

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen Sekisui Alveo BV

als partij ter ene zijde

en FNV te Utrecht,

als partij ter andere zijde

VERKLAREN

De navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst Sekisui Alveo BV, looptijd van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025, zijnde 12 maanden, te zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen te Roermond, d.d. 27-8-2024

Sekisui Alveo BV

FNV

Inhoudsopgave

1.0 Algemene bepalingen	3
Artikel 1 Begrippenlijst.....	3
Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 3 Verplichtingen werkgever inzake werkgelegenheid.....	4
Artikel 4 Verplichtingen van de vakbond	5
Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer.....	5
2.0 Arbeidsovereenkomst en arbeidsduur	6
Artikel 6 Indiensttreding en ontslag	6
Artikel 7 Dienstrooster en arbeidsduur	7
3.0 Afwezigheid	9
Artikel 8 Feestdagen.....	9
Artikel 9 Verlof.....	9
Artikel 10 Bijzonder verlof	11
4.0 Beloning, vergoedingen, toeslagen	12
Artikel 11 Functiegroepen en salarisschalen	12
Artikel 12 Toepassing van de salarisschalen.....	13
Artikel 13 Toeslag voor werken in ploegdienstrooster	14
Artikel 14 Toeslag voor overwerk	15
Artikel 15 Bijzondere beloningen.....	16
Artikel 16 Betaling tijdens het dienstverband als gevolg van werkloosheid...	17
Artikel 17 Vakantietoeslag	17
Artikel 18 Eindejaarsgratificatie	17
Artikel 19 Pensioenvoorziening	18
Artikel 20 Overlijdensuitkering.....	18
5.0 Arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 21 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	19
Artikel 22 WGA-premie	20
6.0 Faciliteiten	21
Artikel 23 Vakbondswerk in de onderneming	21
Artikel 24 Vakbondscontributie.....	21
Artikel 25 Publicatie CAO.....	21
7.0 Duur en wijziging CAO	21
Artikel 26 Duur en werkingssfeer CAO	21
Bijlage 1 Indelingsmatrix van functies	22
Bijlage 2 Salarisschalen	24
Bijlage 3 Protocolaire afspraken	25
Bijlage 4 Beoordelingsverhoging en prestatiegratificatie	26
Bijlage 5 Rekenvoorbeeld artikel 21.2.e	28
Bijlage 6 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer	29
Bijlage 7 Keuzeplan.....	30

1.0 Algemene bepalingen

In de CAO wordt een aantal begrippen gebruikt. De betekenis van die begrippen wordt weergegeven in de alfabetische gerangschikte begrippenlijst. Voor zover de begrippen hieronder niet gedefinieerd zijn, worden de wettelijke definities gehanteerd.

Artikel 1 Begrippenlijst

Arbeidsovereenkomst	De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan. Een arbeidsovereenkomst is een afspraak tussen werkgever en werknemer, waarbij de werknemer zich verplicht werk te verrichten gedurende een aantal uren per week in dienst van de werkgever.
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst. Een CAO is een overeenkomst over arbeidsvoorwaarden die is afgesloten tussen een werkgever of een werkgeversorganisatie en één of meer werknemersorganisaties (vakbonden).
Dienstrooster	Het werkrooster dat aangeeft op welke dagen en diensten de werknemer normaliter werkzaam is.
Fulltimer/volijdse werknemer	De werknemer in dagdienst die 40 uur per week werkzaam is of een werknemer in een in deze CAO opgenomen ploegdienstrooster die de volledige bij het ploegdienstrooster genoemde gemiddelde aantal uren per week werkzaam is.
Jaarsalaris	12 maal het maandsalaris.
Maand	Een kalendermaand.
Maandsalaris	Het schaalsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslag en eventuele persoonlijke toeslag.
Normale arbeidsduur	Het gemiddeld aantal uren per week of per dag gedurende welke werknemers normaliter volgens hun dienstrooster hun werkzaamheden verrichten.
Ondernemingsraad	Ondernemingsraad (OR) is een inspraak- en medezeggenschapsorgaan binnen een bedrijf bestaande uit werknemers die namens het personeel overleg voeren met de werkgever over het ondernemingsbeleid en de personeelsbelangen.
Partner	De echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het een persoon betreft met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.
Parttimer/deeltijdwerker	De werknemer die in zijn arbeidsovereenkomst heeft opgenomen minder uren per week werkzaam te zijn dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse medewerker. De bepalingen van deze CAO zijn naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
Schaalsalaris	Het voor de werknemer vastgestelde salaris binnen de salarisschaal.
Uursalaris	Het uursalaris is 0,58% van het voor de werknemer geldend maandsalaris.
Vakbond	FNV
Week	Een periode van 7 etmalen, waarin de eerste aanvangt op maandagochtend 07.00 uur
Werkgever	Sekisui Alveo BV

Werknemer	Alle personen in dienst van de werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst in salarisschalen 1 tot en met 12 zoals opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst
-----------	--

Artikel 2 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 26.
2. De werkgever verplicht zich geen werknemer in dienst te nemen onder voorwaarden die in ongunstige zin afwijken van het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De werkgever is verplicht met iedere nieuwe werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan.
4. Wijzigingen met betrekking tot de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk bevestigd.

Artikel 3 Verplichtingen werkgever inzake werkgelegenheid

1. Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de Ondernemingsraad en met de uitgangspunten van de normale bedrijfsvoering, zal de werkgever:

- relevante vacatures, ontstaan door natuurlijk verloop, aanvullen;
- bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, zullen de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid worden gesteld hiernaar te solliciteren;

2. Ingeleende arbeidskrachten

In afwijking van hetgeen is bepaald in artikel 7:668a Burgerlijk Wetboek ten aanzien van het opvolgend werkgeverschap geldt dat inleenovereenkomsten (uitzend/detachering) voorafgaande aan indiensttreding bij de werkgever buiten beschouwing blijven.

3. Deeltijdarbeid

Indien de aard van de werkzaamheden en de mogelijkheden hiertoe het naar het oordeel van de werkgever toelaten, kan de werknemer op vrijwillige basis in deeltijd werken. De Wet Aanpassing Arbeidsduur is van toepassing.

4. Fusie, reorganisatie en sluiting

Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt:

- een fusie aan te gaan;
- een bedrijf of bedrijfs onderdeel te sluiten en/of
- de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren, bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties te betrekken.

In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakbond inlichten over de overwogen maatregelen en met haar overleg plegen over de wijze waarop de Ondernemingsraad en de werknemers zullen worden voorgelicht.

Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakbond en de Ondernemingsraad. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakbond een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.

De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

5. Kwaliteit van de arbeidsplaats

De werkgever zal alle maatregelen nemen, die nodig zijn voor de veiligheid van zijn onderneming en zal verbetering van de kwaliteit van de arbeid nastreven. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zullen werkgever en Ondernemingsraad gezamenlijk regelingen opstellen en aangeven hoe de werknemer in bepaalde situaties dient te handelen.

De werknemer zal ingeval van een dreigende calamiteit of bij acuut gevaar handelen overeenkomstig de daarvoor geldende regels en zal zijn leidinggevende of diens plaatsvervanger van de situatie mededeling doen.

Alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, kunnen in de Ondernemingsraad aan de orde worden gesteld en de werkgever zal maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zo mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad uitvoeren.

De werkgever is gehouden zodanige aandacht aan de arbeidsomstandigheden te besteden dat er sprake zal zijn van een zo veilig, gezond en menselijk mogelijke arbeidsplaats. Daar waar dit nodig is, zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat bovenstaande gerealiseerd kan worden.

6. Werkgelegenheid

Tijdens de looptijd van de CAO zullen werkgever en de vakbond tenminste eenmaal, of evenzoveel keren als door één der partijen wenselijk wordt geacht, overleg plegen over de perspectieven van de werkgelegenheid, alsmede over zaken welke direct te maken hebben met de werkgelegenheid in kwalitatieve en kwantitatieve zin.

7. Opleidingsfonds

Indien werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds loopt de aanvraag via de Stichting Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP).

Artikel 4 Verplichtingen van de vakbond

1. De vakbond verplicht zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen en handhaven en geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen of bevorderen.
2. De vakbond verplicht zich nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan in artikel 26 van deze overeenkomst bepaald, en daarbij haar krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.

Artikel 5 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de goede orde, netheid, veiligheid en arbeidsverhoudingen in het bedrijf van de werkgever en verplicht tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
4. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de bepalingen van een eventueel in het bedrijf van de werkgever geldend bedrijfsreglement.

5. De werknemer is zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband verplicht tot absolute geheimhouding omtrent alle, op welke wijze ook te zijner kennis gekomen, bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, in de ruimste zin des woords, de onderneming van de werkgever betreffende, zoals bijvoorbeeld omtrent machinerieën, recepten, bereidingswijzen en fabricagemethodes.
6. De werknemer is verplicht op de door werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 14 van deze overeenkomst van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
7. Werknemer zal werkgever vooraf schriftelijk mededeling doen van door hem te verrichten (betaalde) arbeid voor derden of het zaken doen voor zijn rekening. Tegen nevenfuncties als hier bedoeld zal werkgever geen bezwaar maken zolang zij naar het oordeel van werkgever geen beletsel vormt om de eigen functie naar behoren te blijven vervullen.
Het is werknemer indien werkgever binnen 2 weken na mededeling van werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, niet toegestaan bovenbedoelde arbeid te verrichten. Werkgever kan aan de toestemming voorwaarden verbinden. De werknemer is gehouden de werkgever vooraf te informeren over de aanvangs- en eindtijden van de werkzaamheden die hij verricht voor een derde. Het is de werknemer niet toegestaan om werkzaamheden te verrichten voor derden gedurende arbeidsongeschiktheid. De werknemer is verantwoordelijk dat hij de regels uit de Arbeidstijdenwet niet overschrijdt.

2.0 Arbeidsovereenkomst en arbeidsduur

Artikel 6 Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst tot en met 6 maanden wordt geen proeftijd overeengekomen. Bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten langer dan 6 maanden, geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden, tenzij schriftelijk een kortere proeftijd wordt overeengekomen. De proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst genoemd.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaalde opdracht;
3.
 - a. Gedurende de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de dienstbetrekking zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te doen eindigen, conform de artikelen 7:652 en 7:676 van het BW.
 - b. In geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden conform artikel 7:678 van het BW zal de dienstbetrekking door werkgever onmiddellijk worden beëindigd.
 - c. In geval van ontslagname op staande voet wegens dringende reden in de zin van artikel 7:679 van het BW zal de dienstbetrekking door werknemer onmiddellijk worden beëindigd.
4.
 - a. Behalve in geval van ontslag op staande voet wegens dringende reden in de zin van art. 7:678 of 7:679 BW en behalve tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 6.1 neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - door opzegging door de werkgever of door de werknemer, met inachtneming van de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen;
 - bij overlijden van de werknemer;
 - door beëindiging met wederzijds goedvinden;
 - door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter.
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn van een maand. Opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de opzegtermijn samenvalt met einde van de maand.

5. De dienstbetrekking van de werknemer met een dienstverband als bedoeld in lid 2 onder c neemt een einde op het moment dat het geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst, is beëindigd.
6. Het bepaalde in artikel 7:670 derde en vijfde lid van het BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid en tijdens militaire dienst) is voor de werknemer als bedoeld in lid 2, sub b en c van dit artikel niet van toepassing.
7. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Artikel 7 Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster, dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - c. een 3-ploegendienstrooster, dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - d. een 4-ploegendienstrooster, dat een periode van 8 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 34 uur per week;
 - e. een 5-ploegendienstrooster, dat een periode van 10 aaneengesloten weken omvat en een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 33,6 uur per week.
2. Werktijden
 - a. In dagdienstrooster wordt normaliter gewerkt op maandag tot en met vrijdag de eerste 5 dagen van de week tussen 07.30 uur en 18.00 uur. Aanvangstijden worden in overleg met de direct leidinggevende vastgesteld.
 - b. Flexibel werken is voor bepaalde functies in dagdienst mogelijk. Op zowel afdelings- als functieniveau wordt bekeken of dit is toegestaan en binnen welk kader. In het bedrijfsreglement wordt het flexibel-werken nader toegelicht.
 - c. In het 2-ploegendienstrooster wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend- en een middagdienst werkt.
 - d. In het 3-ploegendienstrooster wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, de werknemer beurtelings in een nacht-, middag- en ochtenddienst werkt. Op verzoek van de werkgever kan in voorkomende en uitzonderlijke gevallen de week aanvangen op zondagnacht om 23.00 uur. Werkgever treedt hierover in overleg met de Ondernemingsraad.
 - e. In het 4- ploegendienstrooster wordt normaliter op 7 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst werkt.
 - f. In het 5-ploegendienstrooster wordt normaliter op 7 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer beurtelings in een ochtend-, middag- en nachtdienst werkt.
3. Arbeidsduurverkorting (ADV)
 - a. Arbeidsduurverkorting van werknemers werkzaam in dagdienst, 2- ploegenrooster of 3-ploegenrooster wordt gerealiseerd door het jaarlijks toekennen van 11 ADV dagen.
 - b. Arbeidsduurverkorting van werknemers werkzaam in een 4- of 5 ploegenrooster is gerealiseerd door dit op te nemen in de gemiddelde werktijd.
 - c. De ADV dagen worden door leidinggevende en werknemer ingepland.
 - d. Indien het bedrijfsbelang zulks verlangt, dient de werknemer op zijn ADV dag werkzaamheden te verrichten. Werknemer heeft in dit geval het recht deze ADV dag in overleg met zijn leidinggevende op een andere werkdag in het betreffende kalenderjaar alsnog op te nemen.
 - e. De werknemer werkzaam in dagdienst, 2- of 3 ploegenrooster, die in de loop van het jaar in- of uitdienst treedt, heeft recht op de ADV dagen naar rato van het aantal maanden dat de werknemer werkzaam is in het kalenderjaar. Niet-genoten ADV dagen vervallen aan het einde van het kalenderjaar dan wel bij de beëindiging van het dienstverband.

4. Van de werknemer in ploegendienst mag verwacht worden dat hij op tijd aanwezig is om een kwalitatief goede overdracht van de dienst te waarborgen.
5. De Arbeidstijdenwet is leidend voor de rusttijden tussen opeenvolgende diensten.
6. Ouderendagenregeling

De oudere werknemers hebben het recht om korter te werken en wel volgens onderstaand schema:

Leeftijd	Aantal uren per jaar	% per maand	Opname per maand
5 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	96	85%	1 dag of 2 x 0.5
4 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	96	85%	1 dag of 2 x 0.5
3 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	144	85%	1.5 dag of 3 x 0.5
2 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	144	85%	1.5 dag of 3 x 0.5
1 jaar voorafgaand aan AOW leeftijd	192	85%	2 dagen of 4 x 0.5

Over de ouderenuren zal 85% van het bruto uursalaris betaald worden. In geval van arbeidsongeschiktheid of bijzonder verlof vervallen deze verlofuren. Het verlof dient voor een heel jaar ingepland te worden. In onderling overleg tussen leidinggevende en werknemer worden deze uren ingepland en kan van deze planning worden afgeweken.

Het recht gaat in met ingang van de maand waarin de relevante leeftijd wordt bereikt.

Indien de werknemer gebruik wil maken van deze regeling en/of wijzigingen wil doorvoeren, dient hij dit kenbaar te maken bij de afdeling HR.

7. Wisseling van ploegendienstrooster bij groep medewerkers
 Marktfluctuaties of bedrijfsomstandigheden kunnen het noodzakelijk maken dat een gedeelte van een afdeling of gehele afdelingen die werkzaam zijn in een ploegendienstrooster dienen over te gaan naar een ander in deze CAO opgenomen ploegendienstrooster. Werkgever communiceert de voorgenomen ploegendienstroosterwissel aan de betrokken groep medewerkers. De voorgenomen ingangsdatum ligt minimaal 2 maanden na het moment van communiceren.

3.0 Afwezigheid

Artikel 8 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koningsdag alsmede Bevrijdingsdag eenmaal per 5 jaar.
2. Op feestdagen wordt in de regel niet gewerkt door werknemers in dagdienst, 2-ploegendienst of in 3-ploegendienst.
3. De werknemer in 4- ploegendienst of 5-ploegendienst werkt op alle voorkomende feestdagen. Voor het werken op deze feestdagen is geen overwerktoeslag van toepassing. Uitzonderingen hierop zijn 1^e en 2^e kerstdag en nieuwjaarsdag.
4. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht te lopen van 07.00 uur tot 07.00 uur de dag er op volgend. Uitzondering hierop zijn de volgende feestdagen:
 - 1^e kerstdag begint met ingang van 24 december om 15.00 uur en eindigt op 25 december om 15.00 uur.
 - 2^e kerstdag begint met ingang van 25 december om 15.00 uur en eindigt op 26 december om 15.00 uur.
 - Nieuwjaarsdag begint met ingang van 31 december om 15.00 uur en eindigt op 1 januari in het daaropvolgende jaar om 15.00 uur.

Artikel 9 Verlof

1. Verlofjaar
Het verlofjaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. Wettelijke en bovenwettelijke verlofdagen
De werknemer heeft recht op 20 wettelijke- en 5 bovenwettelijke verlofdagen of diensten per kalenderjaar met behoud van salaris. De werknemer, die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 19 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in dat jaar recht op 29 verlofdagen of diensten met behoud van salaris.
3. Minimale en maximale aaneengesloten verlofopname per kalenderjaar
 - Elke werknemer dient in een kalenderjaar minimaal een aaneengesloten periode verlof op te nemen gelijk aan tweemaal de voor de medewerker geldende gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
 - Een werknemer in dagdienst, 2-ploegendienst en 3 ploegendienst kan maximaal éénmaal per kalenderjaar een verlofperiode opnemen die gelijk is aan driemaal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
 - Een werknemer in 4 of 5 ploegendienst kan maximaal zoveel verlof opnemen om maximaal 24 kalenderdagen afwezig te zijn inclusief roostervrije dagen.
4. Opname zomervakantie
De werknemer dient vóór 1 december van enig jaar de periode voor het opnemen van de zomervakantie op te geven aan de werkgever en deze beslist voor 16 januari van het daarop volgend jaar over de aangevraagde periode. Gedurende de periode aanvangende twee weken voor aanvang van de basisschoolvakantie tot en met twee weken na afloop van de basisschoolvakantie kunnen werknemers de bij 3 van dit artikel genoemde perioden aaneengesloten verlof opnemen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. Werkgever blijft zich inspannen om een langere periode mogelijk te maken. Buiten deze periode is een langere periode van aaneengesloten verlof mogelijk.

5. Extra verlofdagen

Tevens heeft iedere werknemer - per 3 gewerkte volle jaren - voorafgaande aan 1 juli van enig jaar, recht op een extra verlofdag tot een maximum van 5.

6. Verlofdagen bij gedeeltelijk in dienst in kalenderjaar

De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in lid 2 en 5 genoemde verlofdagen. Voor een werknemer die niet op de eerste dag van de maand in dienst of uit dienst treedt wordt voor de berekening van het aantal verlofdagen uitgegaan van de daadwerkelijk indiensttredingsdatum; het aantal verlofdagen wordt dan naar rato berekend.

7. Gedeeltelijke opname verlofdag

De werknemer kan na overleg met de werkgever de verlofdagen opnemen in uren, mits de aanvraag 2 dagen van tevoren wordt ingediend en het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet.

8. Collectieve verlofdagen

In overleg tussen de bestuurder en de Ondernemingsraad wordt jaarlijks overeengekomen welke dagen voor het nieuwe kalenderjaar als collectief verlof worden vastgesteld tot een maximum van 11 dagen. Na vaststelling van de collectieve verlofdagen en de aan- en afwezigheidsplanning van de betreffende afdeling, worden de collectieve verlofdagen verrekend met het ADV saldo of, indien werknemer geen ADV heeft, met het verlofsaldo van de betreffende werknemer.

9. Verlofrechten bij onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen verlofrechten over de tijd waarin hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1) Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door zijn opzet.
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.
- b. 2) Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder b.1 van dit sub-lid in meer dan 1 verlofjaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- b. 3) Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 6 bepaalde van overeenkomstige toepassing.

10. Verlof bij het eindigen van het dienstverband

- a. Bij het eindigen van het dienstverband zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld het hem nog toekomende verlof op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer het hem toekomende verlof niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten verlofuur een evenredig bedrag van het maandsalaris worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten verlof wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend, behoudens ingeval van ontslag door de werkgever anders dan ingeval van een dringende reden zoals genoemd in artikel 678 van het BW.

Artikel 10 Bijzonder verlof

1. Met uitsluiting van het in artikel 7:629 van het BW (loondoorbetaling bij ziekte, zwangerschap en bevalling) bepaalde, geldt het volgende. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer bijzonder verlof met behoud van het maandsalaris voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan mits hij zo mogelijk tenminste 1 dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde hiervan kennis geeft.

Deze regeling is van toepassing voor zover de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont.

Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:

- 'ouder' - wordt tevens verstaan: 'schoon, pleeg- en stiefouder';
- 'echtgenote' - wordt tevens verstaan: echtgenoot' en de 'partner' zoals beschreven in artikel 1;
- 'kind' - wordt tevens verstaan: 'pleeg-, stief- en aangehuwd kind';
- 'broer en zuster' - wordt tevens verstaan: 'zwager en schoonzuster, stiefbroer- en zus';
- 'dag' wordt tevens verstaan: 'dienst'.

Bij overlijden van een 'ouder', 'echtgenote', 'kind', 'broer en zus' van de partner waarmee werknemer niet gehuwd is, geen geregistreerd partnerschap is aangegaan en waar geen gemeenschappelijk huishouden mee wordt gevoerd kan er aanspraak gemaakt worden op bijzonder verlof, mits het partnerschap middels de rouwkaart aangetoond kan worden.

- | | |
|---|--------------------|
| a. bij bevalling van de echtgenote, conform Wet WIEG | info bij HR; |
| b. op de dag van ondertrouw | 1 dag; |
| c. bij huwelijk/geregistreerd partnerschap | 2 dagen; |
| d. bij 25-, 40-, 50-jarig huwelijk van de werknemer | 1 dag; |
| e. bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer | 1 dag; |
| f. voor verhuizing noodzakelijk door overplaatsing naar een ander gelieerd bedrijf | 2 dagen; |
| g. voor verhuizing (maximaal 1x per 12 maanden) | 1 dag; |
| h. bij huwelijk van | |
| - ouder | |
| - broer/zuster | |
| - kind | 1 dag; |
| i. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van | |
| - ouder | |
| - grootouder | 1 dag; |
| j. bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van | |
| - de werknemer | |
| - ouder | |
| - grootouder | |
| - echtgeno(o)te/partner | 1 dag; |
| k. bij grote professie en priesterwijding van | |
| - broer/zuster/ kind | 1 dag; |
| l. bij overlijden en uitvaart van | |
| - echtgenote | dag van overlijden |
| - ouder | tot en met |
| - tot het gezin behorend kind | dag van uitvaart; |
| m. bij uitvaart van | |
| - grootouder | |
| - broer/zuster | |
| - kleinkind | 1 dag; |
| n. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisdering, die hij van derden had kunnen vorderen; | |
| o. gedurende de benodigde tijdsduur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, specialist of polikliniek, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en behoudens overmacht, van tevoren is aangekondigd. Bij misbruik zal een halfjaar lang dit bezoek niet worden doorbetaald; | |

- p. vrijaf voor vakbondsvergadering en scholing en vorming. De werknemer, lid van de vakbond, die als bestuurslid of afgevaardigde moet deelnemen aan statutaire vergaderingen van de vakbond dan wel moet deelnemen aan scholings- en vormingscursussen van de vakbond, krijgt hiertoe vrijaf met behoud van loon tot een maximum van 2 dagen voor zover de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad. In voorkomende gevallen zal een schriftelijk verzoek daartoe steeds vooraf door de vakbond en de werknemer aan de directie worden voorgelegd.
2. Bijzonder verlof met behoud van het maandsalaris kan voor andere dan in lid 1 genoemde gebeurtenissen en gedurende langere tijd worden toegestaan, indien bijzondere omstandigheden dit, naar het oordeel van de werkgever, rechtvaardigen.
3. Indien de werknemer een dringende behoefte heeft aan meer zorgverlof dan wettelijk geregeld en dit kenbaar maakt bij de afdeling HR, zal binnen de mogelijkheden en wensen van de organisatie gezocht worden naar een passende oplossing. Bij het zoeken naar deze oplossing kunnen allerlei arbeidsvoorwaarden betrokken worden, zoals o.a. keuzeplanuren, vakantiedagen, ADV-dagen, bijzonder verlof en onbetaald verlof.

4.0 Beloning, vergoedingen, toeslagen

Artikel 11 Functiegroepen en salarisschalen

1. Functie- en salarisschaalindeling

- a. De werknemer wordt op basis van zijn werkzaamheden ingedeeld in functiegroepen. De functies behorend bij elke functiegroep zijn vermeld in bijlage 1 van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze overeenkomst.
- c. Indien functieweging leidt tot een inschaling die lager is dan het niveau waar de functie tot dan toe is ingedeeld, zal de werknemer in de nieuwe schaal worden ingedeeld. Het verschil tussen het oude en het nieuwe schaalsalaris zal middels een persoonlijke toeslag worden overbrugd. Deze persoonlijke toeslag is bevroren, hetgeen wil zeggen dat deze niet wordt afgebouwd noch verhoogd met CAO- verhogingen of anderszins. Deze persoonlijke toeslag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsgratificatie en maakt deel uit van de pensioengrondslag.

2. Aanloopschaal

De werknemer die bij de werkgever in dienst treedt en vakvolwassen is, ontvangt ten minste het minimum schaalsalaris, behorend bij de functieschaal waarin zijn functie is ingedeeld. De werknemer die nog niet vakvolwassen is wordt ingeschaald in de schaal voorafgaande aan de functieschaal van de betreffende functie (aanloopschaal). De leidinggevende geeft aan:

- op welke punten/ taken verbetering moet plaatsvinden;
- op welke termijn naar verwachting een volledig zelfstandige vervulling van de reguliere taken zal plaatsvinden;
- welke opleidings- en ervaringsactiviteiten noodzakelijk zijn.

3. Wijziging functieschaalindeling

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin hij is ingedeeld en het daarbij behorende schaalsalaris, terwijl van eventueel daaraanvolgende definitieve verplaatsingen in een andere functiegroep c.q. salarisschaal eveneens schriftelijk mededeling wordt gedaan.

Artikel 12 Toepassing van de salarisschalen

1. Vaststellen van salaris

a. Het salaris binnen de salarisschaal wordt vastgesteld binnen de voor de werknemer geldende salarisschaal. Voor de in dienst tredende werknemer vindt inpassing in beginsel plaats op het beginsalaris van de schaal. Bij de feitelijke inpassing kan rekening worden gehouden met de ervaring in soortgelijke functies.

b. Het schaalsalaris wordt opnieuw vastgesteld middels een beoordeling met ingang van 1 april, indien de werknemer vóór of op 1 oktober van het voorafgaande jaar in dienst van de werkgever is en voor zover het einde van de functieschaal nog niet is bereikt.

3. Functiewaarneming

a. De werknemer die is aangewezen om gedurende een langere periode dan een maand aaneengesloten een functie, welke is ingedeeld in een hogere functiegroep, van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waar te nemen, ontvangt voor de gehele termijn van de waarneming een waarnemingstoeslag. Deze toeslag bedraagt per maand het verschil tussen het actuele schaalsalaris van de werknemer en het minimum salaris in de aanloopschaal behorende bij de functiegroep waarin de functie van degene die waargenomen wordt is ingedeeld. Mocht het actuele salaris hoger zijn dan het minimum van salaris in de aanloopschaal van de functie die wordt waargenomen dan zal er een tijdelijke waarnemingstoeslag van 4% worden toegekend.

b. De werknemer die in opdracht van de werkgever een functie tijdelijk waarneemt die in een lagere functiegroep is ingedeeld, blijft in zijn salarisgroep ingedeeld.

4. Overplaatsing naar een andere functiegroep

a. Als een medewerker promotie maakt naar een andere functie in een hogere functiegroep, dan wordt het bruto schaalsalaris dat de medewerker had vóór deze promotie, verhoogd met tenminste 4%. Mocht dit nieuwe schaalsalaris lager zijn dan het minimum schaalsalaris van de nieuwe functieschaal, dan is het minimum schaalsalaris van de nieuwe functieschaal van toepassing. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de datum waarop de werknemer formeel start in de nieuwe (hogere) functie.

b. Als een medewerker wordt ingedeeld in een hogere functiegroep (bijvoorbeeld nadat een medewerker vakvolwassen is bevonden), dan wordt het bruto schaalsalaris dat de medewerker had vóór deze nieuwe indeling, verhoogd met tenminste 2%. Mocht dit nieuwe schaalsalaris lager zijn dan het minimum schaalsalaris van de nieuwe functieschaal, dan is het minimum schaalsalaris van de nieuwe functieschaal van toepassing. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de datum waarop de werknemer formeel wordt ingedeeld in een hogere functiegroep.

c. Als een medewerker door eigen toedoen, op eigen verzoek, of wegens onbekwaamheid wordt ingedeeld in een lagere functiegroep, dan wordt het schaalsalaris dat de medewerker had vóór deze nieuwe indeling, verlaagd met 2%. Mocht dit nieuwe schaalsalaris hoger zijn dan het maximum schaalsalaris van de nieuwe functieschaal, dan is het maximum schaalsalaris van de nieuwe functieschaal van toepassing. In deze situatie wordt het verschil tussen het vorige schaalsalaris en het nieuwe schaalsalaris in 6 maanden in 6 gelijke delen afgebouwd. De verlaging wordt toegepast met ingang van de datum waarop de medewerker formeel start in de nieuwe (lagere) functie.

5. Maandelijks salarisbetaling

Het te betalen netto salaris wordt voor het einde van de kalendermaand overgeschreven op een door de werknemer aan te wijzen bankrekening.

Artikel 13 Toeslag voor werken in ploegdienststrooster

Voor geregelde arbeid in ploegdienststrooster wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag wordt ook betaald over uren die in overwerk worden verricht.

1. De toeslag bedraagt per maand voor een:
 - 2 ploegdienststrooster 12% van het schaalsalaris;
 - 3 ploegdienststrooster 19% van het schaalsalaris;
 - 4 ploegdienststrooster 24% van het schaalsalaris;
 - 5 ploegdienststrooster 27 % van het schaalsalaris.
- 2a. De werknemer die van een dagdienststrooster wordt overgeplaatst naar een ploegdienststrooster, heeft recht op de ploegdiensttoeslag vanaf de dag waarop de overplaatsing ingaat.
- 2b. Wanneer een individuele werknemer door werkgever permanent wordt overgeplaatst naar een andere ploeg en hierdoor andere werktijden krijgt, ontvangt hij een éénmalige bruto vergoeding van 1% van het schaalsalaris.
Wanneer een individuele werknemer op verzoek van werkgever een andere dienst gaat draaien dan volgens zijn eigen dienststrooster, ontvangt hij per afwijkende dienst een éénmalige bruto vergoeding van 1% van het schaalsalaris. Indien het een aantal opeenvolgende andere diensten zijn, ontvangt de werknemer de bruto vergoeding enkel voor de eerste andere dienst.
3. Aan de individuele werknemer in ploegdienst, die vanuit werkgever dan wel op medisch advies van de bedrijfsarts in dagdienst moet gaan werken, wordt de ploegtoeslag nog doorbetaald gedurende onderstaande tijdsduur:

Tabel 1, afbouwregeling ploegtoeslag

Periode onafgebroken in ploegdienst	Doorbetaling ploegtoeslag
0-6 maanden	Lopende maand
6 maanden tot 3 jaar	Lopende maand + 3 maanden
3 tot 5 jaar	Lopende maand + 4 maanden
5 jaar of meer	Lopende maand + 9 maanden

Er vindt geen doorbetaling plaats wanneer werknemer op eigen verzoek in dagdienst gaat werken. Er vindt geen doorbetaling plaats wanneer werknemer wiens functioneren na afronding van een verbetertraject niet op het noodzakelijke niveau is gekomen en werknemer dientengevolge overgeplaatst wordt naar een positie in dagdienst.

De werknemer die in dagdienst moet gaan werken en die zich op het moment van overgang naar het dagdienststrooster 10 jaar of minder voor de AOW-gerechtigde leeftijd bevindt en minimaal 10 jaar aaneengesloten bij werkgever in ploegdienst heeft gewerkt, houdt na afloop van de hierboven beschreven afbouwregeling ploegtoeslag een percentage van de ploegtoeslag (de zogenaamde ploegtoeslaggarantie). Over deze toeslag wordt geen vakantiegeld, 13^e maand en pensioen berekend. De volgende tabel bepaalt welk percentage zal worden doorbetaald.

Tabel 2, berekeningstabel ploegtoeslaggarantie

Aantal ploegdienstjaren	Percentage ploegtoeslaggarantie per ploegdienstjaar
1 tot en met 10 jaar	1.00%
11 tot en met 20 jaar	1.25%
21 jaar of meer	1.50%

Voorbeeld berekening

Werknemer heeft 15 jaar aaneengesloten in 5 ploegdienst gewerkt met een ploegentoeslagpercentage van 27% en zit 8 jaar voor zijn AOW-gerechtigde leeftijd. Vanaf het moment dat hij in dagdienst gaat werken blijft hij de lopende maand en de daaropvolgende 9 maanden zijn ploegentoeslag ontvangen. Daarna ontvangt hij tot zijn uitdienstdatum een ploegentoeslaggarantie van 16.25% over het oorspronkelijke ploegentoeslagpercentage. De berekening hiervan: voor de eerste 10 jaar wordt 10 maal 1% gegeven en voor de resterende 5 jaar wordt 5 maal 1.25% gegeven. Dit is in totaal 16.25% over 27% zijnde 4.38%.

Een ploegdienstjaar wordt als volgt berekend: minder dan 6 maanden wordt niet als ploegdienstjaar gezien; 6 maanden of meer wordt gezien als een geheel ploegdienstjaar

De hierboven genoemde uitkeringen worden slechts gedaan, indien en voor zover geen wettelijke uitkeringen worden toegekend en indien en voor zover het dienstverband blijft bestaan.

Indien de overplaatsing door werkgever van een ploegdienstrooster naar dagdienst een tijdelijk karakter (t/m maximaal 3 maanden) heeft, vindt geen afbouw van de ploegentoeslag plaats.

Artikel 14 Toeslag voor overwerk

1. Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever opgedragen arbeid, waardoor de volgens dienstrooster geldende dagelijkse arbeidsduur van gemiddeld 8 uur wordt overschreden.
2. In de gevallen waarin dat bij of krachtens de Arbeidstijdenwet geoorloofd is, is de werknemer van 18 jaar en ouder verplicht op verlangen van de werkgever langer te werken dan zijn dagelijkse arbeidsduur.
3. Voor de werknemers die zijn ingeschaald in salarisschaal 11 of hoger is het declareren van overwerk niet mogelijk.
4. Overwerk van een half uur of minder per dag wordt niet betaald.
5. Overwerkvergoedingen
 - a. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling voor werknemers in dagdienst, 2 ploegdienst en 3 ploegdienst:
de beloning voor overwerk bedraagt per uur de volgende percentages van het uursalaris:
 - 150% voor uren liggend tussen maandag 07.00 en zaterdag 07.00 uur;
 - 175% voor uren liggend tussen zaterdag 07.00 en zondag 07.00 uur;
 - 200% voor uren liggend tussen zondag 07.00 en maandag 07.00 uur;
 - 300% voor uren vallend op een feestdag, waarbij een feestdag wordt geacht te lopen van 07.00 uur tot de andere dag 07.00 uur.
 - b. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling voor werknemers in 4 of 5 ploegdienst:
 - 150% voor uren op maandag tot en met zondag;
 - 300% voor uren vallend op 1^e kerstdag, 2^e kerstdag en nieuwjaarsdag, deze dagen worden geacht te lopen van 07.00 uur tot de andere dag 07.00 uur.
 - c. Indien de werknemer in ploegdienstrooster op de volgens zijn rooster te werken dagen overwerk verricht, wordt over die uren de ploegentoeslag doorbetaald.
 - d. Overwerk uren die worden uitbetaald worden vermenigvuldigd met 8% over het basisuurloon. Over deze uren vindt geen pensioenopbouw plaats.
 - e. Op verzoek van werknemer kunnen overwerkuren door vrije tijd worden gecompenseerd tot een maximum van 40 uur. De overwerktoeslag wordt echter uitbetaald. De extra verworven vrije tijd kan ook aangewend worden in het "keuze plan" zoals beschreven in bijlage 7.

6. De werknemer werkzaam in de dagdienst, ontvangt boven de in lid 5a van dit artikel genoemde toeslag, indien hij werkzaamheden verricht:
 - tussen 18.00 en 23.00 uur een toeslag van 12% in uren op de overgewerkte uren;
 - tussen 23.00 en 07.00 uur een toeslag van 19% in uren op de overgewerkte uren.
7. Indien de werknemer, werkzaam in dagdienst, door onvoorziene omstandigheden na 23.00 uur nog werk moet verrichten, dan zal hij het aantal uren gewerkt na 23.00 uur 's morgens later beginnen met behoud van loon.
8. Bij onvoorziene opkomst buiten de reguliere arbeidstijd, kan de werknemer vanaf het moment van oproep tot het moment van thuiskomst declareren als overwerk. De te vergoeden enkele reistijd is gemaximeerd op 60 minuten.
9. Van overwerk is voor een deeltijdwerker sprake, indien de werknemer in opdracht van de werkgever meer werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer de gemiddelde arbeidsduur per dag, dienst of week van een werknemer met een voltijd dienstverband wordt overschreden. Indien de deeltijdwerker in opdracht van de werkgever meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft die niet als overwerk worden aangemerkt, worden deze uren beloond met een meerrentoeslag van 32% van het uurloon voor dagdienstmedewerkers, 31% van het uurloon voor 2-ploegendienstmedewerkers en 30% van het uurloon voor 3-ploegendienstmedewerkers.

Artikel 15 Bijzondere beloningen

1. Vergoeding voor consignatie

- a. De werknemer van de Maintenance afdeling die in opdracht van de werkgever buiten zijn normale dienst is geconsigneerd, ontvangt hiervoor een vergoeding:

Dag	Vergoeding in euro
Maandag-vrijdag	€ 23 per dag
Zaterdag	€ 46 per dag
Zondag	€ 46 per dag
Weekbasis, maandag t/ zondag	€ 194 per week
Feestdag	€ 57 per dag

De consignatietoeslag wordt maandelijks uitbetaald.

- b. De werknemer die in de periode dat hij geconsigneerd is, wordt opgeroepen, ontvangt zowel de vergoeding voor extra opkomst als die voor consignatie.
- c. De consignatietoeslag telt mee voor de berekening van de vakantietoeslag, alsmede voor de berekening van de gratificatie. Voor de berekening van de overwerkvergoeding wordt de consignatietoeslag buiten beschouwing gelaten. Door ziekte, zal zowel de berekening als de uitbetaling van de consignatietoeslag niet worden beïnvloed.
- d. Om adequaat te kunnen reageren op verstoringen dient een geconsigneerde werknemer na oproep zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 60 minuten, aanwezig te zijn op locatie van werkgever. Dit is tevens de maximale enkele reistijd die als overwerk gedeclareerd kan worden. De minimum arbeidstijd wordt vastgesteld op 2 uur. Een tweede of volgende oproep tussen dezelfde twee roosterwerkdagen zullen conform wettelijke regeling een minimum arbeidstijd van een ½ uur hebben.
- e. Indien een werknemer van de Maintenance afdeling buiten zijn dienstrooster na 23.00 uur arbeid moet verrichten, worden hem ter verzekering van voldoende nachtrust, vanaf het begin van zijn eerstvolgende dienst evenveel roosteruren vrijaf gegeven als de arbeidstijd die na 23.00 uur heeft plaatsgevonden. Mocht de eerstvolgende dienst niet direct na de gewerkte uren door consignatie volgen (vrijdagnacht en zaterdagnacht), zullen de hierboven bedoelde slaapuren in roostervrije tijd worden gecompenseerd. In overleg met de leidinggevende kunnen de slaapuren ook aan het einde van de betreffende dienst worden opgenomen.
- f. Bij een oproep, voortvloeiend uit een consignatiedienst kan hiervan ten voordele van de medewerker worden afgeweken, wanneer dit voor de gezondheid en de veiligheid volgens betrokkene en zijn leidinggevende noodzakelijk is.

- g. Bij een telefonische oproep, voortvloeiend uit een consignatiedienst, waarbij enkel telefonisch contact met het bedrijf geweest is wordt de tijd dat men na 23.00 uur hiermee bezig is geweest 's morgens later met de volgende dienst begonnen, met behoud van loon. Hierbij geldt een minimum arbeidstijd van een ½ uur.

Artikel 16 Betaling tijdens het dienstverband als gevolg van werkloosheid

1. Bij invoering door de werkgever van een door de bevoegde instanties goedgekeurde tijdelijke werktijdverkorting blijft, in afwijking van het bepaalde in het eerste lid, artikel 7:628 van het BW geheel buiten toepassing en betaalt de werkgever derhalve geen salaris over de uren waarin geen arbeid is verricht.
2. Wanneer de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet ingevolge lid 1 van dit artikel, zal op dat moment tussen partijen overleg plaatsvinden over de mogelijkheid deze uitkering aan te vullen tot het netto salaris.
3. Indien werknemers in het kader van lid 1 van dit artikel niet in aanmerking komen voor een werkloosheidsuitkering in verband met de voorwaarden gesteld bij of krachtens de artikelen 22, 27 en 35 van de Werkloosheidswet, zal tussen partijen overleg plaatsvinden over de mogelijkheden van doorbetaling van het salaris.

Artikel 17 Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van enig jaar t/m 31 mei van het daaropvolgende jaar.
2. Jaarlijks zal de werkgever aan de werknemer een vakantietoeslag betalen van 8% van zijn in dat jaar verdiende jaarsalaris.

Artikel 18 Eindejaarsgratificatie

De werkgever zal aan het einde van een kalenderjaar aan de werknemer die ten minste 2 maanden (proeftijd) in dienst van de werkgever is, een gratificatie toekennen van 8 1/3% over het in dat jaar verdiende jaarsalaris.

Indien een werknemer, die ten minste 2 maanden (proeftijd) in dienst van de werkgever is geweest, voor het einde van het kalenderjaar niet meer in dienst van de werkgever is, anders dan wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 van het BW, ontvangt de gratificatie naar rato van het aantal maanden dat de dienstbetrekking in dat kalenderjaar heeft geduurd. De gratificatie wordt in dat geval uitbetaald tegelijk met de laatste salarisbetaling.

Artikel 19 Pensioenvoorziening

Werknemers die in dienst treden bij werkgever zijn, voor zover zij voldoen aan de voorwaarden genoemd in het pensioenreglement, verplicht deel te nemen aan de collectieve pensioenverzekering.

De opbouw van pensioenrechten tijdens een periode van het wettelijk ouderschapsverlof zal worden voortgezet, met inachtneming van de bestaande premieverdeling over werkgever en werknemer.

Ter voorbereiding op de pensionering bestaat voor werknemers vanaf 1 jaar voor hun AOW gerechtigde leeftijd de mogelijkheid om, met partner, deel te nemen aan een cursus Pensioen in Zicht. Werkgever selecteert in overleg met de Ondernemingsraad het cursusinstituut en betaalt de kosten van de cursus

Artikel 20 Overlijdensuitkering

In het geval dat een werknemer komt te overlijden, zal aan de nagelaten betrekkingen een eenmalige uitkering worden verstrekt ter grootte van 3 maandsalarissen op basis van het laatst genoten loon. De uitkering wordt verminderd met hetgeen de nagelaten betrekkingen toekomt, uitsluitend krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

5.0 Arbeidsongeschiktheid

Artikel 21 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte of ongeval niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de WIA (Wet Inkomen naar Arbeidsvermogen), voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders is bepaald.
2. Loondoorbetaling en uitkering bij arbeidsongeschiktheid.
 - a. Bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een bedrijfsongeval, dat niet te wijten is aan werknemer, zal de loondoorbetaling over de eerste 24 maanden van de arbeidsongeschiktheid 100% bedragen.
 - b. In alle overige gevallen zal het loon over de eerste zes maanden worden aangevuld tot 100%, de daaropvolgende 12 maanden tot 90%, de daarop volgende 6 maanden tot 80% en alle daaropvolgende maanden zal het loon aangevuld worden tot 70% indien er nog geen uitkering is aangevraagd. Gewerkte uren, ook op basis van arbeidstherapie, worden à 100% betaald.
 - c. Pensioenopbouw gedurende het eerste en tweede ziektejaar zal plaatsvinden op basis van 100%, voor zover fiscaal is toegestaan.
 - d. Werknemers die 80%-100% arbeidsongeschikt zijn en onder de IVA-regeling vallen, krijgen met terugwerkende kracht hun inkomen over het eerste en tweede ziektejaar aangevuld tot 100%.
 - e. Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn krijgen ingaande het derde ziektejaar tot en met het zevende ziektejaar een aanvulling op hun nieuwe loon. Deze aanvulling bedraagt:
 - het derde ziektejaar 90% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - het vierde jaar 80% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - het vijfde jaar 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - het zesde jaar 60% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
 - het zevende jaar 50% x het arbeidsongeschiktheidspercentage.Deze aanvulling wordt verstrekt aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers voor zolang zij in dienst zijn van werkgever. Zie voor een rekenvoorbeeld bijlage 5.
 - f. Werknemers die tussen de 35% en 80% arbeidsongeschikt zijn en die vallen onder de regels van de WGA, krijgen gedurende de loongerelateerde fase van de uitkering een aanvulling van 5% op hun nieuwe inkomen.
3. Algemene bepalingen
 - a. De onder lid 2 genoemde loondoorbetaling respectievelijk aanvullende uitkering zal achterwege blijven, indien de ziekte het gevolg is van lichaamsgebreken, waaromtrent de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking de werkgever onjuiste inlichtingen heeft verstrekt.
 - b. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel genoemde bovenwettelijke uitkering geheel of ten dele in te trekken voor die werknemer die:
 - 1) geweigerd heeft gebruik te maken van de voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen of de veiligheidsvoorschriften niet heeft nageleefd;
 - 2) de uitvoerings- en controlevoorschriften, die in overleg met de Ondernemingsraad zijn vastgesteld of op basis van de Ziektewet gelden, overtreedt;
 - 3) misbruik maakt van deze regeling.
4. Het in lid 2 bepaalde is niet van kracht indien en voor zover de werknemer terzake van zijn arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of een hem overkomen ongeval jegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van de in lid 2 geregelde bovenwettelijke aanvulling aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten verstrekken tot het beloop van de bovenwettelijke aanvulling die de werknemer krachtens dit artikel zou moeten ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met hetgeen de werkgever van derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

5. Indien bij een meningsverschil tussen werknemer en de bedrijfsarts de werknemer een deskundigenoordeel aanvraagt bij het UWV, zal het loon worden doorbetaald tot het moment het UWV een uitspraak heeft gedaan. De uitslag van het deskundigenoordeel is bindend, behoudens ieders bevoegdheid om een procedure bij de kantonrechter te starten.
6. Passende arbeid
Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salaris van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een deskundigenoordeel aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient het deskundigenoordeel binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon. Bij externe herplaatsing heeft de werknemer een terugkeer garantie in geval hij/zij tijdens de wettelijke proeftijd wordt ontslagen en waarbij het ontslag niet het gevolg is van grove nalatigheid of schuld dan wel opzet van de werknemer.
7. Kosten, gemaakt door het aanspreken van het eigen risico van de zorgverzekering als gevolg van een bedrijfsongeval, dat niet te wijten is aan werknemer, zullen door werkgever tot het maximum van het wettelijk eigen risico worden vergoed.

Artikel 22 WGA-premie

Werkgever neemt de werknemerskosten van de paritaire WGA-premie voor haar rekening alsmede de kosten voor de WGA-hiaatverzekering op basis van het kostenniveau per 1 januari 2007.

6.0 Faciliteiten

Artikel 23 Vakbondswerk in de onderneming

De werkgever stelt de vakbond in de gelegenheid, na toestemming van de werkgever, gebruik te maken van het publicatiebord voor het doen van mededelingen aan werknemers, de onderneming betreffende.

De werkgever is in principe bereid bedrijfsruimte ter beschikking te stellen voor het houden van vakbondsvergaderingen, indien hij hiervan tijdig schriftelijk in kennis wordt gesteld en indien het tijdstip zodanig is dat er in de regel geen sprake is van verlies aan werkuren van werknemers. In dringende gevallen zal de vakbond contact opnemen met de directie om een in het productieproces passend tijdstip vast te stellen.

Artikel 24 Vakbondscontributie

Werkgever faciliteert het fiscaal vriendelijk betalen van de vakbondscontributie door de leden, met inachtnaam van de regels die de Belastingdienst hiervoor hanteert.

Artikel 25 Publicatie CAO

De CAO zal op intranet worden gepubliceerd (digitale versie) en daar raadpleegbaar zijn voor de werknemers.

7.0 Duur en wijziging CAO

Artikel 26 Duur en werkingssfeer CAO

1. Deze CAO is aangegaan voor een periode van 12 maanden, te weten van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025.
2. Deze overeenkomst eindigt op 30 juni 2025 zonder dat enigerlei opzegging vereist zal zijn.
3. Rechten die voortvloeien uit eerdere CAO's komen met het in werking treden van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten die voortvloeien uit deze CAO.

Bijlage 1 Indelingsmatrix van functies

Groeps-indeling	Discipline Orbapunten	Functies
1	0 - 30	
2	30 - 50	
3	50 - 70	Assistant Proces Operator Internal Transport Operator Scrap Operator Warehouse Operator
4	70 - 90	Proces Operator Tel / Receptionist
5	90-110	First Operator Internal Transport Logistics Administrator Senior Proces Operator Sample Handler Production Maintenance Support
6	110-130	Laboratory Technician Assistant Purchaser
7	130-150	ESH Technician Financial Administrator Head Proces Operator Instructor Management Assistant Mechanic Electrical Mechanic Mechanical PC Engineer Quality Assurance Technician Transport and Material Planner Maintenance Warehouse Coordinator
8	150-170	IT-OT System Engineer HR Administrator Mechanic E//A Purchaser Research/Development Technician Senior Mechanic Electrical Senior Mechanic Mechanical Senior Transport & material Planner Standards Administrator
9	170-190	Financial Accounting Employee Process Support Coordinator Scheduler Senior Research/Development Technician Teamleader Maintenance Teamleader Laboratory Teamleader Logistics Handling Maintenance Engineer
10	190-215	Development Engineer Equipment Engineer Financial Controller HR Officer Process Engineer Raw Materials Planner Quality Engineer Quality System Engineer Salary Officer Senior Scheduler Supervisor Tactical Purchaser

11	215-240	Assistant Production Manager LIT Assistant Production Manager LEN/FAB Coordinator AEC ESH Officer HR Advisor Industrial Engineer IT/OT Engineer Production Controller Reliability Engineer Senior Development Engineer Senior Process Engineer
12	240 - 265	Head ESH Manager Logistics Head Process Engineering IT Architect SAP Application Specialist

Bijlage 2 Salarisschalen

Salarisschalen per 1 juli 2024

	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12
minimum	€ 2,467	€ 2,615	€ 2,773	€ 2,944	€ 3,128	€ 3,225	€ 3,321	€ 3,423	€ 3,526	€ 3,635	€ 3,744	€ 3,980
maximum	€ 2,716	€ 2,936	€ 3,175	€ 3,436	€ 3,716	€ 4,014	€ 4,325	€ 4,683	€ 5,075	€ 5,726	€ 6,323	€ 7,009

Bedragen zijn bruto per maand voor een voltijdse werknemer.

Bijlage 3 **Protocollaire afspraken**

1. Procentuele loonstijging, aanpassing salarisschalen en looptijd

Per 1 juli 2024, of het moment van indiensttreding indien deze datum tussen 1 juli 2024 en 31 augustus 2024 ligt, wordt het salaris van werknemers verhoogd met 4% per maand op basis van fulltime, parttimers ontvangen dit naar rato van hun dienstverband. De salarisschalen, dat wil zeggen de min en maxbedragen, worden eveneens per 1 juli 2024 met 4% verhoogd.

De CAO loopt van 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025. In verband met de beperkte verwerkingstijd is gekozen om de loonstijgingen met de salarisuitbetaling van september 2023 uit te betalen voor de periode 1 juli 2024 t/m augustus 2024. De procentuele loonsverhoging geldt voor alle medewerkers in dienst op het moment van ondertekening van dit document.

2. Tussentijdse wijziging CAO bij uitkomsten Werkgroep optimalisering keuzeplan en ouderenregelingen

Aangezien de werkgroep nog tijd nodig heeft om tot conclusies en aanbevelingen te komen, spreken partijen af dat wanneer er praktisch uitvoerbare oplossingen komen uit de werkgroep, deze tussentijds in deze CAO kunnen worden opgenomen.

3. Aanpassing Artikel 13 2 b

De nieuwe tekst van Artikel 13 2 b wordt als volgt:

Wanneer een individuele werknemer door werkgever permanent wordt overgeplaatst naar een andere ploeg en hierdoor andere werktijden krijgt, ontvangt hij een éénmalige bruto vergoeding van 1% van het schaalsalaris.

Wanneer een individuele werknemer op verzoek van werkgever een andere dienst gaat draaien dan volgens zijn eigen dienstrooster, ontvangt hij per afwijkende dienst een éénmalige bruto vergoeding van 1% van het schaalsalaris. Indien het een aantal opeenvolgende andere diensten zijn, ontvangt de werknemer de bruto vergoeding enkel voor de eerste andere dienst.

4. CAO teksten moderniseren

Het reeds ingezette proces waarbij de CAO tekst wordt aangepast naar een leesbaar en juridisch sluitend document wordt voortgezet met als doelstelling de aangepaste teksten op te nemen in de CAO vanaf 1 juli 2025.

5. Start overleg nieuwe CAO per 1 juli 2025 in maart 2025

Werkgever en FNV spreken af dat het overleg voor de CAO per 1 juli 2025 zal starten in maart 2025.

Bijlage 4 Beoordelingsverhoging en prestatiegratificatie

Beoordelingsverhoging

De werknemer die heeft deelgenomen aan het de beoordelingscyclus, gelijklopend met het fiscal year, van 1 april tot en met 31 maart van het daaropvolgende jaar, komt onder de hieronder genoemde regels en voorwaarden in aanmerking voor een salarisverhoging direct na afloop van het beoordelingsjaar, zijnde per 1 april.

De werknemer dient minimaal 6 maanden van het beoordelingsjaar werkzaam te zijn geweest.

De werknemer heeft het beoordelingsresultaat 'Op de norm' of 'Boven de norm' gekregen.

De werknemer heeft schaalruimte. Dit wil zeggen dat zijn salaris nog niet op het maximum van de voor zijn hem geldende salarisschaal zit. De salarisverhoging kan nooit meer bedragen dan het bedrag tot aan het maximum van de voor de medewerker geldende schaal.

Verhoging bij 'Op de norm'

Het salaris van werknemer wordt verhoogd met een brutobedrag gelijk aan 1,37% van het midschaalbedrag van de salarisschaal tot aan het voor de werknemer geldende maximumschaalbedrag.

Verhoging bij 'Boven de norm'

Het salaris van werknemer wordt verhoogd met 2 maal het periodiekbedrag tot aan het voor de werknemer geldende maximumschaalbedrag zoals beschreven bij 'Verhoging Op de norm'.

De periodiekbedragen zijn voor een voltijdse medewerker. Werknemers die parttime werken krijgen het periodiekbedrag naar rato van hun arbeidsduur toegekend.

Schaal	Minimum	Maximum	Midschaal	1 periodiek	2 periodieken
Schaal 1	€ 2,467	€ 2,716	€ 2,591.50	€ 36.00	€ 72.00
Schaal 2	€ 2,615	€ 2,936	€ 2,775.50	€ 38.00	€ 76.00
Schaal 3	€ 2,773	€ 3,175	€ 2,974.00	€ 41.00	€ 82.00
Schaal 4	€ 2,944	€ 3,436	€ 3,190.00	€ 44.00	€ 88.00
Schaal 5	€ 3,128	€ 3,716	€ 3,422.00	€ 47.00	€ 94.00
Schaal 6	€ 3,225	€ 4,014	€ 3,619.50	€ 50.00	€ 100.00
Schaal 7	€ 3,321	€ 4,325	€ 3,823.00	€ 52.00	€ 104.00
Schaal 8	€ 3,423	€ 4,683	€ 4,053.00	€ 56.00	€ 112.00
Schaal 9	€ 3,526	€ 5,075	€ 4,300.50	€ 59.00	€ 118.00
Schaal 10	€ 3,635	€ 5,726	€ 4,680.50	€ 64.00	€ 128.00
Schaal 11	€ 3,744	€ 6,323	€ 5,033.50	€ 69.00	€ 138.00
Schaal 12	€ 3,980	€ 7,009	€ 5,494.50	€ 75.00	€ 150.00

Prestatiegratificatie

Elke leidinggevende kan een werknemer voordragen voor een prestatiegratificatie.

De werkgever kan een prestatiegratificatie toekennen wegens omstandigheden of feiten welke daartoe naar zijn oordeel aanleiding vormen, bijvoorbeeld wegens arbeidsprestaties die aanmerkelijk uitgaan boven hetgeen op grond van de voor de werknemer vastgestelde arbeidsduur en inhoud van zijn functie, in vergelijking met inspanningen van overeenkomstige werknemers, in redelijkheid mocht worden verwacht. De prestatiegratificatie is een beloning voor een buitengewone, niet vooraf afgesproken (en doorgaans niet eens verwachte) inspanning of prestatie van een medewerker of een groep medewerkers. Iets uitzonderlijks, iets wat uitstijgt boven wat van een medewerker normaal gesproken verwacht mag worden, iets wat z'n eigen belangen ontstijgt en dus van belang is voor de hele afdeling of organisatie.

De prestatiegratificaties worden 2 maal per jaar toegekend, na de eerste 6 maanden van het fiscale jaar, in oktober en aan het einde van het fiscale jaar, in maart.

De leidinggevende stuurt een mail naar HR met daarin de naam van de medewerker(s) en een omschrijving van de bijzondere prestatie.

HR beoordeelt of de omschrijving voldoende is om voor te leggen aan de bestuurder. Wanneer dit niet het geval is geeft HR in een mail naar de leidinggevende aan waarom de gratificatieaanvraag onvoldoende is bevonden. Wanneer het onvoldoende informatie betreft kan de leidinggevende de aanvraag opnieuw indienen mits hij de door HR aangegeven missende informatie toevoegt. De aanvraag wordt nu voorgelegd aan de bestuurder. Alle aanvragen worden door de bestuurder samen met de HR Manager beoordeeld. De betreffende leidinggevend en ontvangen bericht of en zo ja wat de hoogte is van de gratificatie die toegekend wordt.

De gratificaties worden door de bestuurder, het betreffende CMT lid en leidinggevende overhandigd aan de betreffende medewerkers.

Het totale budget per beoordelingsjaar voor deze gratificaties wordt door werkgever vastgesteld. De hoogte van de prestatiegratificatie bedraagt € 500,00 of € 1.000,00 bruto.

De werkgever bepaalt aan de hand van het aantal aanvragen de verdeling voor wat betreft de hoeveelheid gratificaties van € 500,00 en € 1.000,00. Wanneer de gratificatie is toegekend wordt deze met de salarisbetaling volgend op de maand van de toekenning aan werknemer uitbetaald.

Voorwaarde voor uitbetaling is dat werknemer op het moment van uitbetaling werkzaam dient te zijn bij werkgever.

Bijlage 5 Rekenvoorbeeld artikel 21.2.e

Artikel 21.2.e luidt:

Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn krijgen ingaande het derde ziektejaar tot en met het zevende ziektejaar een aanvulling op zijn nieuwe loon. Deze aanvulling bedraagt:

- het derde ziektejaar 90% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
- het vierde jaar 80% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
- het vijfde jaar 70% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
- het zesde jaar 60% x het arbeidsongeschiktheidspercentage;
- het zevende jaar 50% x het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Deze aanvulling wordt verstrekt aan gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers voor zolang zij in dienst zijn van werkgever.

Voor het rekenvoorbeeld wordt gebruik gemaakt van de volgende uitgangspunten:

- 20% arbeidsongeschikt bij gedurende het derde tot en met het zevende jaar van arbeidsongeschiktheid;
- Een maandsalaris van € 3.000,- bruto;
- Voor de eenvoud van de berekening vinden er geen salarisverhogingen of CAO verhogingen plaats.

Het inkomen van deze werknemer ziet er dan als volgt uit:

In het derde ziektejaar krijgt hij als inkomen 80% van € 3.000,- = € 2.400,-

Daarnaast krijgt hij een toeslag van 90% van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage; $90\% \times 20\% = 18\%$.
18% van € 3.000,- = € 540,-

In totaal krijgt werknemer in het derde ziektejaar € 2.400,- + € 540,- = € 2.940,-

In het vierde ziektejaar krijgt hij als inkomen 80% van € 3.000,- = € 2.400,-

Daarnaast krijgt hij een toeslag van 80% van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage;
 $80\% \times 20\% = 16\%$. 16% van € 3.000,- = € 480,-

In totaal krijgt werknemer in het vierde ziektejaar € 2.400,- + € 480,- = € 2.880,-

In het vijfde ziektejaar krijgt hij als inkomen 80% van € 3.000,- = € 2.400,-

Daarnaast krijgt hij een toeslag van 70% van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage; $70\% \times 20\% = 14\%$.
14% van € 3.000,- = € 420,-

In totaal krijgt werknemer in het vijfde ziektejaar € 2.400,- + € 420,- = € 2.820,-

In het zesde ziektejaar krijgt hij als inkomen 80% van € 3.000,- = € 2.400,-

Daarnaast krijgt hij een toeslag van 60% van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage; $60\% \times 20\% = 12\%$.
12% van € 3.000,- = € 360,-

In totaal krijgt werknemer in het zesde ziektejaar € 2.400,- + € 360,- = € 2.760,-

In het zevende ziektejaar krijgt hij als inkomen 80% van € 3.000,- = € 2.400,-

Daarnaast krijgt hij een toeslag van 50% van zijn arbeidsongeschiktheidspercentage; $50\% \times 20\% = 10\%$.
10% van € 3.000,- = € 300,-

In totaal krijgt werknemer in het zevende ziektejaar € 2.400,- + € 300,- = € 2.700,-

Bijlage 6 Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer

Werknemers ontvangen per 1 januari 2024 een vergoeding woon-werk verkeer gelijk aan de daadwerkelijke afgelegde woon-werk kilometers per op de locatie van de werkgever aanwezige werkdag tot een maximum van 50 kilometer enkele reis (dus maximaal 100 km per aanwezige werkdag). De vergoeding wordt telkens in de maand volgend op de maand waarin het woon-werk verkeer heeft plaatsgevonden uitbetaald.

De kilometervergoeding is gelijk aan de door de Belastingdienst aangegeven maximaal onbelaste kilometervergoeding per daadwerkelijk afgelegde woon-werk kilometer (op 1 januari 2024 bedraagt deze vergoeding 0,23 cent per kilometer).

Voor het bepalen van de reisafstand wordt gebruik gemaakt van de ANWB routeplanner. De volgens de ANWB routeplanner snelste route van de heen- en de terugreis van adres werknemer tot adres werkgever bepaalt het totaal aantal woon-werk kilometers per aanwezige werkdag.

De werknemer is verplicht om voordat zijn woonadres wijzigt, het nieuwe woonadres door te geven aan de werkgever zodat de nieuwe reisafstand kan worden berekend en de vergoeding kan worden aangepast. Wanneer de werknemer dit niet of te laat doet, zal de te veel uitgekeerde vergoeding woon-werk worden ingehouden op het salaris van werknemer. Indien de reisafstand groter is geworden en de werknemer geeft dit later door dan de ingangsdatum van de wijziging van zijn woonadres, ontvangt de werknemer de aangepaste vergoeding niet eerder dan de datum waarop hij dit heeft doorgegeven aan werkgever.

In januari van ieder oneven kalenderjaar zal de reisafstand woon-werkverkeer opnieuw worden berekend en de vergoeding per aanwezige werkdag worden geactualiseerd.

Bijlage 7 Keuzeplan

KEUZEPLAN SEKISUI ALVEO BV

Ruilsysteem

Het keuzeplan is een ruilsysteem. In het systeem zijn geld en tijd bronnen die geruild kunnen worden voor doelen zoals meer verlof of meer inkomen. Gebruik van het keuzeplan staat open voor alle werknemers.

Bronnen en doelen

1. Bronnen

Tijd: Bovenwettelijk verlof, "tijd voor tijd"

Geld: Vakantietoeslag, eindejaarsgratificatie, maandsalaris

2. Doelen

Tijd: Extra verlof

Geld: Extra inkomen

Keuzes maken

Per bron kunnen de momenten waarop een keuze gemaakt kan worden verschillen. De keuzemomenten op een rij:

*Bovenwettelijke verlofuren	gedurende het jaar
*Vakantietoeslag	vóór mei van enig jaar
*Eindejaarsuitkering	vóór november van enig jaar

Extra verlof kopen

Er wordt onderscheid gemaakt tussen verlof kopen voor nu en voor later. De volgende voorwaarden zijn op de betreffende keuzes van toepassing:

A. Verlof kopen voor nu

- Deze uren kunnen alleen gekocht worden met goedkeuring van de direct leidinggevende en HR. De werknemer vult het aanvraagformulier in.
- Deze uren kunnen alleen gekocht worden wanneer het actuele verlofsaldo van de aanvrager minder dan 40 uur is.
- Deze uren dienen binnen het lopende kalenderjaar te worden opgenomen.
- Deze uren kunnen niet aangewend worden als alternatief voor functies waarin parttime werken tot de mogelijkheden behoort.
- Niet genoten uren worden in januari volgend op het betreffende kalenderjaar uitbetaald.

B. Verlof kopen voor later

- Kopen en opname van deze uren geschiedt in overleg met de leidinggevende en HR
- De werknemer vult het aanvraagformulier in.
- Deze uren kunnen alleen gekocht/geruild worden vanaf 10 jaar voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Deze uren kunnen alleen aaneengesloten worden opgenomen direct voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Deze uren kunnen alleen incidenteel (naar behoefte) worden opgenomen vanaf 5 jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
- Van deze opname voorwaarden kan alleen worden afgeweken na motivatie bij en goedkeuring door de HR Manager.
- Het minimale aantal uren dat jaarlijks gespaard dient te worden bedraagt 40 uur.
- Wordt niet aan het minimum van 40 uur voldaan dan worden deze uren in januari volgend op het betreffende kalenderjaar uitbetaald.
- Het is toegestaan om maximaal 250 keuzeplandagen te sparen (fiscale grens)

Aanvraagformulier

Het kopen/verkopen van verlof verloopt via een aanvraagformulier dat op de portal is te vinden onder HR/formulieren.

Het rekenwerk

Als tijd als bron gebruikt wordt dan dient de waarde van deze tijd vastgesteld te worden. Daarvoor maken we gebruik van het uursalaris zoals vastgelegd in artikel 1 (inclusief ploegentoeslag).

De gevolgen van de keuzes

De keuzes mogen er overigens niet toe leiden dat het salaris onder het wettelijk minimumloon komt. Wordt (een deel van) de vakantietoeslag of eindejaarsgratificatie gebruikt om tijd te kopen, dan kan dit invloed hebben op een eventuele WIA of WW-uitkering.

Er bestaan ook gevolgen voor inkomensafhankelijke voorzieningen zoals huursubsidie en of studiefinanciering; deze kunnen stijgen of dalen bij een dalend of stijgend bruto loon.

Als de tijd is omgezet in geld dan heeft dat geen invloed op de hoogte van het (schaal)salaris; verlofdagen worden dan uitbetaald onder inhouding van loonbelasting en sociale premies.

De gevolgen voor het pensioen

In beginsel moet een verlaging van het fiscale loon bij een ruil van beloningsbestanddelen tot een aanpassing van het pensioengevend loon leiden.

Het ministerie van Financiën heeft echter (onder bepaalde voorwaarden) goedgekeurd dat een verlaging van het pensioengevend loon achterwege mag blijven, mits de verlaging niet meer bedraagt dan 30% van het oorspronkelijke pensioengevend loon.

Gekochte verlofuren

Als het geld is ingezet om verlofuren te kopen, dan kunnen deze verlofuren niet op een later tijdstip weer worden omgezet in geld. Deze verlofuren kunnen alleen als verlof worden opgenomen.

Voorbeelden toepassing

Het keuzeplansaldo kan worden gebruikt, indien er geen zwaarwegende bedrijfseconomische belangen zijn die zich hier tegen verzetten, om voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd de werkzaamheden geheel of gedeeltelijk te beëindigen met behoud van inkomen.

Overlijden

Bij overlijden van de werknemer vindt betaling van het tegoed in het keuzeplan aan de nabestaanden plaats.