten aanzien van de werknemers in de energiecentrale (WKC) worden afgeweken.

Artikel 14. Doorbetaalde verzuimuren (Slaapuren)

14.1 Indien een werknemer, werkzaam in dagdienst, in de periode tussen 22.00 uur en 05.00 uur aanvangt met werkzaamheden, worden aan hem doorbetaalde slaapuren toegekend. Deze uren worden vanaf 07.45 uur toegekend of maximaal een uur later in verband met het afronden of deugdelijk overdragen van de werkzaamheden.

14.2 Indien een werknemer in de ochtendploeg van de ploegendienst werkzaamheden moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag en deze werkzaamheden zijn begonnen op een eerder tijdstip dan 3,5 uur voor de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag, zullen hem, behoudens het gestelde in 14.3 en 14.4 en voor zover hij op de volgende dag weer in ochtenddienst moet opkomen, doorbetaalde slaapuren worden toegekend.

14.3 Het aantal doorbetaalde slaapuren is gelijk aan het aantal gewerkte uren tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende dag, met een maximum van 8 uur c.q. voor zoveel uur als die normale dienst nog voortduurt.

Indien een werknemer binnen de in 14.1 respectievelijk 14.2 genoemde periode meer dan eenmaal voor het verrichten van werkzaamheden naar het bedrijf moet komen, zal het aantal verzuimuren worden uitgebreid met de helft van het aantal uren die zijn gelegen tussen het einde en de hervatting van de afwijkende uren die in bedoelde periode zijn gemaakt.

14.4 Indien er sprake is van overplaatsing naar een andere dienst of in een andere ploeg zal deze regeling niet van toepassing zijn.

Artikel 15. Verzuim met behoud van salaris (bijzonder verlof)

15.1 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 tevoren het verlof aanvraagt en de gebeurtenis ook daadwerkelijk bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in elk geval in de in dit artikel genoemde gevallen.

15.2 *Wettelijke verplichting*
Gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats.
Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen.

15.3 *Artsenbezoek*
Gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.

15.4 *Familiegebeurtenissen*

15.4.1 Geboorteverlof

Werknemer heeft na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of degene met wie de werknemer ongehuwd samenwoont recht op geboorteverlof van 1 x de wekelijkse arbeidsduur. Als de werknemer binnen deze periode geen aangifte kan doen bij de Burgerlijke Stand, geldt artikel 15.2.

Aanvullend geboorteverlof

Werknemer heeft binnen 6 maanden na de geboorte van het kind recht op aanvullende geboorteverlof van 5 x de wekelijkse arbeidsduur. Werkgever vult gedurende deze periode de UWV-uitkering aan tot 100% van het oorspronkelijke salaris. De pensioenpremie wordt gecontinueerd op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur en premieverdeling.
Opname van het aanvullende geboorteverlof vindt, gelet op de vervanging van de werknemer, plaats in overleg met de werkgever. Uitgangspunt hierbij is dat de werknemer het aanvullend geboorteverlof moet kunnen opnemen.

15.4.2 Huwelijk

Eén dienst bij:
- ondertrouw van de werknemer
- 12½-, 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer
- 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer, alsmede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of zijn echtgenote/echtgenoot
- huwelijk van eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer, bij huwelijk van broers of zusters van de echtgenote/echtgenoot van de werknemer, alsmede bij hertrouw van één van de ouders van de werknemer.

Twee diensten bij:
- huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer. In geval dit valt op een voor betrokkene roostervrije dienst wordt het bijzonder verlof toegekend tijdens de direct voorafgaande of direct volgende dienst van de betrokkene.

15.4.3 Overlijden

Eén dienst bij:
- overlijden van een kleinkind, broer of zuster van de werknemer of zijn echtgenote/echtgenoot of geregistreerde partner, grootouder van de werknemer of van zijn echtgenote/echtgenoot of geregistreerde partner of huisgenoot die niet onder een ander artikel is genoemd
- begrafenis/crematie van een kleinkind, broer of zuster van de werknemer of zijn echtgenote/echtgenoot of geregistreerde partner, grootouder van de werknemer of van zijn echtgenote/echtgenoot of geregistreerde partner of huisgenoot die niet onder een ander artikel is genoemd.

Alle diensten, gerekend van het overlijden af tot en met de begrafenis/crematie van:
- echtgenoot of geregistreerde partner van de werknemer
- eigen of pleegkinderen van de werknemer of zijn echtgenote/echtgenoot
- overlijden van schoonzoon en schoondochter
- ouders van de werknemer of zijn echtgenote/echtgenoot of geregistreerde partner.

15.5 *Godsdienstige gebeurtenissen*

Eén dienst bij priesterwijding of grote professie van eigen of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer of zijn echtgenote/echtgenoot, alsmede bij doop of bij bevestiging tot lidmaat van een kerkgenootschap van eigen of pleegkinderen van de werknemer.

15.6 *Jubilea*

Eén dienst bij 25-, 40- of 50-jarig aaneengesloten dienstverband van de werknemer. Voor werknemers die in 1981 ontslag hebben gekregen in verband met het faillissement van Van Gelder Papier en later weer bij Crown Van Gelder in dienst zijn getreden, geldt bij de bepaling van het aantal dienstjaren dat de oude dienstjaren bij Van Gelder Papier worden meegerekend. In geval het dienstjubileum valt op een voor betrokkene roostervrije dienst wordt het bijzonder verlof toegekend tijdens de direct voorafgaande of direct volgende dienst van de betrokkene.

15.7 *Examens*
De noodzakelijke tijd voor het afleggen van examens zal worden vrijgegeven met behoud van salaris, mits deze examens verband houden met het beroepsleven van de werknemer en hij de werkgever tijdig van de datum waarop de examens worden gehouden op de hoogte heeft gesteld.

15.8 *Vakverenigingsbijeenkomsten*
De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten, aan de werknemer op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten.

15.9 *Calamiteitenverlof*
Verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te berekenen tijd, met een maximum van 2 dagen per calamiteit, wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid te verrichten wegens een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokkene moeten worden genomen. De werknemer zal zo spoedig mogelijk het calamiteitenverlof melden aan de direct leidinggevende en afdeling P&O.
Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit. Als de werknemer, die gebruik heeft gemaakt van dit verlof, er niet in slaagt aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit, dan kan het verlof in mindering worden gebracht op het vakantieverlof.

Artikel 16. Extra vrije tijd voor oudere werknemers

16.1 De oudere werknemer kan op zijn verzoek en in overleg met de werkgever extra vrije tijd opnemen met inachtneming van artikelen 16.2 t/m 16.4 en het in bijlage V van deze overeenkomst bepaalde.

16.2 De beschikbare extra vrije tijd bedraagt 6 diensten of 48 uur per kwartaal vanaf de eerste dag van het kalenderkwartaal waarin de werknemer de datum bereikt waarop hij over 6 jaar AOW-gerechtigd zal zijn.
De werknemer die voor 1 januari 2019 in dienst is van werkgever en 44 jaar of ouder is, krijgt 3 diensten of 24 uur per kwartaal vanaf de eerste dag van het kalenderkwartaal waarin de werknemer de datum bereikt waarop hij over 7 jaar AOW-gerechtigde zal zijn.

16.3 Over de opgenomen vrije uren − ook als dit minder is geweest dan het beschikbare aantal − ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per uur dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen.

16.4 Wanneer de werknemer gebruik maakt van deze regeling zal dit gevolgen hebben voor de berekening van de hoogte van alle bijzondere uitkeringen en aanvullingen. Voorbeelden hiervan zijn o.a. vakantietoeslag, 13^{e} maand, winstuitkering en aanvulling op de werkloosheidsuitkering. Deelname heeft geen gevolgen voor de opbouw van pensioenaanspraken en uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden.

Artikel 17. Vervallen

Artikel 18. Verzuim zonder behoud van salaris (onbetaald verlof)

18.1 *Onbetaald verlof*

De werkgever zal onbetaald verlof in bijzondere gevallen toestaan, wanneer:

- de werknemer dit minstens 2 dagen van tevoren heeft aangevraagd

en

- het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat
- er sprake is van een calamiteit conform artikel 15.9.

Voor elk uur onbetaald verlof zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn maandinkomen in rekening worden gebracht.

18.2 *Schorsing*

De werkgever is niet gehouden het salaris door te betalen bij schorsing van de werknemer ten behoeve van een onderzoek naar gedragingen van de werknemer als bedoeld in artikel 7:678 BW. Indien op de schorsing geen ontslag op grond van laatstbedoeld artikel volgt, zal het salaris over de schorsingstijd alsnog worden uitbetaald.

18.3 *Verkorte werkweek = werktijdverkorting*

De werkgever is niet gehouden het salaris door te betalen bij invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) vereiste vergunning heeft gekregen 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.

18.4 Evenmin is de werkgever gehouden het salaris door te betalen bij verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen), mits:

- het een verlenging betreft 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 in 18.3 omschreven procedure zal hebben gevolgd
- het een verlenging betreft waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, de werkgever de vakverenigingen tijdig – dat wil zeggen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging − daarvan mededeling doet.

18.5 *Aanvulling op werkloosheidsuitkering bij invoering of verlenging van een verkorte werkweek*

Bij invoering of verlenging van een verkorte werkweek, als bedoeld in 18.3 en 18.4, zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet aan de werknemer een suppletie betalen tot aan het maandinkomen van de werknemer, onder voorwaarde dat voor deze suppletiebetaling geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt. Indien wel korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt, zal de werkgever een suppletie betalen ter hoogte van het percentage waarbij het uitvoeringsorgaan van de Werkloosheidswet geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet zal toepassen.

18.6 *Bij bedrijfsschade*

Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid kan worden verricht, zal de werkgever op dezelfde wijze als omschreven onder 18.5 een suppletie op de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet betalen. Indien geen uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt toegekend, zal de werkgever het inkomen als bedoeld onder 18.5 doorbetalen over dezelfde termijn als waarover, indien de Werkloosheidswet wel van toepassing was, een uitkering ingevolge deze wet zou plaatsvinden.

Artikel 19. Vakantieregeling

19.1 Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

19.2 De werknemer heeft per vol kalenderjaar recht op een basisvakantie van 25 vakantiedagen of 200 uren.

Van deze vakantie kunnen:
- door de werknemers in dagdienst en in tweeploegendienst minimaal 15 dagen aaneengesloten worden genoten
- door de werknemers in vijfploegendienst zoveel diensten worden genoten dat zij eenmaal per kalenderjaar minimaal 16 x 24 uur, met inbegrip van drie weekends aaneengesloten afwezig zijn. De overige vakantie-uren of -dagen kunnen met inachtneming van het bepaalde in artikel 19.8 t/m 19.11 verspreid als verlof worden genoten.

19.3 De werknemer die op 1 januari van een vakantiejaar nog geen 19 jaar oud is en dat gehele jaar in dienst blijft, heeft naast en boven het hiervoor bepaalde recht op twee vakantiedagen en op in totaal een aaneengesloten periode vrijaf van 21 x 24 uur.

19.4 Met een voorbehoud ten aanzien van gevallen waarin de werknemers tot onderlinge afspraken komen die geen nadelige gevolgen voor de bedrijfsvoering hebben, zullen de werknemers in de vijfploegendienst hun aaneengesloten vakantie bij voorkeur dienen op te nemen in de periode juni t/m augustus.
Met verzoeken van werknemers met schoolgaande kinderen om hun aaneengesloten periode van vrijaf, waarop zij op grond van het hier voorgaande aanspraak kunnen maken, tijdens de zomervakantieperiode van de scholen te mogen opnemen, zal door de werkgever ernstig rekening worden gehouden. Aan deze verzoeken zal zoveel mogelijk voorrang worden verleend.
Bij het in dit lid gestelde geldt dat een zodanige vakantiespreiding tot stand dient te komen dat de werkzaamheden normaal doorgang kunnen vinden.

19.5 De werknemer heeft per kalenderjaarrecht op de navolgende duurzame inzetbaarheidsdagen (DI-dagen).

Leeftijdscategorie	**DI-dagen, uitgedrukt in**	
	Dagen	**Uren**
25 - 39 jaar	2	16
40 - 43 jaar	2	16
44 - 47 jaar	2	16
48 - 51 jaar	3	24
52 - 54 jaar	4	32
55 - 57 jaar	5	40
58 - 59 jaar	6	48
60 jaar	7	56
61 jaar en ouder	8	64

Bepalend voor de aanspraak op deze DI-dagen is de leeftijd die aan het einde van het kalenderjaar zal zijn bereikt.

De DI-dagen kan de werknemer inzetten voor bestedingsdoelen ter verbetering van zijn duurzame inzetbaarheid. Uitwerking en uitvoering van de regeling en de bestedingsdoelen vindt plaats in overleg met de Ondernemingsraad op basis van de uitgangspunten die vermeld staan in protocolafspraak lid 4 van deze cao.

19.6 De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst van de werkgever is getreden of die voor het einde van het lopende jaar uit dienst van de werkgever is getreden, heeft voor elke maand van het dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de in 19.2 en 19.5 genoemde vakantie.

19.7 Bij indiensttreding voor of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van de maand, wordt de werknemer voor de toepassing van het in 19.6 bepaalde geacht de volle maand in dienst te zijn geweest.

19.8 *Vakantiedagen*
De vakantiedagen gelden in principe als dagen die de werknemer redelijk gespreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. De vakantiedagen moeten over alle dagen van de week redelijk worden verspreid.

19.9.1 Aan de werknemers in volcontinudienst zal altijd toestemming worden verleend om bij de geloofsbevestiging of communiefeesten van eigen kinderen, ongeacht welke religie, dan wel daarmee in andere religie gelijk te stellen gebeurtenissen, een vakantiedag op te nemen, ook als de genoemde plechtigheden op zondag of Hemelvaart plaatsvinden.

19.9.2 Aan buitenlandse werknemers zal desgewenst op, anders dan de in 19.9.1 al bedoelde religieuze gebeurtenissen en dagen, hun religieuze feestdagen zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven een vakantiedag op te nemen.

19.10 De werkgever kan maximaal drie collectieve vakantiedagen per vakantiejaar vaststellen.
De vaststelling van die dagen zal geschieden in overleg met de Ondernemingsraad.

19.11 Vakantie kan ook in uren worden opgenomen, waarbij ook de afschrijving op het vakantietegoed in uren zal plaatsvinden.

19.12 De werknemer dient de hem toegekende vakantiedagen als regel voor het einde van het vakantiejaar opgenomen te hebben. Indien dit niet het geval is, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer de niet opgenomen vakantiedagen zal genieten.
De verjaringstermijn van vakantiedagen bedraagt 5 jaar.

19.13 De werkgever dient ervoor zorg te dragen dat de werknemer de hem toegekende vakantie als regel voor het einde van het vakantiejaar kan opnemen. Indien dit in bijzondere gevallen niet mogelijk blijkt, is uiteraard het gestelde onder 19.12 niet van toepassing.

19.14 Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffende, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer ten gevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt.

19.15 De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.

19.16 De verwerving van vakantierechten vindt wel plaats over het tijdvak dat een werknemer, terwijl het dienstverband voortduurt, geen arbeid verricht wegens:

a. arbeidsongeschiktheid wegens ziekte
b. onvrijwillige werkloosheid (werktijdvermindering) bij handhaving van het dienstverband
c. het opnemen van verlof, gebaseerd op een in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof
d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst
e. zwangerschaps- en bevallingsverlof
f. adoptieverlof
g. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 7:643 BW (politiek verlof).

19.17 Dagen waarop de werknemer om één van de redenen, als genoemd in 19.16 alsmede in artikel 15 verhinderd was arbeid te verrichten, gelden niet als vakantiedagen. Voor artikel 19.16a geldt dat de werknemer zich houdt aan de bestaande verlofregeling gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.

Vakantie bij ontslag

19.18 Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet in de opzegtermijn mogen zijn begrepen, tenzij in onderling overleg tussen werkgever en werknemer anders wordt bepaald.

19.19 Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen, dan wel niet heeft kunnen opnemen, zullen hem deze dagen bij het einde van het dienstverband worden uitbetaald.

19.20 Indien bij het beëindigen van het dienstverband blijkt, dat de werknemer teveel vakantiedagen heeft genoten, zal de werkgever het over die teveel genoten vakantie doorbetaalde, mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde, dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.

19.21 Voor de verrekening van de teveel c.q. te weinig genoten vakantie zal een evenredig deel van het maandinkomen worden gerekend.

Uitvoeringsbepaling

19.22 Behoudens in geval van collectieve vakantiedagen kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijk genot van de vakantiedagen dan nadat hij gedurende ten minste twee maanden in dienst van de werkgever is geweest.

19.23 Bij een eventuele collectieve of groepsgewijze aaneengesloten vakantie dient het vakantierooster voor het volgend jaar in november na instemming van de Ondernemingsraad te worden vastgesteld en ter kennis van de werknemers te worden gebracht.

19.24 Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens het in 19.19 bedoelde geval niet worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

19.25 Tijdens de aaneengesloten vakantie blijven de dienstroosters ongewijzigd doorlopen.

19.26 De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking, indien hij bij zijn vorige werkgever(s) vakantierechten heeft verworven die niet in natura zijn genoten, daarvan aan de werkgever mededeling te doen, opdat deze weet op hoeveel vakantiedagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

Artikel 20. Vakantietoeslag

20.1 De werknemer ontvangt per kalenderjaar een vakantietoeslag. Deze toeslag wordt berekend over het totaalbedrag aan maandinkomens, incl. de meerurentoeslag zoals bedoeld in artikel 8.8 en 8.9, die door de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar wordt genoten, verder in dit artikel te noemen jaarinkomen. De vakantietoeslag wordt als voorschot eind mei van elk kalenderjaar uitbetaald, zulks op basis van de in het kalenderjaar reeds genoten maandinkomens. Aan het einde van het kalenderjaar vindt een eindafrekening plaats van de vakantietoeslag.

20.2 De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen. Hierbij geldt voor werknemers van 21 jaar en ouder dat de vakantietoeslag bij een vol jaar dienst vanaf 1 augustus 2003 ten minste het bedrag bedraagt genoemd in salarisgroep 12 trede 6. Dit minimum wordt voortaan automatisch aangepast met het percentage van de initiële salarisstijging. Bij korter dan een vol jaar dienst geldt voor werknemers die tot bovenomschreven groep behoren een minimumvakantietoeslag van salarisgroep 12 trede 6 x 1/12. De leeftijd van 21 jaar of ouder dient te zijn bereikt op 1 januari van het jaar waarop de vakantietoeslag betrekking heeft.

20.3 Indien een werknemer voor het einde van een jaar uit dienst treedt, is hij verplicht de op dat moment teveel betaalde vakantietoeslag aan de werkgever terug te betalen; zoveel mogelijk zal dit geschieden door verrekening met door de werkgever eventueel nog aan de werknemer verschuldigde bedragen uit andere hoofde.

Artikel 21. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

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 (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

21.1 *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 Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

21.2 *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 bruto maandinkomen.

21.3 *Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken*
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.

21.4 Indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet verbetering poortwachter zal de hierboven onder 21.3 genoemde wettelijke doorbetaling worden aangevuld tot 90% van het bruto maandinkomen gedurende maximaal 52 weken. Dit geldt eveneens voor de werknemer die door de aard van de ziekte niet kan voldoen aan de bepalingen die de Wet verbetering poortwachter oplegt.

21.5 Onder bruto-inkomen wordt verstaan een gelijk bedrag, als de werknemer bij arbeidsgeschiktheid, over zijn normale werktijd bruto zou hebben ontvangen, inclusief de uit hoofde van afwijkende uren en/of consignatie volgens een vast rooster ontvangen bruto verdiensten, met inbegrip van het op dit bedrag gebaseerde gedeelte van de extra uitkering, als bedoeld in 12.13 en van de vakantietoeslag, als bedoeld in artikel 20 onder aftrek van een eventuele vakantietoeslag op grond van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

21.6 Geen aanvullingen worden verstrekt aan werknemers, aan wie door het desbetreffende uitvoeringsorgaan de wettelijke uitkering wordt geweigerd dan wel de loondoorbetaling in gevolge WULBZ niet verplicht is.

21.7 In geval van misbruik, waaronder begrepen het bij indiensttreding op een desbetreffende vraag verzwijgen van bestaande lichamelijke afwijkingen alsmede het overtreden van de geldende controle- en verzuimregels, verbeurt hij eveneens elke aanspraak op de in 21.1 t/m 21.4 bedoelde aanvullingen. In geval van verschil van mening zal een uitspraak van een bij UWV aangevraagde second opinion doorslaggevend zijn.

21.8 Voorts is de werkgever niet gehouden om de aanvullingen te verstrekken aan degenen met wie het dienstverband is verbroken, tenzij het betreft een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer. In laatstbedoeld geval wordt de aanvulling voortgezet zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, doch uiterlijk 2 jaar na aanvang van die arbeidsongeschiktheid c.q. zoveel eerder als de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

21.9 De in 21.1 t/m 21.4 bedoelde aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van de AOW-gerechtigde leeftijd en ouder en worden respectievelijk bij het bereiken van deze leeftijd beëindigd.

21.10 Indien overheidsmaatregelen ertoe mochten leiden dat de aanvullingen die de werkgever als gevolg van dit artikel toekent een verdergaande stijging dan reeds tot stand gekomen zouden ondergaan, dan behoudt werkgever zich het recht voor, ook al tijdens de looptijd van dit contract, met de vakverenigingen te overleggen over zo nodig tussentijdse maatregelen ter voorkoming van kostenstijging uit dien hoofde door werkgever, zulks in overeenstemming met het bepaalde in artikel 30.1 van deze cao.

21.11 Op werknemers die al eerder (gedeeltelijk) zijn gere-integreerd na een arbeidsongeschiktheid waarvan de eerste ziektedag lag vóór 1 januari 2004 en die opnieuw respectievelijk in meerdere mate arbeidsongeschikt worden in de zin van de WAO, zijn de bepalingen met betrekking tot (de aanvullingen op) de WAO van toepassing zoals verwoord in de cao 1 augustus 2003 - 31 juli 2004.

Artikel 22. Uitkering bij overlijden

22.1 Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan driemaal het voor de werknemer geldende maandinkomen.

22.2 Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht wat de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de ziektewet c.q. WULBZ en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners met wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde
b. bij afwezigheid van onder a. genoemde personen is de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen
c. bij afwezigheid van onder a. en b. bedoelde personen: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en/of meerderjarige kinderen en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

Artikel 23. Pensioenregeling

23.1 Met inachtneming van de ter zake geldende reglementen en verzekeringsvoorwaarden worden, behoudens het in artikel 23.2 bepaalde, de werknemers verzekerd bij Stichting Pensioenfonds PGB, hierna te noemen PGB, te Amsterdam.

23.2 Omtrent voorgenomen wijzigingen van de pensioenregeling en/of wijziging van de premiebedragen van werknemer en werkgever, voor zover deze niet voortvloeien uit pensioenverzekeringstechnische zaken die niet tot de competentie van werkgever en werknemer behoren, zullen partijen tijdig overleg plegen, opdat hierover eerst overeenstemming wordt bereikt.

23.3 De werkgever zal de vakverenigingen voorts informeren omtrent de feitelijk gewijzigde reglementen van de onderneming en de verzekeringsvoorwaarden van PGB.

23.4 Vanaf 1 januari 2019 is de nieuwe pensioenregeling van kracht. Voor de uitgangspunten en de inhoud van de pensioenregeling wordt verwezen naar het pensioenreglement, zie bijlage VIII.

23.5 Op kosten van de werkgever kunnen werknemers die voornemens zijn binnen drie jaar uit te treden, eventueel met hun partner, in eigen tijd een pensioencursus volgen, mits een eigen bijdrage van € 100 wordt betaald.

Artikel 24. Winstuitkerings- en winstspaarregeling en regeling resultaatafhankelijke beloning (RAB)

24.1 Werknemers hebben aanspraak op een winstuitkering conform het Reglement winstuitkeringsregeling (bijlage VI).

24.2 De winstuitkeringsregeling, met inbegrip van het reglement, is van kracht tot 31 december van enig jaar, gekoppeld aan het desbetreffende boekjaar.

24.3 *Premiespaarregeling*
De werkgeversbijdrage van de premiespaarregeling (op jaarbasis), uitgaande van het deelnemersbestand per 31-12-2002 en de toen individueel genoten werkgeversbijdrage, zal worden aangewend voor een bruto-uitkering. Tot een maximum van € 525 per jaar.

Artikel 25. Vakverenigingswerk binnen de onderneming

25.1 De werkgever geeft elk van de vakverenigingen faciliteiten voor het werk van de vakverenigingen en de bedrijfsledengroepen in de onderneming, voor zover door dit werk de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en de bestaande overlegstructuren niet worden doorkruist.

25.2 De vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk meedelen wie van de leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in de bedrijfsledengroep.

25.3 De vakverenigingen c.q. het bestuur van een bedrijfsledengroep kunnen binnen het bedrijf van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik maken ten behoeve van mededelingen e.d. aan hun leden.
Het bovenstaande betreft uitsluitend mededelingen e.d. waarvan de inhoud bestaat uit objectieve informatie over vergaderingen, scholing en soortgelijke vakverenigingsactiviteiten. Indien de inhoud verder gaat dan bedoelde objectieve informatie is er voor publicatie voorafgaand overeenstemming met de werkgever nodig over de feitelijke informatie. Van deze mededelingen e.d. zal steeds gelijktijdig met de publicatie c.q. verspreiding ervan een exemplaar worden overhandigd aan de bedrijfsleiding.

25.4 Aan de vakverenigingen en aan de voorzitters van een bedrijfsledengroep zullen ter informatie worden toegezonden:
- algemene mededelingen aan het personeel
- gepubliceerde agenda's en verslagen van overlegvergaderingen met de Ondernemingsraad
- het personeelsinformatiebulletin.

De werknemers van de bedrijfsledengroep krijgen, na ondertekening van het protocol, toegang tot e-mailfaciliteiten.

25.5 Ten behoeve van vergaderingen van bedrijfsledengroepen zal zo mogelijk binnen het bedrijf vergaderruimte ter beschikking worden gesteld. Deze vergaderingen zullen in beginsel buiten werktijd worden gehouden. (Bestuurs)leden die in verband met hun dienstrooster de vergaderingen niet kunnen bijwonen, kunnen hiervoor zo nodig betaald verzuim krijgen, indien het bedrijfsbelang dit toelaat en daartoe tijdig overleg met hun betrokken chef is gepleegd.

25.6 Ten behoeve van bovengenoemde activiteiten zal per kalenderjaar niet meer betaald verzuim worden toegekend dan 2,5 uur per lid van de vakvereniging.
Elke vakvereniging doet aan de werkgever eenmaal per jaar opgave van zijn aantal leden in de onderneming.

25.7 De werkgever zal erop toezien dat de werknemer van de bedrijfsledengroep niet op grond daarvan in zijn positie als werknemer wordt benadeeld, op dezelfde wijze als het bepaalde in artikel 21 van de WOR.

25.8 Indien de werkgever tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep wil overgaan, zal deze − alvorens een ontslagvergunning aan te vragen − de desbetreffende vakvereniging motiveren dat dezelfde maatstaven zijn aangelegd als die die gelden voor werknemers die niet een dergelijke functie vervullen binnen de vakverenigingen.

25.9 Bij gesprekken tussen de bedrijfsleiding en de vakverenigingen mogen de betrokken voorzitters van de bedrijfsledengroepen of een door de leden uit hun midden gekozen vertegenwoordiger als waarnemer aanwezig zijn.
Indien deze gesprekken plaatsvinden buiten het voor betrokkene geldende dienstrooster zullen deze uren worden gecompenseerd door een 'tijd voor tijd'-vergoeding.

25.10 De behandeling van bepaalde aangelegenheden, behorende tot de competentie van een bezoldigde bestuurder van een vakvereniging, kan door hem aan de voorzitter van een bedrijfsledengroep worden overgedragen, mits daarvan tijdig mededeling is gedaan aan de bedrijfsleiding en de eventueel gemaakte afspraken tussen partijen door de betrokken vakvereniging als bindend worden aanvaard.

25.11 Indien zich een conflictsituatie voordoet tussen werkgever en de vakverenigingen zal overleg worden gepleegd over de gevolgen hiervan met betrekking tot het in dit artikel geregelde vakverenigingswerk binnen de onderneming.

25.12 Werkgever zal medewerking verlenen om de vakverenigingscontributie fiscaal te faciliteren voor zover en voor zolang dit mogelijk is. In bijlage IX is het reglement ter informatie opgenomen.

Artikel 26. Vervallen

Artikel 27. Private aanvulling WW en WGA (PAWW)

27.1 Werkgever heeft zich aangesloten bij de PAWW. Werkgever houdt de PAWW-bijdrage in op het brutoloon van de werknemers en draagt deze af aan het landelijke PAWW-fonds. Stichting PAWW beheert het PAWW-fonds en regelt – onder voorwaarden – de private aanvulling op de WW na afloop van de wettelijke WW-periode of loongerelateerde WGA-uitkering. Een toelichting is opgenomen in bijlage VII.

27.2 Om de uitvoering voor decentrale cao-partijen mogelijk te maken, is de PAWW-deelname geregeld via verzamelcao's. Werkgever en vakverenigingen hebben hiervoor een overeenkomst tot deelname aan de PAWW-cao ondertekend. De PAWW-regeling loopt tot 1 oktober 2022. Deze zal worden gecontinueerd voor een nieuwe looptijd van 5 jaar, tot 1 oktober 2027. .

27.3 Werkgever houdt vanaf datum indiensttreding de PAWW-bijdrage in op het brutoloon van de werknemer.

27.4 De PAWW-bijdrage wordt berekend over het maandinkomen (schaalsalaris, ploegendiensttoeslag en persoonlijke toeslag) plus vakantiegeld en 13^{e} maand. De PAWW-bijdrage is gemaximeerd op 0,75% van het brutoloon (tot max. dagloon).

Artikel 28. Ongewenste omgangsvormen

28.1 Ongewenste intimiteiten en omgangsvormen binnen de onderneming behoren niet voor te komen en zullen evenmin worden getolereerd.

28.2 In overleg met de Ondernemingsraad is een voor alle betrokkenen aanvaardbare vertrouwenspersoon aangezocht ter behandeling van eventuele klachten ter zake.
Klachten worden vertrouwelijk behandeld en de werknemer die een serieuze klacht indient, zal niet in zijn belangen worden geschaad.

28.3 In overleg met de Ondernemingsraad is een klachtenprocedure opgesteld en gepubliceerd.

Artikel 29. Collectieve ongevallenverzekering

29.1 Voor alle werknemers van Crown Van Gelder zal een premievrije collectieve ongevallenverzekering met een 24-uurs dekking worden afgesloten.

Artikel 30. Tussentijdse wijzigingen

30.1 Indien belangrijke tussentijdse wijzigingen zich voordoen, kunnen deze door de werkgever of door de vakverenigingen aan de orde worden gesteld als deze in direct verband staan met buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland. Partijen zijn in dat geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen zo spoedig als mogelijk is in behandeling te nemen.

30.2 Indien bij het overleg over de gevallen in 30.1 genoemd binnen 2 maanden nadat zij aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend gerechtigd de overeenkomst met inachtneming van een opzegtermijn van één maand op te zeggen.

30.3 Indien de omstandigheden bij Crown Van Gelder gedurende de looptijd van de cao ingrijpend wijzigen, treden partijen in overleg. Dit in aanvulling op de leden 30.1 en 30.2.

Artikel 31. Duur en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst, waarin sprake is van verlenging van de vorige cao inclusief tussentijdse wijzigingen, treedt in werking op 1 januari 2022 te 00.00 uur en eindigt van rechtswege op 31 maart 2023 te 24.00 uur.

Crown Van Gelder B.V. te Velsen-Noord

FNV te Utrecht

CNV Vakmensen.nl te Utrecht

Protocolafspraken cao 2022-2023

1 Participatiewet

Op 5 oktober 2015 hebben de vakverenigingen en AWVN een protocol over de uitwerking van de banenafspraak ondertekend. Met dit protocol willen zij zich nog nadrukkelijker gaan inzetten om de realisatie van de garantiebanen te ondersteunen en door goede en effectieve cao-afspraken de afgesproken aantallen arbeidsbeperkten aan werk te helpen.

Crown Van Gelder wil zich nadrukkelijk blijven inzetten om werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt aan werk te helpen.

2 Bovenwettelijke vakantiedagen

2.1 Werknemers kunnen maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen inruilen voor brutoloon indien er sprake is van een stuwmeer (meer dan 1x het wettelijk jaarlijks verlof op peildatum 31 december van een kalenderjaar). Deze regeling valt buiten de werkkostenregeling.

2.2 De verkoop van 5 bovenwettelijke verlofdagen ten behoeve van DI of een fiets van de zaak (tot € 1.000) tegen een netto vergoeding (voor zover er ruimte is in de werkkostenregeling) wordt door Crown Van Gelder gecontinueerd. Binnen de DI-shop kan het budget niet langer worden besteed aan de aankoop van een fiets om een stapeling van regelingen en daarmee uitholling van de ruimte binnen de werkkostenregeling voor DI te voorkomen.

2.3 Deze afspraken gelden voor de looptijd van de cao.

3 Randafspraken met een 10-ploegenrooster (2 x 5) in productie

De randafspraken van het 11-ploegenrooster (proefrooster 2019 uit protocolafspraak 4 van cao 2019) zijn geëvalueerd. Per 01-02-2020 is door de medewerkers gekozen voor roostervariant 2A uit de roosterkrant van oktober 2019: het voorwaarts roterend 10-ploegenrooster (2 x 5). Een aantal randafspraken uit de protocolafspraak 4 van cao 2019 is niet gewijzigd en in dat geval met een * aangegeven. Om een productiecapaciteit met een hoog/laagseizoen mogelijk te maken in een rooster dat over het gehele jaar hetzelfde is, is flexibiliteit in de vorm van randafspraken nodig. Zo nodig kunnen tussentijds nog aanvullende afspraken gemaakt worden in nauw overleg met de ondernemingsraad. Bij de volgende cao-onderhandelingen evalueren partijen deze randafspraken en of er een evenwichtige bijdrage van iedereen is geweest aan wisseldiensten en overwerk.

Specificaties van het 10 ploegenrooster (2 x 5), voorwaarts roterend:
- 10 ploegen van 9 medewerkers (90 FTE)
- Cyclus van 10 weken met 33,36 uur. Is gelijk aan de gewenste 33,36 uur
- B/N factor 1,38 in hoogseizoen (18 medewerkers op 13 werkplekken)
- B/N factor 2,25 in laagseizoen (bij uitgeroosterde diensten 8 werkplekken)
- Er zijn geen aparte flexweken. Wel kan er dagelijks vanuit een eerste nachtshift geschoven worden om bezettingsproblemen op te vangen (maximaal 5 medewerkers kunnen schuiven naar een OD of MD)

Hoe maken we het laagseizoen mogelijk?
- Planning vraagt iedereen 6 weken van tevoren om aan te geven welke diensten de voorkeur hebben om niet te werken (dit is dus geen verzoek tot verlof)
- Verlof dient ook 6 weken vooraf te worden opgegeven
- Op basis van deze opgegeven diensten, de commerciële noodzaak om minder te produceren en
- onderhoudsbehoefte, wordt de productie stopgezet, en vallen diensten of clusters van diensten uit

- Op deze dagen ontstaat dus meer ruimte voor verlofopname en wisselen van diensten
- Vervolgens wordt bekeken op welke diensten gaten in de bezetting zitten en wie er in de uitgeroosterde diensten boven de bezetting lopen
- Deze planning wordt 4 weken van tevoren bekend gemaakt
- Aan de medewerker wordt gevraagd om (op vrijwillige basis) de openstaande werkplekken op te vullen in de vorm van wisseldiensten
- Planning stuurt op een evenwichtige verdeling

Wat zijn wisseldiensten?
Om een productiecapaciteit met een hoog-/laagseizoen mogelijk te maken in een rooster dat over het gehele jaar hetzelfde is, is flexibiliteit in de randvoorwaarden nodig. Vrijwilligheid is daarbij een belangrijk uitgangspunt, met name als het gaat om het schuiven van diensten.

De volgende randafspraken voor een wisseldienst zijn daarbij afgesproken:
- Wisselen doe je vrijwillig
- Een wisseldienst is een dienst die je kan schuiven; bijvoorbeeld i.p.v. zaterdag ND loop ik dinsdag MD
- Een wisseldienst kost je geen ploegentoeslag
- Een wisseldienst kan elke dienst zijn (deze is dus niet vooraf in het rooster gedefinieerd)
- Een wisseldienst kan je lopen als de basisbezetting van je dienst rond is

N/F-diensten (bij roostervorm 2A)
- N/F-diensten zijn diensten waar een OD, MD, ND of DD kan worden gelopen
- N/F-diensten worden 4 weken voor de betreffende dienst ingepland op basis van de gaten in de bezetting op die betreffende dag
- Een N/F-dienst geldt alleen voor die betreffende dag
- Nadat planning van N/F-diensten is gepubliceerd en diensten op verzoek van planning wijzigen, telt deze dienst als verschoven dienst met toeslag (75%)

Overige randafspraken
- Verlof moet 6 weken van te voren aangevraagd worden (behalve zomervakantie) *
- Antwoord op verlofaanvraag wordt gegeven binnen 2 weken (behalve zomervakantie) *
- Afspraken rond ruildiensten: beide dagen moeten vooraf bekend zijn en beide diensten moeten binnen een periode van 4 weken vallen *
- Medewerker mag 8 dagen voor het toegekende verlof, het verlof intrekken. Medewerker kan dan op een andere dienst diezelfde dag worden ingeroosterd (zonder toeslag) *
- Er zijn geen R-diensten in de zomervakantie *
- Alle overige zaken die in de cao over het 5-ploegenrooster zijn vastgesteld, zijn ook van toepassing *

4 DI-dagen

DI-dagen kan de werknemer inzetten voor bestedingsdoelen ter verbetering van zijn duurzame inzetbaarheid. Duurzaam inzetbaar wil zeggen: gezond (mentaal en fysiek), vakbekwaam (kennis en competenties) en gemotiveerd (plezier), nu en in de toekomst (zie cao-artikel 19.5). Uitwerking en uitvoering zijn opgenomen in de DI-regeling die in overleg met de Ondernemingsraad is vastgesteld op basis van de uitgangspunten van protocolafspraak lid 5 van de cao Crown Van Gelder 2019.
- Deze uitgangspunten zijn: DI-dagen kunnen worden besteed in geld en tijd.
- DI-bestedingsdoelen zijn terug te vinden in de DI-regeling (Cobra - “info-tegel”).
- Keuzes die de werknemer in de DI-shop maakt worden automatisch toegekend.
- Besteding in tijd voor recuperatie en het volgen van opleiding is een keuze in de DI-regeling.
- Het streven is om de besteding fiscaalvriendelijk te laten plaatsvinden.
- De DI-dagen die de werknemer in een jaar krijgt toegekend, kan de werknemer tot 3 jaar sparen. Na het derde jaar vervallen de rechten van de niet bestede DI-dagen die in deze periode zijn toegekend en gespaard.

- Langer dan 3 jaar sparen (maximaal 5 jaar) is mogelijk indien vooraf een DI-plan is afgesproken met de leidinggevende.
- Bij tussentijdse uitdiensttreding vindt verrekening van de opgebouwde DI-rechten plaats.
- De waarde van een DI-dag is gebaseerd op het individuele uurloon van de werknemer.
- De nieuwe regeling is aanvullend op het HR-beleid. De DI-dagen worden niet gebruikt ter financiering van scholings-/ontwikkelingskosten die normaliter door de werkgever worden betaald in het kader van de uitvoering van de functie.

In februari 2020 zijn op initiatief van de Ondernemingsraad de volgende aanvullende uitgangspunten opgesteld die in de DI-regeling zijn verwerkt:
- In de gesprekken tussen werknemers en leidinggevenden zal de inzet van DI-dagen aan de orde komen.
- De bestedingsdoelen voor het opnemen van DI-dagen in tijd zullen leidinggevenden ruim interpreteren. In de praktijk betekent dit dat wanneer een werknemer aan zijn leidinggevende vraagt om een DI-dag op te nemen dit hetzelfde wordt behandeld als een aanvraag voor een vrije dag. De werknemer is dus niet verplicht om een toelichting te geven over hoe hij die dag besteedt.
- Cao-partijen en OR vinden het belangrijk dat werknemers met hun leidinggevende in gesprek gaan en blijven over duurzame inzetbaarheid.

Voor de looptijd van deze cao hebben cao-partijen afgesproken dat werknemers gebruik kunnen blijven maken van de bestedingsdoelen zoals vastgelegd in de protocolafspraken cao 2020-2021.

5 WGA-hiaatverzekering

De kosten voor de WGA-hiaatverzekering komen vanaf 1 juli 2022 volledig voor rekening van de werkgever.

6 Eerder stoppen met werken (tijdelijke RVU-regeling)

Cao-partijen hebben een collectieve afspraak gemaakt over eerder stoppen met werken voor werknemers werkzaam in zware beroepen bij Crown van Gelder. Werknemers uit deze doelgroep hebben de mogelijkheid om tot 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd eerder te stoppen met werken, met een RVU-vergoeding. De tijdelijke RVU-regeling loopt van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025. De regeling is verder uitgewerkt in bijlage XII.

Bijlagen

Bijlage I Indeling van de functiegroepen

A. De groepsindeling van de functiegroepen 10 t/m 19 − op basis van het ORBA-systeem − is als volgt:

- functiegroep 10	leeg		
- functiegroep 11	0	t/m	34,0 punten
- functiegroep 12	34,5	t/m	53,5 punten
- functiegroep 13	54,0	t/m	73,0 punten
- functiegroep 14	73,5	t/m	92,5 punten
- functiegroep 15	93,0	t/m	112,0 punten
- functiegroep 16	112,5	t/m	131,5 punten
- functiegroep 17	132,0	t/m	151,0 punten
- functiegroep 18	151,5	t/m	170,5 punten
- functiegroep 19	171,0	t/m	190,0 punten

B. De groepsindeling van de functiegroepen 51 t/m 56 − op basis van het ORBA-systeem − is als volgt:

- functiegroep 51	191	t/m	210 punten
- functiegroep 52	211	t/m	230 punten
- functiegroep 53	231	t/m	250 punten
- functiegroep 54	251	t/m	270 punten
- functiegroep 55	271	t/m	290 punten
- functiegroep 56			meer dan 291 punten

Bijlage II Salarisschalen

SALARISSCHALEN PER 1 Januari 2022

FUNCTIEJAREN- C.P. TREDENSCHALEN 11 T/M 19
Inclusief 3,5 % verhoging per 1 januari 2022

Salarisschaal	11	12	13	14	15	16	17	18	19
aantel functiejaren/treden									
00/01	2079	2132	2202	2303	2411	2559	2719	2897	3082
01/02	2116	2169	2247	2347	2471	2615	2782	2958	3159
02/03	2148	2210	2290	2400	2526	2674	2840	3027	3228
03/04	2183	2252	2340	2451	2583	2731	2906	3098	3302
04/05	2224	2295	2388	2495	2638	2790	2963	3161	3372
05/06		2340	2433	2551	2689	2846	3029	3228	3450
06/07			2481	2601	2744	2908	3095	3300	3518
07/08						2959	3158	3367	3588
08/09							3216	3430	3664
09/10								3498	3733
10/11									3802

AANLOOPSCHALEN 11 t/m 19 c.q.TREDENSCHALEN 1 t/m 9
Inclusief 3,5 % verhoging per 1 januari 2022

Salarisschaal	1 (11)	2 (12)	3 (13)	4 (14)	5 (15)	6 (16)	7 (17)	8 (18)	9 (19)
Treden									
A	1633	1633	1863	2111	2169	2310	2400	2583	2772
B	1833	1834	2069	2177	2252	2398	2511	2690	2876
C	2035	2037	2138	2237	2338	2485	2618	2790	2984

Salarisschaal t.b.v. nieuwe garantiebanen met ingang van 1 juli 2018	
Trede	Brutomaandsalaris
1	100% minimumloon v.a. 22 jaar
2	102,5%
3	105%
4	107,5%
5	110% minimumloon

SALARISSCHALEN 51 t/m 56

Inclusief 3,5 % verhoging per 1 januari 2022

leeftijd/ schaal	51	52	53	54	55	56
25	3154	3355	3549	3757		
26	3329	3549	3781	4035	4253	
27	3473	3754	4006	4305	4532	
28	3609	3916	4198	4554	4837	5026
29	3721	4058	4392	4808	5125	5332
30	3815	4173	4554	5025	5380	5632
31	3874	4242	4686	5224	5632	5938
32	3933	4302	4752	5380	5864	6244
33	3968	4349	4833	5502	6062	6529
34	4012	4404	4888	5586	6269	6778
35	4049	4436	4931	5657	6419	7008
36	4070	4461	4967	5711	6551	7238
37	4090	4489	5007	5764	6629	7440
38	4106	4513	5026	5806	6711	7623
39	4118	4541	5049	5841	6780	7740
40	4123	4549	5065	5871	6828	7836
41	4137	4555	5086	5896	6882	7913
42	4144	4568	5105	5926	6923	7984
43	4148	4574	5110	5946	6953	8041
44	4149	4578	5114	5968	6982	8102
45		4582	5119	5985	7004	8137
46			5125	6005	7022	8174
47				6014	7044	8216
48					7047	8243
49					7052	8274
50					7055	8290
51						8307
52						8317
53						8331

SALARISSCHALEN PER 1 Januari 2023

FUNCTIEJAREN- C.P. TREDENSCHALEN 11 T/M 19
Inclusief 0,5 % verhoging per 1 januari 2023

Salarisschaal	11	12	13	14	15	16	17	18	19
aantel functiejaren/treden									
00/01	2090	2143	2213	2314	2423	2571	2733	2911	3098
01/02	2126	2180	2258	2359	2483	2629	2796	2973	3175
02/03	2158	2221	2302	2412	2539	2688	2854	3043	3244
03/04	2194	2263	2352	2463	2596	2745	2921	3113	3318
04/05	2235	2306	2400	2508	2651	2804	2978	3177	3389
05/06		2352	2445	2564	2702	2860	3045	3244	3467
06/07			2493	2614	2758	2923	3110	3316	3536
07/08						2974	3174	3384	3606
08/09							3232	3447	3682
09/10								3516	3752
10/11									3821

AANLOOPSCHALEN 11 t/m 19 c.q.TREDENSCHALEN 1 t/m 9
Inclusief 0,5 % verhoging per 1 januari 2023

Salarisschaal	1 (11)	2 (12)	3 (13)	4 (14)	5 (15)	6 (16)	7 (17)	8 (18)	9 (19)
Treden									
A	1641	1641	1872	2122	2180	2322	2412	2596	2786
B	1842	1843	2079	2187	2263	2410	2523	2703	2891
C	2045	2047	2149	2248	2350	2497	2631	2804	2999

Salarisschaal t.b.v. nieuwe garantiebanen met ingang van 1 juli 2018	
Trede	Brutomaandsalaris
1	100% minimumloon v.a. 22 jaar
2	102,5%
3	105%
4	107,5%
5	110% minimumloon

SALARISSCHALEN 51 t/m 56 per 1 januri 2023

Inclusief 0,5 % verhoging per 1 januari 2023

leeftijd/ schaal	51	52	53	54	55	56
25	3169	3372	3567	3776		
26	3345	3567	3800	4056	4274	
27	3491	3773	4027	4326	4555	
28	3627	3936	4219	4577	4861	5051
29	3739	4079	4413	4832	5151	5359
30	3834	4194	4577	5050	5407	5661
31	3893	4264	4710	5250	5661	5967
32	3953	4324	4775	5407	5894	6275
33	3988	4371	4858	5530	6092	6561
34	4032	4426	4913	5614	6300	6812
35	4069	4458	4955	5686	6451	7043
36	4090	4483	4992	5740	6583	7274
37	4111	4511	5032	5793	6662	7477
38	4126	4535	5051	5835	6744	7661
39	4139	4563	5074	5870	6814	7778
40	4144	4572	5091	5900	6862	7875
41	4158	4578	5111	5926	6916	7952
42	4165	4591	5130	5956	6958	8024
43	4169	4597	5135	5976	6988	8081
44	4170	4601	5140	5998	7017	8142
45		4605	5145	6015	7039	8178
46			5151	6035	7058	8215
47				6044	7079	8257
48					7083	8284
49					7088	8315
50					7090	8332
51						8348
52						8359
53						8372

Bijlage III Uitgangspunten van het beloningsbeleid voor de categorie: functiegroepen 51 t/m 56

1 Elke functie is op basis van het resultaat van een classificatie met behulp van het 'ORBA-systeem' ingedeeld in één van de functiegroepen 51 t/m 56.

2 Het salaris wordt door de daartoe bevoegde leiding bepaald met inachtneming van diverse factoren als

- leeftijd
- prestatie
- onderlinge beloningsverhoudingen
- het eventueel regelmatig en ten minste in redelijke mate vervangen van een functionaris met een functie in een hogere functiegroep.

3 Als regel zal met inachtneming van het in sub 2 gestelde worden bepaald in een gebied dat wordt begrensd door de volgende bedragen:

- anderzijds de helft van het verschil tussen het richtlijnbedrag dat hoort bij de leeftijd van de betrokkene in de bij de functiegroep behorende salarisgroep, en het richtlijnbedrag in de naasthogere salarisgroep bij dezelfde leeftijd.

4 Uitzonderingen op het in sub 3 gestelde zijn mogelijk, bijvoorbeeld in de volgende gevallen:

a. Na een belangrijke promotie of belangrijk hogere indeling van de functie als gevolg van herclassificatie kan geleidelijk aansluiting worden gezocht bij de richtlijnen in de nieuwe salarisgroep.

b. Gedurende een noodzakelijke inwerk- en/of opleidingsperiode kan geleidelijk aansluiting worden gezocht bij de richtlijnen van de (nieuwe) salarisgroep waarin de functie bij volledige vervulling is ingedeeld.

c. Indien een functionaris binnen afzienbare tijd een duidelijk hogere functie zal gaan vervullen, kan hierop bij de salarisbepaling worden geanticipeerd.

5 In geval van een:

a. definitieve overplaatsing naar een functie in een hogere of lagere salarisgroep, of

b. definitieve indeling van de functie in een hogere of lagere salarisgroep dient het gestelde in sub 2, 3, 4a en 4b in acht te worden genomen.

6 Bij een incidentele vervanging van een functionaris met een functie in een hogere salarisgroep kan een tijdelijke toeslag op het salaris worden toegekend mits:

- sprake is van vervanging in ten minste redelijke mate, en
- sprake is van vervanging gedurende een langere periode.

De hoogte van de eventuele tijdelijke toeslag wordt bepaald met inachtneming van de mate van vervanging, alsmede van het gestelde in sub 2, 3 en 4a.

Bij een tijdelijke overplaatsing naar een functie in een lagere functiegroep blijft het salaris ongewijzigd.

7 a. Bij algemene salarisverhogingen, overeengekomen in het kader van de Crown Van Gelder-cao behoudt de directie zich echter het recht voor in individuele gevallen anders te beslissen.

b. De in sub a. bedoelde algemene verhogingen worden verwerkt in de salarisrichtlijnen.

c. Het in sub a. gestelde geldt onder het voorbehoud van eventuele wettelijke beperkende bepalingen.

d. Het in sub b. gestelde geschiedt met inachtneming van de eventuele effecten van het in sub c. gestelde op de aanpassing van de feitelijke salarissen.

8 De directie kan − indien de financiële positie van de onderneming dit naar zijn oordeel noodzakelijk maakt − bepalen dat één of meer van de bovengenoemde uitgangspunten incidenteel of voor een zekere periode slechts beperkt zullen worden gerealiseerd.

Bijlage IV Wet verbetering poortwachter (nieuw per 01-07-2011)

Wet verbetering poortwachter

Met betrekking tot de Wet verbetering poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden als volgt zijn neergelegd, te weten:

De werkgever draagt, in overleg met de Ondernemingsraad en de arbodienst, zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WAO- of WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget. Daar waar het om algemene informatie gaat, gebeurt dit schriftelijk.
Individueel geldt dat Crown Van Gelder de werknemer, waarvoor de re-integratie wordt ingekocht, tijdig en aantoonbaar zal informeren over doel en inhoud van het traject, voordat het traject zal starten. Met name moet hierin duidelijk worden wat de (ex-)werknemer mag eisen van het door de werkgever gecontracteerde re-integratiebedrijf en welke eisen aan cliënt mogen worden gesteld.
Het contract tussen Crown Van Gelder en een specifieke re-integratiedienst (en/of arbodienst) is voor betrokken werknemer beschikbaar voor inzage via de werkgever. De privacy ter zake van gegevens van de werknemer wordt in alle fasen gegarandeerd en de klachtenregeling van Crown Van Gelder is van toepassing.

Verder hebben partijen afgesproken dat:

a. HR-adviseurs de taak van casemanager vervullen; voor specifieke diensten – o.a. arbeidsmarktoriëntatie of omscholing – kunnen gespecialiseerde bureaus worden ingehuurd.
b. Werknemer het recht heeft om een second opinion aan te vragen bij UWV indien werkgever hem intern of extern een passende functie aanbiedt.
c. Gedurende de periode van second opinion het loon zal worden doorbetaald tot 100% hangende de beslissing van UWV, mits:
   - de second opinion binnen 10 dagen wordt aangevraagd
   - de werknemer een aanvang heeft gemaakt met de werkzaamheden in de aangeboden functie, tenzij uitvoering van de aangeboden werkzaamheden gezondheidsrisico's met zich zal meebrengen.
d. Het re-integratietraject samen met de werknemer zal worden opgesteld.
e. Gedurende het re-integratietraject, voor de uren die de werknemer werkt, het loon zal worden aangevuld tot 100% en, voor het deel dat de werknemer niet werkt, de bepalingen in de cao met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WAO van toepassing zijn.
f. Het re-integratietraject eindigt wanneer:
   - de werknemer intern een andere passende functie aanvaardt, dan wel extern een arbeidsovereenkomst is afgesloten bij de nieuwe werkgever
   - het re-integratietraject is gestaakt op advies van het re-integratiebedrijf en/of arbodienst
   - de maximale duur van 104 weken wordt overschreden.
g. Indien na afloop van het ziektewetjaar de WAO-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door UWV opgelegde sanctie aan werkgever, de aanvulling tot 100% van de verplichte loondoorbetaling zal worden gecontinueerd.
h. De onder lid f. bedoelde regeling ook van toepassing is indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WAO-uitkering uit te stellen.
i. De totale periode van aanvulling op het maandinkomen (dat wil zeggen aanvulling tot 100% tijdens re-integratie en aanvulling tot 90% gedurende WAO) in totaal maximaal 104 weken zal bedragen, tenzij er sprake is van de situatie als bedoeld in de leden f. en g. In deze gevallen zal nog gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld conform de cao van Crown Van Gelder.
   De nalatigheid van de werkgever moet vastgesteld zijn door UWV.

Bijlage V Extra vrije tijd voor oudere werknemers

1 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 overleg met de werkgever:

a) voor de aanvang van elk kalenderkwartaal
b) als het in sub a) gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkhervatting
c) als het in sub a) gestelde niet mogelijk is omdat het dienstverband in het desbetreffende kalenderkwartaal aanvangt, op de dag waarop het werk wordt begonnen.

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

3 Voor de werknemer, die vanaf 1 januari 1997 in een kalenderkwartaal gemiddeld korter zal werken dan 36 uren c.q. 33,6 uren per week op jaarbasis − ook als dit korter werken een gevolg is van een verkorte werkweek of een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid − bedraagt de beschikbare vrije tijd het in 16.2 genoemde aantal uren verminderd met de in het desbetreffende kwartaal minder te werken uren. Dagen waarop in verband met feestdagen, vakantie en verzuim met behoud van salaris niet zal worden gewerkt, worden in dit verband niet als korter werken beschouwd.

4 Indien voor de aanvang van het kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het desbetreffende kwartaal zal worden beëindigd, wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal gedurende welke het dienstverband nog voortduurt.

5 In de sub 1 b) en c) bedoelde gevallen wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.

6 In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de al vastgestelde, doch niet opgenomen vrije tijd niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou gebeuren.

7 Vrije tijd kan uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen.

Niet opgenomen vrije tijd vervalt en mag niet worden vervangen door een uitkering in geld, ook niet bij het beëindigen van het dienstverband.

9 Teveel opgenomen vrije tijd als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking − ook als dit een gevolg is van arbeidsongeschiktheid − wordt niet verrekend.

Bijlage VI Reglement winstuitkeringsregeling 1989 e.v. (ex artikel 24 van de cao)

1 In de Crown Van Gelder-cao 1989/1991 is aan werknemers aanspraak op een winstuitkering toegekend. De aanspraak op een winstuitkering heeft een looptijd tot en met 31 december van het boekjaar. In 2005 is onderzocht of de systematiek, zoals in artikelen 6.1 en 6.2 beschreven, leidt tot een verschil ten opzichte van de systematiek die gebaseerd is op de dividenduitkering. Na evaluatie is afgesproken om de bestaande winstdelingsregeling ongewijzigd voort te zetten.

Het op grond van het in sub 1 opgestelde winstuitkeringsreglement heeft eveneens een geldigheidsduur tot 31 december van het boekjaar, tenzij technische aanpassingen nodig blijken bij uitvoering van de regeling.

3.1 Voor een winstuitkering komen uitsluitend in aanmerking werknemers die een dienstverband hebben of hebben gehad met Crown Van Gelder B.V.

3.2 Ten volle deelgerechtigd zijn alle werknemers die gedurende het gehele boekjaar werkzaam zijn geweest bij de onderneming.

3.3 Werknemers die slechts een gedeelte van het boekjaar in dienst van de onderneming zijn geweest, zijn slechts ten dele deelgerechtigd naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband in het betreffende boekjaar heeft geduurd, tenzij het in sub 3.4 gestelde van toepassing is.

3.4 Geen recht op een winstuitkering bestaat indien het dienstverband binnen een termijn van 6 maanden is beëindigd of indien het dienstverband om een dringende reden als genoemd in artikel 7:678 BW is beëindigd.

4 Werknemers met een deeltijddienstverband komen in aanmerking voor een winstuitkering naar rato van de overeengekomen arbeidsduur, onverminderd het bepaalde in sub 3.1 t/m 3.4.

5 Indien een werknemer in de loop van het boekjaar komt te overlijden, geschiedt de winstuitkering aan de nabestaande(n) voor wie hij tijdens zijn leven zorg droeg.

6.1 De hoogte van de winstuitkering wordt bepaald door het in de geconsolideerde jaarrekening van Crown Van Gelder B.V. vermelde bedrijfsresultaat.

6.2 Voor de winstuitkering aan het personeel zal beschikbaar zijn een bedrag van 4,165% van het vastgestelde bedrijfsresultaat over het betrokken boekjaar.

7 Het op grond van sub 6.2 berekende totaalbedrag wordt uitgedrukt in een percentage van de loonsom van Crown Van Gelder B.V. per 31 december van het betreffende boekjaar. Het aldus berekende percentage wordt gerelateerd aan het individuele jaarinkomen van iedere werknemer en bepaalt de brutowinstuitkering per werknemer.

8 Onder de in sub 7 bedoelde loonsom c.q. het jaarinkomen zijn begrepen: het (totaal aan) schaal- c.q. maandsalaris(en), inclusief meerurentoeslag, persoonlijke toeslag op basis van protocol 9, ploegentoeslag, consignatie- en vaste reserve-toeslag, doch exclusief 13^{e}-maanduitkering, vakantiegeld, persoonlijke toeslagen en alle overige (incidentele) componenten c.q. emolumenten, voor zover deze in het betrokken boekjaar zijn genoten.

9 De winstuitkering wordt uitbetaald na goedkeuring van de jaarrekening over het verstreken boekjaar door de aandeelhoudersvergadering, zo mogelijk uiterlijk in de maand juli daaropvolgend.

10 Eventuele bijzondere uitkeringen in verband met de winst die bij wettelijke regeling verplicht zullen worden gesteld, zullen op de uitkeringen ingevolge deze regeling in mindering worden gebracht.

Bijlage VII Toelichting private aanvulling WW en WGA

Stichting PAWW regelt de private aanvulling op de WW en WGA na afloop van je wettelijke WW-periode of loongerelateerde WGA-uitkering. Er wordt ook wel gesproken over het 3e WW-jaar. Aan de aanvulling zijn voorwaarden verbonden.

Meer informatie over de PAWW, de PAWW-bijdrage (incl. rekentool) en de Verzamel-cao waaronder Crown Van Gelder is aangemeld, is terug te vinden op: www.spaww.nl .

Hieronder staan enkele punten uit de lijst met vragen & antwoorden van de website die bij werkloosheid relevant kunnen zijn.

- Na afloop van de loongerelateerde WW- of WGA-uitkering van UWV kun je mogelijk in aanmerking komen voor de PAWW, indien werknemer op dat moment nog niet volledig betaald werk heeft gevonden en aan de voorwaarden voldoet.
  Ben je geboren vóór 1 januari 1965, dan kom je mogelijk in aanmerking voor een IOAW*-uitkering van de Gemeente na afloop van de WW-uitkering. Die uitkering bedraagt 70% van het wettelijk minimumloon (bijstandsniveau). Of de uitkering wordt toegekend, is onder meer afhankelijk van het inkomen van de partner, maar niet van het vermogen van de aanvrager.
  Ben je werkloos geworden na je 60e levensjaar, dan kun je een IOW**-uitkering aansluitend op de WW- of loongerelateerde WGA-uitkering aanvragen bij UWV. Ook deze uitkering is 70% van het minimumloon. De toekenning is niet afhankelijk van het inkomen van de partner of het vermogen van de aanvrager. De aanvulling PAWW is meestal hoger dan de IOAW- of IOW-uitkering, maar beperkt in duur.
  Let op: als de IOAW- of IOW-uitkering pas na afloop van de PAWW-uitkering wordt aangevraagd, ben je te laat en vervalt je recht hierop. Het is zeer belangrijk dat de IOAW- of IOW-uitkering al eerder wordt aangevraagd, namelijk als de WW- of de loongerelateerde WGA-uitkering op zijn einde loopt. Dus niet pas na afloop van de PAWW-uitkering. De PAWW-uitkering wordt gekort op de IOAW- of IOW-uitkering. De uitkering komt dan niet tot uitbetaling zolang de PAWW-uitkering loopt.
  Wie geen recht heeft op een IOAW- of IOW-uitkering kan na afloop van de PAWW-uitkering een beroep doen op bijstand via de Gemeente.
  * IOAW: Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers.
  ** IOW: Wet Inkomensvoorziening oudere werklozen.
- Vanaf een maand voor het aflopen van een wettelijke WW- of loongerelateerde WGA-uitkering tot uiterlijk een week na het aflopen van het recht hierop, kan door de werknemer een aanvraag worden ingediend bij Stichting PAWW voor een PAWW-uitkering. Dit gaat via de website www.spaww.nl.
- De Stichting is alleen via de website en per mail bereikbaar.

Bijlage VIII Pensioenregeling per 1-1-2019

1. Met ingang van 1 januari 2019 worden de afspraken binnen de collectieve beschikbare premieregeling (CDC) als volgt ingevuld:
   - een vaste premie van 26% van de pensioengrondslag tot 1 januari 2024
   - de werknemersbijdrage is bepaald op 7% van de pensioengrondslag
   - een pensioenleeftijd van 68 jaar
   - het pensioengevend jaarsalaris wordt jaarlijks aangepast aan het nieuwe fiscale maximum (€ 114.866 in 2022).
   - de franchise wordt conform de huidige methodiek vastgesteld (€ 15.879 per 1 januari 2022)
   - de voorwaardelijke opbouw ouderdomspensioen bedraagt 1,4% per jaar
   - het partnerpensioen bedraagt 70% van het opgebouwde ouderdomspensioen. Als een actieve deelnemer overlijdt wordt hieraan toegevoegd het partnerpensioen dat hij tot de pensioendatum nog had kunnen opbouwen op basis van het gemiddeld pensioengevend loon over maximaal de laatste drie volle kalenderjaren direct voorafgaande aan het jaar van overlijden van de deelnemer
   - de indexatie van de opgebouwde pensioenaanspraken van actieve deelnemers is voorwaardelijk
   - de voorwaardelijke toeslagverlening van Stichting Pensioenfonds PGB zal van toepassing zijn, deze toeslagverlening is afhankelijk van de financiële positie van het pensioenfonds
   - daarnaast kan er, indien er na de periode van vijf jaar beschikbare middelen over zijn, aanvullende indexatie worden ingekocht
   - indien de beschikbare middelen niet toereikend zijn, wordt het opbouwpercentage verlaagd
   - indien de financiële positie op basis van wettelijke vereisten ontoereikend is, kunnen reeds opgebouwde aanspraken worden verlaagd (‘korting’)
   - de beschikbare middelen zijn gelijk aan de premie van 26% van de pensioengrondslag
   - het WIA-excedentpensioen is, bij volledige ongeschiktheid, gelijk aan 70% van het verschil tussen het pensioengevend salaris en het WIA-maximumjaarloon en is los verzekerd bij Nationale Nederlanden Schadeverzekering Maatschappij N.V. (hierna Nationale Nederlanden).

2. Met ingang van 1 januari 2019 geldt deze regeling voor:
   eenieder die krachtens arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd in dienst is bij Crown Van Gelder B.V. Als deelnemer wordt aangemerkt de werknemer met wie Crown Van Gelder B.V. een pensioenovereenkomst is aangegaan.

3. De volledige inhoud van de pensioenregeling is vastgelegd in de volgende documenten:
   a) uitvoeringsovereenkomst
   b) pensioenreglement
   c) WIA-excedentreglement.

   Deze documenten zijn op te vragen bij PGB met uitzondering van het WIA-excedentreglement dat is op te vragen bij Nationale Nederlanden. Het pensioenreglement is ook in te zien op het persoonlijke gedeelte van de website van PGB.

4. De Basispensioenregeling bestaat uit ouderdomspensioen (levenslang vanaf de ingangsdatum), partnerpensioen en wezenpensioen. Deze pensioenovereenkomst heeft het karakter van een uitkeringsovereenkomst. De werkgever betaalt voor de Basispensioenregeling een vaste procentuele premie van 26% (tot 1 januari 2024) van de som van de pensioengrondslagen en meerurenvergoedingen, voor zover binnen het wettelijk maximum pensioengevend salaris. In het pensioenreglement is opgenomen welke middelen voor financiering van de Basispensioenregeling beschikbaar zijn en in welke volgorde uit deze beschikbare middelen wordt gefinancierd. Indien in enig jaar de kosten van de Basispensioenregeling hoger zijn dan deze beschikbare middelen, dan vindt in dat jaar geen volledige pensioenopbouw plaats. Deze wijze waarop in enig jaar wordt gekort op de pensioenopbouw is opgenomen in het pensioenreglement. Voor de pensioenregeling is de werknemer een deelnemersbijdrage verschuldigd. Deze zal op het salaris van de werknemer worden ingehouden.

Daarnaast biedt de werkgever een arbeidsongeschiktheidspensioen aan waarvan de kosten buiten de procentuele premie van 26% vallen en dus apart worden betaald.

5. Vrijwillige verzekeringen of bijsparen

De werkgever werkt mee aan de opties uit het basisreglement van PGB om vrijwillig te verzekeren of bij te sparen per 1 januari 2020. Momenteel zijn dat de volgende opties:

- individuele ANW Plus-verzekering
- individuele Partnerpensioen Plus-verzekering
- PGB Pensioen Plus.

In het basisreglement van PGB, via het portal en via de servicedesk van PGB kan informatie worden verkregen over deze regelingen. De voorschriften van de fiscus en van PGB zullen worden gevolgd.

Crown Van Gelder hanteert de regel dat werknemer jaarlijks in december kan opgeven welk bedrag hij wil sparen in het volgende kalenderjaar. De salarisadministratie stuurt proactief een formulier uit waarin opties zullen worden aangegeven.

Bijlage IX Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Crown Van Gelder B.V.

Artikel 1

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

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het 'Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie' volledig in te vullen en te ondertekenen.

2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie dient de werknemer uiterlijk op 11 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 1 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij worden kopieën van betalingsbewijzen van de kosten van het lidmaatschap in januari en oktober van het betreffende jaar of een jaaropgave verstrekt door de werknemersorganisatie gevoegd. Bij bankafschriften mogen, behoudens naam, adres en afschrijving van kosten van het lidmaatschap, de overige gegevens onleesbaar worden gemaakt. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

3. De in artikel 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke wet- en regelgeving.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar.

Artikel 3

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

Artikel 4

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

DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE

Door de werknemer uiterlijk 11 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever.

Ondergetekende,…… (naam werknemer)

BSN-nummer: ……

a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij Crown Van Gelder B.V. lid van

……(naam werknemersorganisatie)
en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap

b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij Crown Van Gelder B.V.

c. verklaart dat de kosten voor het jaar ..... (jaartal) die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:

kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in

..... (jaartal): ..... euro

d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn brutoloon in december …….. (jaartal) met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag

e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar)

f. verklaart zich ervan bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen en als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum: ……

Handtekening: ……

Bijlage X Scholing

Behoudens het in dit artikel gestelde omtrent ‘scholing en vorming van jeugdige werknemers’ blijft het ondernemingsbeleid ook gericht op verdergaande scholing van alle werknemers.

Voor instructie-uren geldt het volgende: maximaal 1 bijeenkomst voorafgaande of aansluitende op een dienst of werkdag met een duur van maximaal 3 uur, en maximaal 6x per jaar.
Wanneer instructies worden gegeven, zullen de extra uren worden beloond conform de overurenregeling (artikel 12.10). Deze uren kunnen zowel in vervangende vrije tijd dan wel in geld worden toegekend. De werknemer bepaalt de keuze hiervoor.
Extra uren als gevolg van opleidingen die op bedrijfsverzoek worden gevolgd en leiden tot een diploma of certificaat, zullen in principe worden vergoed in geld, tenzij opname in tijd wordt overeengekomen.
Het maximumaantal te vergoeden uren bedraagt 8 uur per werkdag. De werkgever doet aan de Ondernemingsraad opgave over wat onder instructies wordt verstaan. Voor de vergoeding van de opleidingsuren zal de kloktijdregistratie gelden.

Bijlage XI Arbo- en verzuimbeleid

De werkgever zal in het kader van de arbeidsomstandigheden in het algemeen en de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid in het bijzonder de nodige maatregelen nemen. Ter bevordering van een en ander en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake zal de werkgever in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties (arbodienst, de veiligheidsfunctionaris, de Ondernemingsraad respectievelijk de VGW-commissie), waar nodig, regelingen opstellen.

Een werknemer kan niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten die naar zijn oordeel schadelijk zijn voor zijn veiligheid of gezondheid. Indien hij op grond van voornoemde overwegingen besluit zijn werkzaamheden te onderbreken, zal hij daarvoor echter wel − zoals voor al zijn handelen en nalaten in dienstverband − verantwoording dienen af te leggen aan zijn leiding.

Ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid als uitvloeisel van de arbeidssituatie zal de werkgever zich blijven inspannen voor:

- het voeren van een ziekteverzuimregistratie, waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en jaarlijks met de Ondernemingsraad worden besproken
- het voortzetten van het beleid met betrekking tot verbetering van de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden, onder meer via risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) door de arbodienst
- het geven van voorlichting aan groepen werknemers van het bedrijf over hun verantwoordelijkheid en rol in het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid
- het onderhouden van een op de onderneming afgestemd arbozorgsysteem.

De werkgever zal bij het uitvoeren van preventieve medische onderzoeken (PMO's) en RI&E's ook gebruik maken van de VBBA-methode (vragenlijst beleving en beoordeling van arbeid). Daarmee wordt werkdruk gemeten volgens de regelmaat, voortvloeiend uit de Arbowet. Wanneer door een meting werkdruk als risico wordt beoordeeld, zal dit in het bijbehorende plan van aanpak worden opgenomen. De Ondernemingsraad krijgt als gebruikelijk inzage in de rapportages. Wanneer de Ondernemingsraad dit nodig acht, kan hij werkstress tijdens het periodiek overleg met de vakverenigingen aan de orde laten stellen. Voorts wordt aan werkdruk aandacht besteed via het convenant dat op bedrijfstakniveau is afgesloten.

Met betrekking tot de Wet verbetering poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden zijn neergelegd. Voor de inhoud van de tekst wordt verwezen naar bijlage IV.

Om re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen, zal bij arbeidsongeschiktheid van mogelijk langere duur op indicatie van de bedrijfsarts, de werkgever, in samenspraak met de arbodienst en UWV en na contact met de betrokken werknemer, een prognose trachten op te stellen, op welke termijn en in welke mate de werknemer de werkzaamheden in de eigen of in een andere functie kan hervatten.

Voorts zal, in principe bij een arbeidsongeschiktheidsperiode van 6 maanden, met de werknemer, de arbodienst en de overige medische instanties worden overlegd of een re-integratieplan dient te worden vastgesteld, waarbij onder meer aanpassingen van de werkplek en/of de werkzaamheden, dan wel herplaatsing of om-, her- en bijscholing aan de orde kunnen komen.
Ook na het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid zal het streven naar re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces voortgang vinden, tenzij volledig blijvende arbeidsongeschiktheid is vastgesteld.

Met een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zal de dienstbetrekking niet worden beëindigd, tenzij in goed overleg met UWV is gebleken dat herplaatsing binnen de onderneming niet mogelijk is.
De werkgever zal zich inspannen om − binnen het kader van de noodzakelijke arbeid binnen de onderneming − tot zodanige herschikking of aanpassing van functies te komen, dat de herplaatsingskans voor een werknemer

die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is of dreigt te worden, wordt geoptimaliseerd; uiteraard onder gebruikmaking van wettelijke of andere subsidiemogelijkheden.

Ten behoeve van de plaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zal de werkgever per geval een inventarisatie maken van de functies die geschikt zijn of gemaakt kunnen worden voor vervulling door een gedeeltelijk arbeidsongeschikte.

Indien in deze functies vacatures ontstaan die niet kunnen worden vervuld door plaatsing van eigen werknemers, dan kunnen deze vacatures worden gemeld bij UWV en in overleg met UWV worden vervuld door aanstelling van gedeeltelijk arbeidsongeschikten van buiten de onderneming.

Indien voor een gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden werknemer, ondanks alle daarop gerichte inspanningen, geen functie binnen het eigen bedrijf aanwezig blijkt te zijn, dan zal de werkgever in nauwe samenwerking met UWV de werknemer behulpzaam zijn bij het vinden van andere werkgelegenheid buiten de onderneming.

Indien geen passende functie aan de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer kan worden aangeboden, dan wordt schriftelijk en met redenen omkleed, ondersteund door een rapportage van de betrokken arbodienst, aan betrokken werknemer meegedeeld waarom dit niet mogelijk is en welke mogelijkheden zijn onderzocht om deze situatie te voorkomen.

Wanneer een familielid van de werknemer in de eerste graad overlijdt, kan de werknemer aanspraak maken op deskundige begeleiding van de arbodienst. De begeleiding geschiedt op kosten van de werkgever gedurende een naar redelijkheid en billijkheid te bepalen rouwperiode.

Iedere werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om éénmaal per drie jaar deel te nemen aan een PMO.

Bijlage XII Tijdelijke RVU-regeling

1. Looptijd

Deze regeling geldt met ingang van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2025.

2. Doelgroep

Doelgroep: werknemers werkzaam in 'zware beroepen'. Binnen Crown Van Gelder worden in het kader van deze regeling het werken in de ploegendienst en de functies van monteurs TD als zwaar beschouwd. Dagdienstfuncties, zoals bijvoorbeeld werkvoorbereiding, vallen niet onder 'zware beroepen'.

Voor deze regeling geldt dat de werknemer tenminste een onafgebroken dienstverband bij Crown Van Gelder van 10 jaar moet hebben gehad, gerekend vanaf het moment van de door de werknemer gewenste vertrekdatum. Met betrekking tot de ploegendienst geldt dat deze werknemer de afgelopen 10 jaar onafgebroken in ploegendienst werkzaam is geweest, gerekend vanaf het moment van de door de werknemer gewenste vertrekdatum. Voor monteurs TD geldt dat dit hun huidige functie is en dat zij minimaal 10 jaar geconsigneerd zijn geweest.

De werkgever is bereid om voor elk jaar van de looptijd van deze regeling een maximaal bedrag van € 250.000 ter beschikking te stellen. Dit betekent dat op 1 januari 2023 nog volledig van de periode van 3 jaar gebruik kan worden gemaakt, in de periode na 1 januari 2023 tot het einde van de regeling alleen naar rato van de periode van 3 jaar. Indien de middelen in enig jaar niet (volledig) zijn gebruikt voor het beoogde doel, vallen ze terug aan de werkgever.

3. Aanvraag

Aanvragen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. De werknemer die van deze regeling gebruik wil maken, kan daartoe een verzoek indienen bij de werkgever, uiterlijk 6 maanden voor de gewenste vertrekdatum. De werkgever beslist binnen 1 maand over het verzoek van de werknemer. In het kader van een zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen partijen in overleg nadere afspraken maken.

4. Beëindiging dienstverband

Als de werkgever positief heeft beslist over de aanvraag maken de werkgever en de werknemer vervolgens afspraken over de definitieve vertrekdatum. Het dienstverband met de werknemer wordt op de afgesproken vertrekdatum met wederzijds goedvinden beëindigd.

5. Financieel advies

Voor het verkrijgen van inzicht in zijn financiële situatie in het kader van zijn aanvraag draagt de werkgever eenmalig maximaal € 300 bij voor financieel advies.

6. RVU-uitkering werkgever

Aan de werknemer wordt een bedrag ineens in de zin van deze regeling toegekend met ingang van de uitdiensttredingsdatum. De RVU-uitkering kan nooit meer bedragen dan het van RVU-heffing vrijgestelde bedrag. De uitkering wordt in een bedrag ineens door de werkgever aan de werknemer betaald, onder aftrek van de wettelijk verplichte inhoudingen, zoals de loonheffingen (loonbelasting en premies volksverzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet.

7. Evaluatie

Jaarlijks wordt het gebruik van deze regeling door partijen geëvalueerd.

Lijst van afkortingen

Adv	Arbeidsduurverkorting
AME	Afwerking, Magazijn & Expeditie
ARBO	Arbeidsomstandigheden
ATB	Arbeidstijdenbesluit
ATW	Arbeidstijdenwet
AWVN	Algemene Werkgeversvereniging Nederland
BBA	Buitengewoon besluit arbeidsverhoudingen
BSN	Burgerservicenummer
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CNV	Christelijke Nederlandse Vakvereniging
DI	Duurzame inzetbaarheid
ERV	Extra roostervrije uren
FAO	Financiële Administratie & Organisatie
FNV	Federatie Nederlandse Vakvereniging
JWP	Jeugdwerkplan
OR	Ondernemingsraad
PGB	Stichting Pensioenfonds PGB
P&O	Personeel & Organisatie
PMO	Preventief medisch onderzoek
RAB	Resultaatafhankelijke beloning
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
RVU	Regeling voor vervroegde uittreding
SV	Sociale verzekeringen
UWV	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
VBBA	Vragenlijst beleving beoordeling van arbeid
VGW	Veiligheid, Gezondheid & Welzijn
VNP	Vereniging van Nederlandse Papier- en kartonfabrieken
WAJONG	Wet arbeidsgehandicapte jongeren
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZ	Wet arbeid en zorg
WEP	Werkervaringsplaats
WIA	Wet op werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WKC	Warmtekrachtcentrale
WOR	Wet op de ondernemingsraden
WVP	Wet verbetering poortwachter
WW	Werkloosheidwet
WULBZ	Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte
ZW	Ziektewet.

Trefwoordenregister

Trefwoord	Artikel
Aanvulling op WW-uitkering	18.5 e.v.
Aanvullend geboorteverlof	15.4.1
Adv	9.8
Adv-inroostering	9.8.2
Adv-koopdagen	9.8.3
Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	4
Algemene verplichtingen van de werkgever	3
Algemene verplichtingen van de werknemer	5
Arbeidsduur	9
Arbeidsongeschiktheid	21, Bijlage IV en Bijlage XI
Arbeidsovereenkomst	3.4
Beloningsbeleid (51-56)	Bijlage III
Benoeming in hogere functie (promotie)	10.8 en 10.9
Benoeming in lagere functie (demotie)	10.10 e.v.
Bijzonder verlof	15
Collectieve stops	9.5.3
Consignatie	12.8 e.v.
Deeltijdwerkers	8.8
Definities	1
Dienstbetrekking voor bepaalde tijd	8.4.2
Dienstbetrekking voor onbepaalde tijd	8.4.1
Dienstbetrekking voor verrichten werkzaamheden tijdelijke aard	8.4.3
Dienstroosters (dag- en ploegendienst)	9
Dienstroosterwijzigingen	9.9 e.v.
Doorwerken kerst en/of oud- en nieuwjaar	12.3 en 13A en 12.10.4
Employability (opleiding/scholing)	Bijlage X
Extra gang	12.9
Extra roostervrije dagen (ERV)	9.5.2
Extra vrije tijd oudere werknemers	16
Feestdagentoeslag	12.3
Flexibele werktijden	9.3
Functiegroepen	Bijlage I
Functiegroepen (11-19)	10
Functiewaardering	10.1
13^{e} maand	12.12
Meeruren (deeltijd)	8.8
Onbetaald verlof	18
Ongewenste omgangsvormen	28
Opleiding/scholing	Bijlage X
Opzegtermijn	8.4 e.v.
Overplaatsing (definitief) naar andere dienst/ploeg	12.4
Overplaatsing (tijdelijk) naar andere dienst/ploeg	12.5
Overwerk	12.10
Pensioenregeling	23 en Bijlage VIII
Persoonlijke toeslag	10.13 e.v.
Persoonlijke toeslag (afbouw)	12.4 e.v.

Trefwoord	Artikel
Ploegentoeslag	12.2
Premiespaarregeling	24.3
Proeftijd	8.1
Re-integratie	Bijlage IV en Bijlage XI
RVU – Tijdelijke vervroegde uitdiensttredingsregeling	Bijlage XII
Salarisschalen (11-19)	10 en Bijlage II
Salarisschalen	Bijlage II
Scholing	Bijlage X
Schorsing	18.2
Slaapuren	14
Spaarregelingen	24
Tijdelijke plaatsing in ander rooster	12.5 e.v.
Tijdelijke waarneming	10.6
Tijd voor tijd	12.11
Tredenverhoging	11.1 e.v.
Uitzendkrachten, beloning	11.4
Vaste reserve-toeslag	12.7
Vakantieregeling	19 en protocolafspraak 2
Vakantietoeslag	20
Vakverenigingswerk	25
Veiligheid en gezondheid	Bijlage XI
Vergewisbepaling	3.7
WAO-reparatie-uitkering	21.8
Werkgeversbijdrageregeling	3.6
Werktijden	9
Werkzaamheden van tijdelijke aard	8.3 en 8.4.3
Winstuitkering	24
Winstuitkeringsregeling	Bijlage VI
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	21
Uitkering bij overlijden	22
Zon- en feestdagen	13A