

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**



Rosier Nederland b.v.

Sas van Gent

Looptijd 1 mei 2009 t/ m 30 april 2012

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	5
Definities	5
Artikel 2	5
Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	7
Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	7
Artikel 4	7
Algemene verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 5	8
Aanneming en ontslag	8
Artikel 6	9
Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster	9
Artikel 7	11
Salarisgroepen en salarisschalen	11
Artikel 8	13
Toepassing van de salarisschalen	13
Artikel 9	15
Bijzondere beloningen	15
Artikel 10	20
Zon- en feestdagen	20
Artikel 11	21
Geoorloofd verzuim	21
Artikel 12	23
Vakantie	23
Artikel 13	27
Vakantietoelage	27
Artikel 13a	27
Winstdelingsregeling	27
Artikel 14	28
Arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 14a	28
Zorgverzekering	28
Artikel 14b	28
WGA-hiaat verzekering	28
Artikel 15	28
Pensioenregeling	28
Artikel 16	28
Veiligheid, gezondheid en hygiëne	28
Artikel 17	29
Ondernemingsraad	29
Artikel 18	29
Bedrijfsreglement	29
Artikel 19	29
Vorming en scholing jeugdig personeel	29
Artikel 20	30
Oudere werknemers	30
Artikel 21	31
Uitkering bij overlijden	31

Artikel 22	32
Buitengewone verhoudingen.....	32
Artikel 23	32
Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	32
BIJLAGE I A	34
Arbeidsongeschiktheid	34
BIJLAGE I B	38
Arbeidsongeschiktheid	38
BIJLAGE II.....	40
Leerplichtige werknemers.....	40
BIJLAGE III.....	41
Functielijst.....	41
BIJLAGE IV	43
Reglement van de spaarregeling en de regeling uitkering ineens	43
BIJLAGE V.....	45
Belangrijke wetsbepalingen	45
BIJLAGE VI	46
Regeling ongewenste intimiteiten	46
PROTOCOL A.....	47
Vakbondswerk.....	47
PROTOCOL B	50
Enig artikel.....	50
PROTOCOL C	51

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen hen per 1 mei 2010 van rechtswege geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst voor de duur van 36 maanden zal worden verlengd tot en met 30 april 2012, met inachtneming van de afgesproken wijzigingen.

Copyright

© 2010 CAO-PARTIJEN EN AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veeleenvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede de Algemene werkgeversvereniging te Haarlem.

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Rosier Nederland te Sas van Gent
- b. Vakvereniging : FNV Bondgenoten te Utrecht
- c. Werknemer : De mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen respectievelijk behoort opgenomen te zijn in bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- d. Etmaal : Een kalenderdag
- e. Week : Een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de desbetreffende dienstroosterperiode
- f. Maand : Een kalendermaand
- g. Dienstrooster : Een arbeidsregeling aangevende op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken
- h. Schaalsalaris : Het salaris als geregeld in artikel 7, lid 1
De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage V-A en V-B
- i. Maandinkomen : Het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, b en c, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8, lid 4 onder c.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 22 en 23 indien hierover na voorafgaand overleg met de vakverenigingen geen overeenstemming is bereikt.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde behoudens in overleg met de vakverenigingen.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO en het eventueel geldend bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
5. Fusie, sluiting en reorganisatie
In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusie gedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraad (WOR) en het ondernemingsraadreglement dient de werkgever indien die overweegt en voornemens is
 - een fusie aan te gaan
 - het bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbenden zich daartegen verzetten, in een zo vroeg mogelijk stadium, de vakverenigingen, de ondernemingsraad (OR) en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de OR.

6. Werkgelegenheid
 - a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met de werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
 - b. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief gedwongen ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de OR.

In dit overleg zal met name aandacht besteed worden aan eerder genoemde omstandigheden. Onder "collectief ontslag" wordt verstaan een gelijktijdig ontslag van meerdere werknemers om een zelfde uit het bedrijf voortvloeiende oorzaak.
 - c. De werkgever zal de vakverenigingen ten minste één maal per jaar dan wel zoveel vaker als noodzakelijk, in een periodiek overleg informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheidsaspecten, ongeacht het recht van de vakverenigingen hiernaar bij de werkgever te informeren.
 - d. Indien er te vervullen vacatures ontstaan zal de werkgever aan het eigen personeel voorrang geven hiernaar te solliciteren. Bij externe vervulling van de desbetreffende vacature zal de werkgever deze mede bij het Centrum voor werk en inkomen (CWI) aanmelden en deze na vervulling afmelden.
7. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden na ontvangst van de schriftelijke akkoordverklaring van de vakverenigingen de CAO-tekst in het bezit van de werknemers stellen.

8. Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van de bijdrage overeenkomstig de regeling getroffen tussen de AWWN en de FNV Bondgenoten, de CNV Bedrijvenbond en De Unie zomede voor een eventuele verlenging. Het aantal werknemers en het bedrag wordt jaarlijks vastgesteld ingevolge genoemde regeling. Overeengekomen is deze afspraak ook voor de duur van deze overeenkomst te continueren.
9. De werkgever is bereid werken in deeltijd toe te staan tenzij dit leidt tot onoverkomelijke organisatorische bezwaren. Ingeval een verzoek daartoe wordt afgewezen, zal met de OR overleg worden gevoerd.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze CAO en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster in acht te nemen. Voor de medewerkers in dagdienst geldt een onbetaalde lunchtijd van een half uur op een vooraf bepaald tijdstip. Ruimte voor koffiepauze is aanwezig voor zover het werk dit toelaat. Hiervoor bestaan geen vaste tijdstippen. Voor de medewerkers in de ploegdienst geldt een betaalde lunch- c.q. dinertijd van 20 minuten waarbij het tijdstip afhankelijk is van het productieproces.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht worden genomen.

5. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, in ploegendienst te werken, voor zover deze zich schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst daartoe heeft verplicht.
6. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de veiligheid, orde en netheid alsmede integriteit in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
7. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.
8. Het is de werknemer niet toegestaan enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever hiertoe vóóraf uitdrukkelijke schriftelijke toestemming heeft verleend. Afspraken die in dit kader vóór 1 januari 2007 zijn gemaakt, worden gerespecteerd.

De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

9. Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf en de werkgever mede te delen waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden.
10. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks gemotiveerd wenst, te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze CAO en het eventuele bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
12. De werknemer, die voor onbepaalde tijd is aangesteld, is voor zover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen, verplicht deel te nemen aan de in artikel 15 bedoelde pensioenregeling.
13. Deelname aan de bedrijfshulpverlening is niet verplicht voor alle ploegendienst-medewerkers die na 1 juli 2006 in dienst zijn getreden.
14. Deelname aan de bedrijfsbrandweer is op verzoek van de werkgever verplicht voor werknemers die na 1 juli 2006 in dienst zijn getreden

Artikel 5

Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd geldt conform artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek (BW) wederzijds een proeftijd van 2 maanden. Bij een dienstverband van bepaalde tijd geldt, met in achtneming van dit artikel, wederzijds een proeftijd van 1 maand.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd
 - b. voor een bepaalde tijdsduur
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei
 - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 en 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd. Gedurende de proeftijd is het in artikel, 670 lid 3 en 5 van het BW bepaalde niet van toepassing.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet dient de werkgever dit ten minste 1 week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.
5. Het dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van 1 dag, welke termijn na een dienstverband van 2 maanden wordt verlengd tot 7 dagen.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 671 bepaalde termijnen in acht. De termijn van opzegging zal ten minste 1 maand bedragen. Ongeacht het in artikel 672 bepaalde kan de opzegging alleen tegen het einde van een maand geschieden.
7. Ongeacht het in de vorige leden bepaalde eindigt elk dienstverband van rechtswege zonder opzegging op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer in het kader van de flexibele pensioenregeling een afwijkende afspraak wordt gemaakt.

Artikel 6

Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster

1.
 - a. Voor dag-, 2- en 3- ploegendienst bedraagt de normale arbeidsduur, door toekenning van 15 ATV dagen, 40 uur per week. Gemiddeld op jaarbasis bedraagt de arbeidsduur 37,7 uur per week.

- b. In de maanden waarin geen collectieve ATV-dag is aangewezen zal in overleg met de afdelingsleiding minimaal een ATV-dag per maand worden opgenomen.
- c. In afwijking van het bepaalde onder a. geldt in het kader van het leeftijdsbewust beleid, het verduurzamen van arbeid en de participatie verhogende maatregelen, dat de normale arbeidsduur in dagdienst wordt verminderd met:
 - 4 dagen voor 59-jarigen
 - 8 dagen voor 60-jarigen
 - 12 dagen voor 61-jarigen
 - 14 dagen voor 62-jarigen

Deze dagen moeten worden opgenomen in het jaar dat deze zijn opgebouwd.

2.

- a. Voor een 5-ploegendienst met een roostercyclus van 5 aaneengesloten weken bedraagt, op jaarbasis berekend, de normale arbeidsduur gemiddeld 35,5 uur per week, d.m.v. het toekennen van 2 ATV-dagen en het inlassen van 12 oproepdiensten in het 33,6-urige rooster en wel als volgt:
 - 2 oproepdiensten in het 1e kwartaal van het kalenderjaar,
 - 6 oproepdiensten in het 2e en 3e kwartaal d.a.v.,
 - 2 oproepdiensten in het 4e kwartaal d.a.v.,
 - 2 oproepdiensten per jaar, bestemd voor opleiding.

In afwijking van het bepaalde onder a. geldt dat het aantal oproepdiensten wordt verminderd met:

- 4 dagen voor 57-jarigen
- 8 dagen voor 58-jarigen
- 10 dagen voor 59-jarigen
- 12 dagen voor 60-jarigen en ouder

- 3. Arbeidsongeschiktheid op een eenmaal vastgestelde ATV-dag op grond van het bepaalde in lid 1 sub a. leidt niet tot het opnieuw toekennen van deze ATV-dag.
- 4. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een kwartier worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
- 5.
 - a. Voor de dagdienst ligt de normale arbeidsduur tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week. Dit heeft geen consequenties voor bestaande (glijdende) werktijden.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of op de 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend- en een middag- of nachtdienst resp. in een dag- en een nachtdienst zijn ingedeeld.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. Voor de continudienst gelden dienstroosters volgens welke normaliter op alle dagen van de week arbeid wordt verricht, waarbij de tijdstippen van opkomen en afgaan en van ploegwisseling door het geldende dienstrooster zijn vastgesteld, e.e.a. op basis van het bepaalde in dit artikel 6, lid 2, sub a. en b.

6. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
7. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
8. Overige punten:
 - a. Een werknemer in een dagdienstrooster, 2- en 3-ploegendienstrooster en met een fulltime dienstverband, heeft recht op arbeidsduurverkorting (ATV) van 15 dagen op jaarbasis.
 - b. Ingeval van ziekte gedurende een aaneengesloten periode van 1 maand, vervalt 1 ATV dag en 1 inhaaldag.
 - c. Jaarlijks worden in overleg met de Ondernemingsraad 6 ATV dagen collectief ingepland.
 - d. Arbeidsongeschiktheid op een éénmaal vastgestelde ATV-dag leidt niet tot het opnieuw toekennen van deze ATV-dag.
 - e. ATV-dagen zijn niet overdraagbaar naar het jaar volgend waarin ze zijn toegekend. Openstaande ATV-dagen komen te vervallen.
 - f. Op jaarbasis kunnen door werkgever in totaal 12 inhaaldagen worden gebruikt voor productiedoelinden en werkoverleg. Op inhaaldagen is een normale 100% uur vergoeding van toepassing.

Artikel 7

Salarisgroepen en salarisschalen

1.
 - a. De werknemers zijn c.q. worden op basis van de door hen uitgeoefende functies ingedeeld in salarisgroepen. De indeling is vermeld in Bijlage III van deze overeenkomst. Elke salarisgroep omvat een schaal gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren.

De schalen zijn opgenomen in Bijlage V-A en V-B van deze overeenkomst. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in Bijlage II.
 - b. De salarissen worden structureel verhoogd:
 - (1) Per 1 november 2007 met 2,75%
 - (2) Per 1 november 2008 met 1,75%
 - c. De leeftijdschaal geldt met dien verstande dat aan werknemers van 16 jaar en ouder, die werkzaamheden verrichten, welke ook door de werknemers waarop de hierboven vermelde functiejarenschaal van toepassing is, worden verricht en die daarvoor, naar het oordeel van de werkgever, gezien hun vakbekwaamheid en prestaties, in aanmerking komen, een salaris mag worden

betaald dat gelijk is aan het salaris geldende bij 0 functie jaren van de betreffende salarisgroep

2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende salarisgroep en salarisschaal geplaatst, met inachtneming van het in b en c van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers, die beloond worden volgens de functiejaarschaal en die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van de toegewezen functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met de functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande, dat deze termijn met maximaal 6 maanden kan worden verlengd.
 - c. Werknemers niet werkzaam in de productie, die in opdracht van de werkgever tijdelijk een functie volledig waarnemen (dus inclusief de daarbij horende verantwoordelijkheden) welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5 sub a (waarnemingstoeslag) bepaalde.
3.
 - a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, in een lager ingedeelde functie zullen worden geplaatst, blijven gedurende de lopende en de daaropvolgende 6 maanden hun oorspronkelijke schaalsalaris behouden. Het bepaalde in artikel 8 lid 3.c. en 4.c. is van toepassing.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
5. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van werkclassificatie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door gegronde argumenten onder andere uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer waarna een en ander behandeld wordt door het desbetreffende organisatiebureau.

- b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakverenigingen. Deze nemen contact op met de functiedeskundigen van de werkgever met de bedoeling gezamenlijk tot een uitspraak te komen, welke bindend zal zijn voor de betrokken werknemer en werkgever.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1.
 - a. De schaalsalarissen van de werknemers, die het maximum van de functiejaarschaal nog niet hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld.
 - b. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 sub a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2.
 - a. Voor werknemers die beloond worden volgens de salarisschaal wordt het schaalsalaris per 1 januari bepaald aan de hand van hun leeftijd in volle jaren
 - b. Indien bij indiensttreding functiejaars zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaars met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
 - c. De werknemer die op of na 1 juli van enig jaar promotie maakt (oftewel een functie in een hogere salarisschaal krijgt toegewezen) zal, ondanks de eerdere salarisverhoging als gevolg van vorenstaande, per 1 januari daaropvolgend voor een extra periodieke verhoging in aanmerking worden gebracht.
3. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaars te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaars worden toegekend.
4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om de nieuwe verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe

schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisschaal.

- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende functiejaar in de lagere salarisschaal.
- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in artikel 7 lid 3.c. van een werknemer die de in de schaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

Voorts vindt vermindering van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van maximaal 1% van het schaalsalaris van de werknemer, mits de persoonlijke toeslag zodoende binnen hooguit 5 jaren volledig afgebouwd is. Indien dit niet het geval is, bedraagt deze vermindering van de persoonlijke toeslag maximaal 2% van het schaalsalaris van de werknemer. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd (zie ook artikel 20).

5. Waarnemingsvergoeding

- a. De werknemer, die in opdracht van de werkgever volledig een functie waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt 0,25% van zijn schaalsalaris bij volledige waarneming van een functie die een groep hoger ligt en $2 \times 0,25\%$ bij volledige waarneming van een functie die 2 of meer groepen hoger ligt, met dien verstande dat per maand de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten wordt toegekend en het bedrag van de toeslag het verschil tussen de desbetreffende schaalsalarissen bij 0 functie jaren niet zal overschrijden.
- b. Het in dit lid onder a. bepaalde is niet van toepassing op werknemers bij wier functie-indeling reeds met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.

6. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, zal door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, rekening houdend met het aantal dienstjaren, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

Artikel 9

Bijzondere beloningen

1.
 - a. Algemeen
De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan: incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een kwartier.
 - b. Beoordelingstoeslag
Er wordt een toeslag op de schaalsalarissen toegekend op grond van een beoordelingsregeling. Voor deze regeling wordt 2% van de loonsom gereserveerd. De toeslag zal per individuele werknemer ten hoogste 4% bedragen. De grondslagen van de genoemde beoordeling en de uitvoeringsbepalingen worden in overleg met de OR worden vastgesteld en opgenomen in het personeelshandboek..
2. Toeslag voor het werken in ploegen
Voor geregelde arbeid in ploegendienst worden de volgende toeslagen op het schaalsalaris gegeven:
 - a. uren op zondag: 0,625%
 - b. uren op zaterdag: 0,3125%
 - c. uren op maandag t/m vrijdag:

ochtendienst :	0,065625%
middagdienst :	0,065625%
nachtdienst :	0,16875%.
 - (1) Voor de 2-ploegendienst geldt een toeslag van 10% van het schaalsalaris.
 - (2) Voor de 3-ploegendienst geldt een toeslag van 15% van het schaalsalaris.
 - (3) Voor de continudienst bedraagt de ploegentoeslag 30%, terwijl een polyvalente toeslag wordt betaald van gemiddeld 1% per maand aan degenen die voor 1.oktober 1983 in de continudienst werkzaam waren. De polyvalente toeslag vervalt echter met ingang van de maand waarin betrokkenen op grond van polyvalent functioneren, ter beoordeling van de werkgever, worden ingedeeld in een hogere functiegroep.

- (4) Voor het rooster van de portiers geldt een toeslag van 22% van het schaalsalaris. Deze toeslag is van toepassing op portiers die vanaf 1 juli 2007 in de portiersfunctie zijn aangesteld.
Portiers die vóór 1 juli 2007 in de functie zijn aangesteld behouden hun toeslag op basis van hun oude rooster.
- d. De beloning van de roosterarbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend volgens de bepalingen van artikel 10. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a, b en c genoemde toeslagen gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- e. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst, worden beloond volgens lid 3.d. van dit artikel, totdat zij in ploegendienst worden geplaatst.
- f. Werknemers, jonger dan 55 jaar, die anders dan door eigen toedoen dan wel op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen, in afwijking van het bepaalde onder a, b en c van dit lid:
1. indien zij korter dan 6 maanden in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand;
 2. indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daarop volgende maand;
 3. indien zij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daarop volgende maand plus vervolgens gedurende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 1 maand 40% en een maand 20% van deze ploegentoeslag;
 4. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand en de daarop volgende maand plus vervolgens 4 maanden 80%, 4 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van deze ploegentoeslag.
Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldsbedrag ten tijde van de overplaatsing. Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt het bepaalde in artikel 20, lid 3.
3. Beloning voor afwijkingen van het dienstrooster
- a. Overwerk
Onder overwerk wordt verstaan in opdracht van de werkgever verrichte arbeid waardoor het aantal uren van de normale arbeidsduur wordt overschreden. (zie artikel 6 lid 1a en 2a)

Meerwerk/uren per week

Parttimers die meer uren per week werken dan contractueel met hen overeengekomen, ontvangen over deze meeruren een toeslag van 30% per uur. Bij overschrijding van de 40 uur per week zijn de normale regels bij overwerk zoals voornoemd van toepassing

- b. De onder a. bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 6 maanden na de desbetreffende overschrijdingen moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen; werknemers in continudienst kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten, de compenserende vrije tijd wel op zaterdag of op een zondag opnemen indien zij overwerk hebben verricht op een zaterdag of op een zondag waarop zij volgens dienstrooster geen arbeid zouden hebben moeten verrichten.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c. genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag:	0,58% per uur
voor uren opgenomen op zaterdag:	0,87% per uur
voor uren opgenomen op zondag:	1,16% per uur.

- c. Het inkomen van de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, incl. het doorbetaalde salaris, over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, de

volgende percentages van het maandsalaris per gewerkt overuur:

1. uren op maandag t/m zaterdag : 0,87%
2. uren op zondagen : 1,16%
3. uren op feestdagen : 1,74%
4. uren op roostervrije dagen van personeel in continudienst:
 - a. op maandag t/m vrijdag : 1,16%
 - b. op zaterdagen : 1,45%
 - c. op zondagen : 1,74%
 - d. op feestdagen : 2,32%.

In alle onder punt 4 bedoelde gevallen te vermeerderen met een vergoeding voor extra opkomen per gewerkte roostervrije dag, ten bedrage van 1,5% van het maandsalaris.

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1 t/m 3 van dit lid c.

- d. Verschoven uren

1. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 5 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m zaterdag 0,29% op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het schaalsalaris.

2. Overplaatsingstoelage

Werknemers in ploegdienst die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder d punt 1 van dit lid bepaalde per overgang een eenmalige toeslag van 1,5% resp. 1% van het schaalsalaris indien de rust tussen de 2 wachten 8 uur resp. meer dan 8 uur bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt. Tewerkstelling op een roostervrije dag wordt nimmer beschouwd als een overplaatsing.

3. Invalen volcontinudienst

Werknemers die binnen een periode van 24 uren ten gevolge van invallen 2 diensten moeten lopen mogen in de tweede dienst 2 uren later opkomen dan het roostertijdstip aangeeft, zulks ter bevordering van voldoende rust tussen de 2 diensten.

- e. Incidenteel gewerkte uren op maandag tussen 0.00 en 6.00 uur door niet-volcontinudienst personeel worden extra beloond met een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris

4. Slaapuren

- a. Onverminderd het in lid 3 a, b en c bepaalde behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijdingen voor 6.00 uur 's morgens is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen 12 uur na het einde van het overwerk zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingen plus een uur heeft bedragen met een maximum van 8 uren.

Deze slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijdingen. Niet of niet tijdig opgenomen slaapuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

- b. De werknemer in ploegdienst die in aansluiting op zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur heeft recht op doorbetaald verzuim over de uren waarmede deze 4 overuren worden overschreden.

Als het overwerk van een werknemer in ploegdienst 4 uur of korter duurt dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 10 uur na het beëindigen van zijn arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op slaapuren.

5. Vergoeding extra opkomst(en) van consignatie

- a. Indien een werknemer die niet is geconsigneerd, in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij naast de overwerkvergoeding conform artikel 6 lid 3, een vergoeding over het schaalsalaris van:
1,5 % op maandag t/m zaterdag

- 2 % op zondag
- 3 % op een feestdag.

- b. De in lid a van dit artikel genoemde vergoeding wordt voor de werknemer die voor 1 juli 2007 in dienst van werkgever was en die is geconsigneerd, gelimiteerd tot 3 opkomsten.
- c. De werknemer heeft geen aanspraak op de in a van dit lid genoemde vergoeding indien:
 - 1. door de werkgever speciale voorzieningen voor het extra opkomen zijn getroffen;
 - 2. de extra reis een gevolg is van overplaatsing naar een andere ploeg.
 - 3. de arbeid wordt verricht voorafgaande of aansluitend aan de eigen dienst.
- d. (1) Werknemers, die vóór 1 juli 2007 in dienst van werkgever waren en die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor een toeslag van hun schaaalsalaris.

Consignatie op werkdagen begint om 16.30 uur en eindigt om 08.00 uur de volgende dag.

Consignatie in het weekend begint op vrijdagavond om 16.30 uur en eindigt op maandagmorgen om 08.00 uur.

Consignatie op feestdagen begint om 16.30 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en eindigt om 08.00 uur op de dag na de feestdag.

De toeslagen zijn als volgt:

- Van maandag 16.30 uur tot vrijdag 08.00 uur 6%
- Van vrijdag 16.30 uur tot maandag 08.00 uur 6%
- Voor zij die 7 dagen aaneengesloten volgens het consignatierooster geconsigneerd zijn +1%
- Op feestdagen +1%

(2) Voor werknemers die na 1 juli 2007 in dienst van werkgever komen zijn de volgende toeslagen van toepassing:

- Van maandag 16.30 uur tot vrijdag 08.00 uur 6%
- Van vrijdag 16.30 uur tot maandag 08.00 uur 6%
- Op feestdagen +1%

- e. Voor werknemers van het laboratorium geldt een consignatie op zaterdag van 08.00 uur tot 12.00 uur en op zondag van 08.00 uur tot 12.00 uur. Hiervoor zijn de volgende toeslagen van toepassing:
 - Zaterdag van 08.00 uur tot 12.00 uur 1%
 - Zondag van 08.00 uur tot 12.00 uur 1%
 - Op feestdagen +1%

6. Wettelijke voorgeschreven rusttijd, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur als overwerk betaald, tenzij het in lid 5 onder a van dit artikel bepaalde toepassing vindt.
7. Toeslag bezwarende werkomstandigheden
Er wordt een toeslag voor bezwarende werkomstandigheden voor werknemers in niet administratieve functies worden gegeven voor die functies waarvan het aantal inconveniëntenpunten 19 of meer bedraagt, dan wel het aandeel van de inconveniëntenpunten 17% of meer van het totaal aantal ORBA-punten uitmaakt.

Deze toeslag bedraagt bruto € 20,-- per maand.

Ingeval van ziekte van 1 maand of langer vervalt deze bezwarende werkomstandigheden toeslag.

De toeslag bezwarende werkomstandigheden wordt niet meegenomen voor de bepaling van de vakantietoeslag, ploegendiensttoeslag, overwerk en consignatievergoeding, pensioengrondslag, alsmede voor de bepaling van de inkomensverhoging bij promotie.

Zodra de functie waarvoor de toeslag van toepassing is niet meer vervuld wordt, vervalt met ingang van het eerstvolgende kwartaal aanspraak op deze toeslag. Ingeval ten gevolge van herclassificatie een functie niet meer tot beide categorieën zou behoren, vervalt ingaande het eerstvolgend kwartaal volgend op de ingangsdatum van honorering volgens de nieuwe functie-indeling aanspraak op de extra toeslag.

Mocht de herclassificatie leiden tot een beroepsprocedure dan geldt bovenstaande eveneens. Eventuele aanspraken op nabetalings van de inconveniëntentoeslag voortvloeiend uit de afloop van de beroepsprocedure zijn daarbij mogelijk. De toeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, de dag door de overheid aangewezen ter viering van de Nationale Bevrijding, Koninginnedag of de dag, die voor de viering daarvan is aangewezen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in continudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Werknemers in 3-ploegendienst hebben te allen tijde recht op evenveel uren vrij als zij volgens dienstrooster op een feestdag, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zouden hebben moeten werken. Ten aanzien van het vrijaf geven voor de nachtdienst is het de werkgever geoorloofd, in overleg met de ondernemingsraad, hetzij incidenteel hetzij permanent, een zodanige regeling te treffen dat de nachtdienst vrijaf heeft:

of de wacht aanvangende op de avond voor de feestdag
of de wacht aanvangende op de avond van de feestdag.
Voor de op een feestdag als voren bedoelde gewerkte uren, alsmede voor de gewerkte uren in de nachtdienst voorafgaande aan een feestdag, zal dan echter een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris worden betaald.

5. Arbeid in continudienst, volgens dienstrooster verricht op een feestdag, wordt extra beloond met een toeslag van 1,16% van het schaalsalaris per op de feestdag gewerkt uur.

Artikel 11

Geoorloofd verzuim

In dit artikel worden onder zwager en schoonzuster uitsluitend verstaan broers en zusters van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer zolang als zijn huwelijk in stand blijft. Onder echtgeno(o)t(e) wordt mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijven uit een notariële verklaring.

1. De werknemers kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. Gedurende de bevalling van de echtgenote of duurzaam samenlevende (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont.
 - b. Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende 2 dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag.
 - c. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster.
 - d. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer
 - e. Gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of dienst echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd.
 - f. 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.
2. Indien de opgelegde verplichtingen 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.

- a. Gedurende de voor het noodzakelijke 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.
 - b. Gedurende de benodigde tijd in zeer persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
3. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
- a. Gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer
 - b. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, dan wel bij de 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zij ouders of schoonouders, dan wel bij 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van broer, zus, schoonzus of zwager
 - c. De werkgever zal, voor zover dit de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
Het verzoek om vrijaf voor één van de hiervoor onder 1 of 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
 3. De werkgever kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de wet arbeid en zorg gedurende 2 dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreeerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen tot maximaal dagloon – opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur van de week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijk verzorging in verband met ziekte van:
- a. een inwonend (pleeg) kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of één van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreeerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de ouder van de werknemer.
5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 4 aaneengesloten weken in verband met de

adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

6. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.
7. Gedurende de periode van wettelijk toegestane ouderschapsverlof zal de opbouw van het pensioen op basis van de werktijd die gold voor het ouderschapsverlof worden voortgezet. Verder zal het aantal dienstjaren niet worden gekort.

Artikel 12

Vakantie

1.
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie van resp. in totaal:
25 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 18 jaar of ouder is;
26 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 45 jaar of ouder is en/of tenminste 10 ononderbroken dienstjaren heeft;
27 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 50 jaar of ouder is en/of tenminste 15 ononderbroken dienstjaren heeft;
28 dagen c.q. diensten, indien de werknemer ten minste 20 ononderbroken dienstjaren heeft;
29 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 55 jaar of ouder is en/of tenminste 25 ononderbroken dienstjaren heeft.

Werknemers van 61 jaar en ouder die er voor kiezen om 80% te gaan werken ontvangen op grond van het bepaalde in artikel 6, lid 1.c. sub 2, 80% van het voor hen toepasselijke aantal vakantiedagen.
 - b. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december van het betreffende jaar.
 - c. Indien de werknemer nog geen vol vakantiejaar in dienst is van de werkgever, geldt dat per maand dienstverband 2 werkdagen c.q. diensten vakantie wordt verworven.

Bij de berekening van het aantal maanden waarover vakantierechten worden verworven, wordt een overschot van 15 dagen of minder verwaarloosd en wordt een overschot van meer dan 15 dagen voor een volle maand gerekend.

- d. In afwijking van het bepaalde onder a resp. c van dit lid zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
 - e. Van de hierboven genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend.
2. In afwijking van de in lid 1.a genoemde vakantie hebben niet-leerplichtige werknemers die op 1 januari de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, recht op in totaal 26 dagen c.q. diensten vakantie. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage II.
 3. De peildatum voor de vaststelling van de leeftijd en de berekening van de duur van het dienstverband waarbij het bepaalde in artikel 13 lid 3.b. van toepassing is - is 1 januari van het lopende kalenderjaar. Het desbetreffende aantal dienstjaren dient bij dezelfde werkgever te zijn doorgebracht. Cumulatie van leeftijd en dienstjaren vindt niet plaats.
 4. De werkgever bepaalt na overleg met de ondernemingsraad het tijdstip waarop de aaneengesloten vakantie zal worden genoten. Hij verleent de aaneengesloten vakantiedagen bij voorkeur tussen 1 mei en 15 september (en voor de continudienst tussen 1 april en 1 oktober) en draagt zorg, dat tussen twee aaneengesloten vakantieperioden van een werknemer geen langere tijd ligt dan 15 maanden.
 5. Snipperdagen kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer, met dien verstande echter dat de werkgever wanneer een zo groot aantal werknemers een bepaalde dag zou uitkiezen, dat de goede gang van het bedrijf er door in gevaar zou komen, bevoegd is de keuze van de werknemer te weigeren.
De werkgever is bevoegd, in overleg met ondernemingsraad een termijn van maximaal 5 dagen te stellen, binnen welke een verzoek tot het verkrijgen van een snipperdag moet worden gedaan.
Aan een werknemer werkzaam in de nachtdienst, zullen met inachtneming van het hiervoor bepaalde, op zijn verzoek slechts snipperdagen worden toegestaan wanneer het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, met dien verstande dat in de nachtdienst van zaterdag op zondag niet meer dan 1 snipperdag per jaar mag worden opgenomen.
 6. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke 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:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten

aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde

opkomstplicht voor eerste oefening;

- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
- zwangerschap of bevalling;
- arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer, waarbij nog vakantierechten worden verworven over de laatste 6 maanden onder samentelling van de duur der onderbrekingen uit de respectievelijke oorzaken.

2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 1 sub c bepaalde van overeenkomstige toepassing.
4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

7. Samenvallen van vakantierechten bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 6 sub b onder 1, alsmede in artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k, gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
 - c. Betreft het volledige arbeidsongeschiktheid tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, dan zullen de desbetreffende dagen niet als vakantiedagen worden geteld indien de betrokken werknemer over die dagen de volledige wettelijke uitkering ter zake van zijn volledige arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen.
 - d. De werkgever en de werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het sub a en c bepaalde nog toekomstige vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.
8. De werknemer heeft voor elke vakantiedag en elke snipperdag recht op een vergoeding van het gederfde maandinkomen.
- 9.
- a. Bij aangezegde beëindiging van het dienstverband in de loop van het jaar wordt aan de betrokken werknemer voor de hem eventueel nog toe komende

vakantie, berekend op grond van lid 1 van dit artikel, een vergoeding in geld gegeven berekend op basis van het bepaalde in lid 8.

- b. De opzeggingstermijn zal niet eenzijdig worden bestemd voor het opnemen van vakantie.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten vakantie heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

11. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens het in lid 9 sub a bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

12. Indien vakantierechten voor of over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht ook gedurende de daarop volgende 12 maanden vanwege voortdurende arbeidsongeschiktheid niet opgenomen kunnen worden en de dienstbetrekking is beëindigd, dan zullen na verstrijken van de laatste 12 maanden deze niet opgenomen vakantiedagen door de werkgever worden uitbetaald.

13. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werknemer in continudienst, die op zaterdag of zondag volgens dienstrooster diensten van 8 uren moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen. Indien op deze dagen sprake is van diensten van 12 uren, kan de werknemer in zijn vakantie niet meer dan 2 zaterdagen en 2 zondagen opnemen. De zaterdagen en zondagen worden voor wat betreft de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
- b. Onder de sub a van dit lid bedoelde 3 zondagen kan per vakantiejaar ten hoogste 1 feestdag opgenomen worden, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet. Indien van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt zal de beloning geschieden als ware er op een zondag vrijaf genomen.
- c. Indien de werknemer in continudienst nog geen vol vakantiejaar dienstverband heeft, geldt ter uitvoering van het onder a van dit lid bepaalde:

totaal aantal diensten toepassing	
4 diensten	1 zaterdag
6 diensten	2 zaterdag
10 diensten	2 zaterdag + 1 zondag
12 diensten	2 zaterdag + 1 zondag
15 diensten	3 zaterdag + 1 zondag
17 of meer diensten	3 zaterdag + 2 zondag

14. Desgewenst zal in de onderneming een nadere uitwerking plaatshebben van de vakantieregeling, volgens de beginselen welke in dit artikel zijn vastgesteld.

Artikel 13

Vakantietoelage

1.
 - a. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie doch niet eerder dan in de maand mei een vakantietoelage.
 - b. Deze vakantietoelage bedraagt 8% van het jaarinkomen.
Voor werknemers van 22 jaar en ouder, geldt op jaarbasis per 1 januari 2008 bezien een minimum van € 1.392,25

Voor werknemers jonger dan 22 jaar geldt op jaarbasis bezien een minimum van:

16 jaar	40%
17 jaar.	50%
18 jaar	60%
19 jaar	70%
20 jaar	80%
21 jaar	90%

Onder jaarinkomen wordt verstaan 12x het maandinkomen volgens rooster over de maand mei.

- c. Met betrekking tot de werknemer die arbeidsongeschikt is en een uitkering ontvangt ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt uitsluitend het bepaalde in bijlage I.
 2. De werknemer die op bedoeld tijdstip geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig gedeelte van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt.
Het bepaalde in artikel 12 lid 1 onder c is ter zake van de berekening van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13a

Winstdelingsregeling

In de onderneming is een winstdelingsregeling van toepassing.

Het uitgangspunt van deze regeling is dat bij een winst tot € 4,5 miljoen, 4% van deze winst pro rato ter beschikking wordt gesteld aan de werknemers van Rosier op basis van het jaarsalaris exclusief vergoedingen van overwerk e.d. Indien de winst méér bedraagt dan de eerder genoemde € 4,5 miljoen, dan wordt van deze meerwinst nog eens 3% pro rato ter beschikking gesteld aan de werknemers.

De uitbetaling van deze winstdelingsregeling vindt plaats na goedkeuring van de jaarcijfers door de Raad van Commissarissen.

De uitvoeringsbepalingen van deze regeling wordt in overleg met de OR opgesteld.

Artikel 14

Arbeidsongeschiktheid

De loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte is opgenomen in bijlage I van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent.'

Artikel 14a

Zorgverzekering

Door werkgever wordt een tegemoetkoming in de kosten voor een collectieve zorgverzekering verstrekt. Deze tegemoetkoming bedraagt € 15,- netto per werknemer per maand indien de Nederlandse werknemer deelneemt aan een collectieve aanvullende zorgverzekering en de Belgische werknemer een hospitalisatieverzekering afsluit. De netto bijdrage van de werkgever bedraagt, ingaande per 1 januari 2008, gelet op vorenstaande per deelnemer € 180,- per jaar.

Artikel 14b

WGA-hiaat verzekering

Door werkgever wordt per 1 maart 2007 een WGA-hiaat aanvullende verzekering afgesloten. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever.

De gedifferentieerde WGA premie komt voor de duur van de looptijd van deze CAO volledig voor rekening van de werkgever.

Artikel 15

Pensioenregeling

1. In de onderneming bestaat een pensioenregeling.
2. De regeling is vastgelegd in het Pensioenreglement voor het CAO-personeel van Rosier Nederland B.V.
3. Over wijzigingen in de geldende pensioenvoorziening of in het bedrag van de werknemersbijdrage zal tevoren overleg worden gepleegd tussen partijen betrokken bij deze CAO.

Artikel 16

Veiligheid, gezondheid en hygiëne

1. In de ondernemingsraad zullen alle aangelegenheden betreffende veiligheid, gezondheid en hygiëne in het bedrijf in zijn vergaderingen aan de orde kunnen worden gesteld.

2. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de daarin werkzame personen en in het algemeen zodanige maatregelen, dat de daarin werkzame personen zover beschermd zijn als redelijkerwijze in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden.
3. Inzake de onder 2 bedoelde maatregelen kunnen door de ondernemingsraad aanbevelingen worden gedaan.
4. De werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor een door hem te nemen besluit met betrekking tot de vaststelling of wijzigingen van een maatregel op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of de hygiëne in het bedrijf.
5. De werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor personen aanwezig is en het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de tijd ontbreekt om de arbeidsinspectie te waarschuwen. De werknemer is verplicht de werkgever of de door de werkgever aangestelde leidinggevende, de onderbreking van het werk te melden. Indien de arbeidsinspectie bepaalt dat er geen reden meer aanwezig is het werk te onderbreken, eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

Artikel 17

Ondernemingsraad

In de onderneming is ingesteld een ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 18

Bedrijfsreglement

Indien de werkgever overgaat tot invoering of wijziging van een bedrijfsreglement zal dat gebeuren in overleg met de vakvereniging. Het is de intentie van partijen om in dit overleg tot overeenstemming te komen. De Ondernemingsraad heeft vervolgens het instemmingsrecht.

Artikel 19

Vorming en scholing jeugdig personeel

Aan niet-leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven; een en ander conform bijlage II van deze CAO.

Artikel 20

Oudere werknemers

De hierbij gemaakte afspraken dien gezien te worden in het kader van het ondernemingsgerichte leeftijdsbeleid, het verduurzamen van de factor arbeid en de participatieverhogende maatregelen. Partijen zijn zich bewust van de maatschappelijke ontwikkelingen in deze.

1.
 - a. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk, tenzij dit overwerk verband houdt met een consignatiedienst.
Onder overwerk wordt in dit verband verstaan, indien meer uren moeten worden gewerkt dan het normale rooster aangeeft, met dien verstande dat het werken op roostervrije dagen in continudienst in geen geval als overwerk wordt aangemerkt, in de zin van de verplichting tot het verrichten van overwerk.
 - b. Werknemers van 50 jaar en ouder en werkzaam in dagdienst zullen zonder hun toestemming niet in een ploegdienstrooster worden geplaatst, tenzij deze plaatsing geschiedt in het kader van een herplaatsing op grond van partiële arbeidsongeschiktheid.
 - c. Werknemers van 58 jaar en ouder kunnen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het vervullen van consignatiediensten.
2. Op werknemers van 55 jaar en ouder is artikel 8 lid 4 c volledig van toepassing echter met dien verstande dat geen afbouw of verdere afbouw van de persoonlijke toeslag zal plaatsvinden.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die anders dan door eigen toedoen dan wel anders dan op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegdienst naar een beschikbare functie met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen:
 - a. indien zij korter dan 6 maanden in ploegdienst hebben gewerkt: de bij de oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand;
 - b. indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegen dienst hebben gewerkt :
de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - c. indien zij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegdienst hebben gewerkt:
de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus vervolgens gedurende

2 maanden	80%
2 maanden	60%
1 maand	40%
1 maand	20% van deze ploegentoeslag;

- d. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand, plus vervolgens gedurende
 - 6 maanden 80%
 - 6 maanden 60%
 - 6 maanden 40%
 - 6 maanden 20% van deze ploegentoeslag;
- e. indien zij langer dan 10 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand plus vervolgens 80% van deze ploegentoeslag;
- f. indien zij langer dan 15 jaar in ploegendienst hebben gewerkt wordt ploegentoeslag niet afgebouwd.
Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldsbedrag ten tijde van de overplaatsing.

Een en ander onder verrekening van eventuele sociale verzekeringsuitkeringen.

Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond rooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

- 4. Werknemers vanaf 60 jaar zullen 4 werkdagen of diensten per jaar extra vrijaf kunnen nemen met behoud van 85% van het bruto daginkomen.
Het recht op de hierboven genoemde vrije dagen gaat in op de eerste van de maand volgend op de dag dat de werknemer 60 jaar wordt. Deze dagen dienen binnen dat leeftijdsjaar te zijn opgenomen. Niet opgenomen dagen komen zonder uitzondering te vervallen en zullen nimmer worden uitbetaald.
De hierboven genoemde dagen zijn niet opneembaar in de periode van 1 juni tot 1 september. Bij ziekte vervallen deze dagen zonder verdere compensatie.
Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.
Voor werknemers werkzaam in een continudienstrooster zal het opnemen van deze dagen op zaterdag en zondagen kunnen geschieden op basis van dezelfde verhouding als in artikel 12, lid 13.c.
- 5. Werknemers zullen eenmalig in het jaar voorafgaand aan het moment van uittreden in de gelegenheid worden gesteld met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op hun aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor maximaal beschikbaar wordt gesteld, bedraagt 2 x 5 dagen en zal genoten moeten worden uit de dagen als bedoeld in lid 4 van dit artikel.

Artikel 21

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden:
de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld: "niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien, terwijl zulks aangetoond dient te worden door een daartoe opgemaakte notariële akte."

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit verband verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdienste, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen. Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de AAW of de WAO.

Artikel 22

Buitengewone verhoudingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle partijen op te zeggen.

Artikel 23

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 mei 2009 en eindigt per 30 april 2012 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Rosier Nederland B.V.
te Sas van Gent

FNV Bondgenoten
te Utrecht

Directie

voorzitter

secretaris

BIJLAGE I A

als bedoeld in artikel 14 van de CAO voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 1

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg (WAZ) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

Uitkering en aanvullingen

A. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (voor zwangerschap- en bevallingsverlof; de Wet arbeid en zorg), en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidverzekering (WAO).

Daarenboven worden aanvullingen toegekend.

1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 52 weken – eventueel op grond van artikel 629 leden 11 en 12 BW verlengd tot maximaal 104 weken - 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
2. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen, mits de samengevoegde termijnen van aanvullingen niet meer bedragen dan maximaal 104 weken, gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
3. Aan werknemers van 55 jaar en ouder die op of na 1.4.1991 volledig arbeidsongeschikt zijn geworden, zal na de periode vermeld onder A sub 2 van dit artikel een verlengde bovenwettelijke uitkering worden uitbetaald van 10% van het bruto maandinkomen zoals dat bestond op het eind van de in onder A sub genoemde periode. De uitkering eindigt op het moment dat betrokkene gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard of de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
4. Over de in dit lid A onder 2 genoemde bovenwettelijke uitkeringen wordt aan de werknemers als bedoeld in artikel 13 lid 1.c. een vakantietoeslag toegekend van 8%.

5. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 6. De hierboven onder lid 1, 2 en 3 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt, resp. bij het bereiken van de leeftijd die tussen de werkgever en de werknemer als pensioenleeftijd is overeengekomen.
- B. Het in dit artikel bepaalde geldt in gevallen van volledige arbeidsongeschiktheid; bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal telkens van geval tot geval een passende regeling worden gemaakt, m.d.v. dat de werkloze gedeeltelijk arbeidsongeschikt, die een partiële WAO-uitkering én een AWW-uitkering ontvangt eveneens wordt aangevuld conform lid A.2. voor zolang de dienstbetrekking gedurende die termijn voortduurt.

Artikel 2

Wet Poortwachter Rosier Nederland B.V.

1. 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 en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Met betrekking tot de second opinion onderschrijven partijen het uitgangspunt dat de kosten voor de second opinion voor rekening komen van de aanvrager. Indien de aanvrager op grond van de second opinion gelijk krijgt dan worden de kosten van de aanvraag achteraf door de werkgever vergoed. De werkgever zal gedurende de periode van de second opinion het loon resp. de aanvulling op de WAO conform de CAO doorbetalen gedurende maximaal twee maanden.
De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Personeelszaken, medewerker Arbo-dienst (bedrijfsmaatschappelijk werk) dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
2. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
3. Indien ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever de WAO-uitkering niet of later ingaat, zal de werkgever deze WAO-uitkering gedurende deze periode compenseren, zonder dat daarmee de periode van loondoorbetaling resp. WAO-aanvulling van in totaal 24 maanden wordt overschreden. Dit is eveneens van toepassing indien de werkgever en werknemer in overleg besluiten de aanvraag voor de WAO-uitkering uit te stellen.
4. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever.

Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

5. Indien een medewerker in het kader van externe integratie bij een andere werkgever wordt geplaatst waarbij de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal de werknemer in aanmerking komen voor een aanvulling op zijn WAO-uitkering en het inkomen bij zijn nieuwe werkgever tot zijn oude inkomen tot maximaal 20% van het oude inkomen op basis van onderstaande tabel.

**0 - 10 -20
10 20 en
die die me
nst nst er
jar jar
en en**

Tot 40 jaar	6 maanden	9 maanden	12 maanden
40 – 50 jaar	12 maanden	15 maanden	18 maanden
50 jaar en ouder	18 maanden	21 maanden	24 maanden

Artikel 3

Verval van recht op uitkering bij het verstrekken van geen of valse inlichtingen

De in artikel 1 en artikel 2 van deze bijlage genoemde uitkeringen c.q. aanvullingen zullen niet worden verstrekt als de ziekte het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband geen dan wel valse inlichtingen heeft verstrekt.

Artikel 4

Verval van recht op uitkering bij misbruik

De werkgever heeft het recht om de in artikel 1 en artikel 2 van deze bijlage genoemde uitkerings- c.q. aanvullingsregelingen geheel of ten dele in te trekken ten aanzien van een werknemer die:

- a. misbruik maakt van deze regelingen
- b. de uitgevaardigde controlevoorschriften overtreedt
- c. werkonbekwaam is ten gevolge van eigen schuld
- d. de voorschriften bedoeld in artikel 4 lid 8 (mantel) overtreedt.

In de onder a, b, c en d genoemde gevallen verbeurd hij eveneens iedere aanspraak op de in artikel 1 genoemde uitkeringen resp. aanvullingen in nieuwe gevallen van werkonbekwaamheid welke zich binnen een half jaar zouden voordoen.

Artikel 5

Verval van recht op uitkering ingeval van schuld van derden

Het bepaalde in artikel 1 en artikel 2 van deze bijlage is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige zin bedoeld ten belope van het bedrag van de in artikel 1 en artikel 2 van deze bijlage

geregelde uitkering aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten verstrekken tot het beloop van de aanvullende uitkeringen welke de werknemer krachtens artikel 1 en artikel 2 van deze bijlage zou hebben 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 wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 6 **Uitvoering en looptijd van de regeling**

1. Uitvoering van de regeling zal door de onderneming geregeld worden. Indien dit nodig mocht blijken zal daarbij overleg gepleegd worden met de daartoe bevoegde vertegenwoordigers van de vakverenigingen.
2. De regeling geldt tot en met 30 juni 2006.
3. Indien door of vanwege overheidsmaatregelen de aan deze regeling verbonden kosten zullen (zijn) stijgen (gestegen), behoudt de werkgever zich het recht voor met partijen ter andere zijde overleg te plegen over de verdeling van deze kostenstijging.

BIJLAGE I B

als bedoeld in artikel 14 van de CAO voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

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 (WAZ), de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) alsmede de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken (het eerste ziektejaar)
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.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken (het eerste ziektejaar)
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen indien wordt voldaan aan de verplichtingen zoals opgenomen in de poortwachterregels en de interne beleidsregels ingeval van ziekte.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken (het tweede ziektejaar)
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.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken (het tweede ziektejaar)
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen indien wordt voldaan aan de verplichtingen zoals opgenomen in de poortwachterregels en de interne beleidsregels ingeval van ziekte.
5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken / werkloosheid
Zodra de nieuwe arbeidsongeschiktheidsregelingen definitief bekend zijn zullen CAO-partijen in nader overleg treden.
6. Aan werknemers van 55 jaar en ouder die op of na 1 april 1991 volledig arbeidsongeschikt zijn geworden, zal na het 2^{de} ziektejaar een verlengde bovenwettelijke uitkering worden uitbetaald van 10% van het bruto

maandinkomen zoals dat bestond op het eind van de in lid 4 genoemde periode. De uitkering eindigt op het moment dat betrokkene gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard of de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

7. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte; aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

BIJLAGE II

als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Leerplichtige werknemers

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur voor hem/haar wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij/zij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd, en wordt het in de CAO vastgestelde salaris voor hem/haar naar evenredigheid verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem/haar worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet kan hij/zij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer toch op een van de in de bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij/zij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

BIJLAGE III

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent.

Partijen zijn overeengekomen de functielijst gedurende de looptijd van deze CAO, daar waar nodig, aan te passen.

Funcielijst

GROEP I (0 - 34 punten)

GROEP II (34,5 - 51 punten)

Schoonmaker

GROEP III (51,5 - 68 punten)

Medewerkster kantine/huishoudelijke dienst

GROEP IV (68,5 - 85 punten)

Chauffeur Laadschop

Typiste/Administratief medewerkster

GROEP V (85,5 - 102 punten)

Medewerker expeditie

Laadschopchauffeur/kelderman

GROEP VI (102,5 - 118 punten)

Allround medewerker expeditie

Aspirant Operator kunstmest (APO)

Procesoperator B (POB)

Smeerder/onderhoudsmonteur

Monteur rollend materieel

Portier

Laborant

GROEP VII (118,5 - 134 punten)

Procesoperator A (POA)

Secretaresse TD

Magazijnmeester

Onderhoudsmonteur WTB

Secretaresse Inkoop

Secretaresse Verkoop

Medewerker financiële administratie B

Medewerker BCU

Meewerkend voorman portier

GROEP VIII (134,5 - 150 punten)

Allround procesoperator (APO)

Voorman expeditie

Secretaresse exploitatie

All-round monteur E&I

All-round monteur WTB

Tekenaar/monteur E&I

Medewerker financiën

1e medewerker BCU

GROEP IX (150,5 - 167 punten)

Polyvalent allround procesoperator (PAPO)

Leidinggevend monteur WTB

Leidinggevend monteur E&I

Planner/werkvoorbereider

GROEP X (167,5 - 185 punten)

Directiesecretaresse

Medewerker financiële administratie A

Salarisadministrateur

GROEP XI (185,5 - 205 punten)

Supervisor kunstmest

Uitvoerder TD

Project engineer

BIJLAGE IV

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Reglement van de spaarregeling en de regeling uitkering ineens

Spaarregelingen

In het bedrijf bestaat een spaarloonregeling. De reglementen hiervan zijn op verzoek verkrijgbaar op de afdeling Personeelszaken. Wijzigingen van deze reglementen zullen niet aangebracht worden dan in overleg met de vakorganisaties.

Regeling uitkering ineens

De directie van Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent (hierna te noemen de werkgever) is met de bij de CAO betrokken werknemersorganisaties overeengekomen, dat sedert 1964 bij hun bedrijf van kracht zijnde "Regeling Uitkering Ineens" zal worden gewijzigd en vervangen door de hierna volgende opnieuw vastgestelde "Regeling Uitkering Ineens"(ook wel genoemd; 13e maand). Krachtens deze nieuwe regeling, die met ingang van het jaar 1968 in werking is getreden en tot wederopzegging toe zal gelden, zal aan haar onder genoemde CAO vallende werknemers per 1 december van enig jaar, de navolgende uitkering worden verstrekt.

1. Aan een werknemer die op 1 december ten minste 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is:
 - een bedrag gelijk aan een maandinkomen.
Indien de werknemer op deze datum ten minste 6 doch nog geen 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is:
 - zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen, als de dienstbetrekking kalendermaanden heeft geduurd.
Indien de werknemer op deze datum nog geen 6 kalender maanden in dienst is, zal na 6 maanden zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen worden betaald als de dienstbetrekking voor 1 december maanden heeft geduurd. Indien de werknemer ontslag neemt dan wel anders dan om dringende redenen wordt ontslagen zal hem op het moment van vertrek voor zover zijn dienstverband ten minste 6 kalendermaanden heeft geduurd, zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen betaald worden, als de dienstbetrekking kalendermaanden heeft geduurd na 1 december. Aan een om dringende redenen ontslagen werknemer wordt niets meer uitgekeerd. Indien de werkgever gebruik maakt van haar recht op schadeloosstelling, wordt het te claimen bedrag verminderd met de ingevolge deze regeling reeds ingehouden uitkering.

Waar in deze regeling wordt gesproken van "kalendermaanden" in verband met het antwoord op de vraag of de betrokken werknemer recht heeft op de volledige uitkering of op een gedeeltelijke uitkering, zal uitsluitend rekening worden gehouden met volle kalendermaanden. Slechts bij de berekening van de hoogte van het bedrag van een gedeeltelijke uitkering, zullen ook kalendermaanden waarin de betrokkene meer dan 15 dagen in werkelijke dienst is geweest, als volle maanden worden geteld.

2. Aan een werknemer die op 1 december voor eerste oefening in militaire dienst is,

zullen in afwijking in zoverre van het onder 1 gestelde, de navolgende uitkeringen worden gedaan:

- a. over de aan het begin van de militaire diensttijd voorafgaande periode die voor berekening van de uitkering in aanmerking komt, zoveel twaalfde gedeelten van het onder 1 genoemd maandinkomen als de dienstbetrekking in voornoemde periode kalendermaanden heeft geduurd;
- b. over de in militaire dienst doorgebrachte periode een derde gedeelte van wat

aan een niet in militaire dienst verblijvende werknemer tijdens diezelfde periode krachtens deze regeling is uitgekeerd, mits de betrokkene:

- onmiddellijk na het eindigen van de militaire dienst zijn werkzaamheden bij de werkgever zal hebben hervat, en
- hij zijn werkzaamheden ten minste 3 volle maanden zal zijn blijven verrichten.

Voor deze uitkeringen gelden verder dezelfde voorwaarden en restricties als voor de uitkering onder 1 vermeld.

3. Voor een werknemer die op een uitkeringsdatum door ziekte of ongeval niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten zal het gestelde onder 1 van toepassing blijven gedurende maximaal 2 jaren van arbeidsongeschiktheid, zulks met dien verstande dat de uitkering in elk geval niet verder zal worden voortgezet dan tot het moment waarop de betrokkene de 65-jarige leeftijd bereikt.

BIJLAGE V

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Belangrijke wetsbepalingen

betrekking hebbende op arbeidsovereenkomsten zijn op verzoek verkrijgbaar bij de afdeling personeelszaken.

BIJLAGE VI

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Regeling ongewenste omgangsvormen

1. Indien een medewerker(ster) een klacht heeft inzake ongewenste intimiteiten kan hij of zij zich hiervoor wenden tot de directie, het hoofd P&O of de arboarts, die op hun beurt actief zullen doorverwijzen naar de daartoe aangewezen vertrouwenspersoon.
2. Rosier heeft een, onafhankelijk van haar bedrijf, gekwalificeerde vertrouwenspersoon aangesteld, die in voorkomende gevallen hulp en begeleiding zal verzorgen.
3. De vertrouwenspersoon zal deze hulp verlenen op basis van de door de Stichting van de Arbeid geformuleerde uitgangspunten.

PROTOCOL A

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Vakbondswerk

Enig artikel

Overeenkomst betreffende faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk bij:
Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent
hierna te noemen: onderneming.

Deze onderneming en

- FNV Bondgenoten

overwegen dat:

Het vakbondswerk binnen de onderneming, het zogenoemde bedrijvenwerk een interne organisatie van de vakbonden betreft, tot doel hebbende een beter functioneren van de vakbeweging, waarbij partijen van mening zijn, dat de bestaande ondernemingsstructuur, de voortgang van de werkzaamheden, alsmede de huidige communicatiepatronen en overlegstructuren niet door bedrijvenwerk mogen worden geschaad of doorkruist.

Op grond van bovenstaande overwegingen zijn de in onderstaande regeling opgenomen faciliteiten overeengekomen en dit met inachtneming van de navolgende voorwaarden:

- A. de vakbonden dienen steeds de directie vooraf schriftelijk te informeren over de samenstelling en de functieverdeling van het statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroepen.
- B. Afspraken over het verlenen van faciliteiten gelden slechts in normale situaties. De directie behoudt zich het recht voor om in conflictsituaties alsmede in geval dat er van deze faciliteiten een ander gebruik zal worden gemaakt dan is afgesproken of bedoeld, deze faciliteiten in te trekken.
- C. De vakbonden erkennen de overlegorganen van de onderneming en zeggen hun medewerking aan deze overlegorganen toe, onder handhaving van de eigen verantwoordelijkheid van vakbondsleden die in deze vertegenwoordigende organen zitting hebben.
- D. Overleg tussen de directie en het bestuur van de bedrijfsledengroep zal uitsluitend plaatsvinden inzake de toepassing van de faciliteiten in onderstaande regeling genoemd.
- E. De met deze overeenkomst te verlenen faciliteiten zullen zowel naar aantal als naar inhoud blijven binnen de grenzen welke onderstaande regeling met dit doel tussen partijen bij deze overeenkomst zijn vastgelegd.

- F. Introductie van het zogenoemde bedrijvenwerk zal er niet toe leiden, dat er een continue onderhandelingsgesprek gaat plaatsvinden tussen de vakbonden en de directie; het instituut van de CAO behoudt zijn centrale plaats.

Regeling inzake faciliteiten voor het vakbondswerk bij de onderneming

Artikel 1

Definities

De onderneming	: Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent
De directie	: de directie van deze onderneming
De vakbonden	: FNV Bondgenoten te Utrecht
De bestuurder	: de door het hoofdbestuur van de afzonderlijke vakbonden aangewezen bezoldigde bestuurder
De bedrijfsledengroep onderneming	: de gezamenlijke leden van de afzonderlijke vakbonden, die werkzaam zijn in de onderneming
Het bestuur van de bedrijfs- ledengroep	: het door de leden van de afzonderlijke bedrijfsledengroepen statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroep.

Artikel 2

Vergaderruimte

De directie stelt de vergaderruimte beschikbaar nadat zij tijdig op de hoogte is gebracht van het tijdstip van vergaderen en de aldaar aanwezige bestuursleden van de bedrijfsledengroep en/of bestuurders van de vakbonden, al of niet met de bedrijfsledengroep. Een en ander voor zover en voor zolang dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van het bedrijf en in overeenstemming is met de huishoudelijke mogelijkheden.

Artikel 3

Communicatie

1. De onderneming staat aan de besturen van de bedrijfsledengroepen toe, gebruik te maken van de officiële publicatieborden ten behoeve van het aankondigen van vergaderingen en het doen van huishoudelijke mededelingen, een en ander via de gebruikelijk verspreidingskanalen en na voorafgaande inzage door de directie.
2. De voorzitter of de secretaris van de bedrijfsledengroep is het toegestaan om in spoedeisende gevallen binnen werktijd telefonisch contact op te nemen met de bestuurders van de vakbonden.

3. De agenda en het korte verslag van de OR-vergadering zullen op hetzelfde tijdstip waarop de OR-leden en het personeel dit ontvangen aan de secretarissen van de besturen van de bedrijfsledengroep worden toegezonden.
Toezending van de notulen van de OR-vergaderingen zal afhankelijk worden gesteld van een besluit van de OR. Tegen een dergelijk besluit van de OR zal de directie geen bezwaar maken voor zover het althans niet om notulen gaat waarop de geheimhoudingsplicht van toepassing is.
De directie zal afschriften van algemene mededelingen aan het personeel, die zijn op de eigen publicatieborden bekend maakt, aan de secretaris van de besturen van de bedrijfsledengroepen toezenden.
4.
 - a. Uitgangspunt is dat alle activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk primair buiten werktijd zullen plaatsvinden.
 - b. De directie zal vooraf van deze activiteiten, voor zover deze op het bedrijf plaatsvinden, op de hoogte worden gesteld.
5. Van het uitgangspunt genoemd in artikel 3 lid 4 a kan in uitzonderingsgevallen worden afgeweken voor de bestuursleden van de bedrijfsledengroep ten behoeven van vergaderingen met de bedrijfsledengroep - voor vergaderingen met de bestuursleden van de bedrijfsledengroep onderling en - voor de individuele contacten met de bestuurder, voor zover dit de voortgang van de werkzaamheden niet verstoort en een en ander voortijdig bij de directie is aangevraagd.

Artikel 4

Bescherming bestuursleden bedrijfsledengroep

Alle statutaire gekozen bestuursleden van de bedrijfsledengroep zullen niet door de directie worden ontslagen of belemmerd in hun mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat zij een dergelijke functie vervullen.

Artikel 5

Duur der regeling

1. Deze regeling is aangegaan tussen partijen genoemd in artikel 1 van deze regeling.
2. Deze regeling is aangegaan voor de duur van drie jaar.

PROTOCOL B

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier te Sas van Gent

Enig artikel

De werkgever verklaart zich bereid overleg te plegen met de vakverenigingen omtrent het gevoerde sociale beleid in de onderneming, aan de hand van het desbetreffende sociale jaarverslag.

PROTOCOL C

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier te Sas van Gent

Protocol afspraken

De volgende protocol afspraken zijn door partijen gemaakt:

1. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- gedurende de looptijd van de CAO worden de mogelijkheden onderzocht om dit bij Rosier NL in te voeren. Hierbij wordt onder andere betrokken:
 - pensioenreglement;
 - roosters;
 - seniorendagen;
 - alle overige CAO bepalingen die op dit onderwerp betrekking hebben;

2. Koopkrachtgarantie

- als APC (CPI totale bestedingen) gerekend over de periode 1-01-2010 tot 01-01-2012 hoger is dan 3% vindt nabetaling middels eenmalige uitkering plaats.

3. Consignatieregeling

- wordt volgens afspraak gehanteerd en gedurende de looptijd van de CAO zal deze opnieuw worden doorgelicht.

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**



Rosier Nederland b.v.

Sas van Gent

Looptijd 1 mei 2009 t/ m 30 april 2012

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	5
Definities	5
Artikel 2	5
Algemene verplichtingen van de werkgever	5
Artikel 3	7
Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	7
Artikel 4	7
Algemene verplichtingen van de werknemer	7
Artikel 5	8
Aanneming en ontslag	8
Artikel 6	9
Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster	9
Artikel 7	11
Salarisgroepen en salarisschalen	11
Artikel 8	13
Toepassing van de salarisschalen	13
Artikel 9	15
Bijzondere beloningen	15
Artikel 10	20
Zon- en feestdagen	20
Artikel 11	21
Geoorloofd verzuim	21
Artikel 12	23
Vakantie	23
Artikel 13	27
Vakantietoelage	27
Artikel 13a	27
Winstdelingsregeling	27
Artikel 14	28
Arbeidsongeschiktheid	28
Artikel 14a	28
Zorgverzekering	28
Artikel 14b	28
WGA-hiaat verzekering	28
Artikel 15	28
Pensioenregeling	28
Artikel 16	28
Veiligheid, gezondheid en hygiëne	28
Artikel 17	29
Ondernemingsraad	29
Artikel 18	29
Bedrijfsreglement	29
Artikel 19	29
Vorming en scholing jeugdig personeel	29
Artikel 20	30
Oudere werknemers	30
Artikel 21	31
Uitkering bij overlijden	31

Artikel 22	32
Buitengewone verhoudingen.....	32
Artikel 23	32
Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	32
BIJLAGE I A	34
Arbeidsongeschiktheid	34
BIJLAGE I B	38
Arbeidsongeschiktheid	38
BIJLAGE II.....	40
Leerplichtige werknemers.....	40
BIJLAGE III.....	41
Functielijst.....	41
BIJLAGE IV	43
Reglement van de spaarregeling en de regeling uitkering ineens	43
BIJLAGE V.....	45
Belangrijke wetsbepalingen	45
BIJLAGE VI	46
Regeling ongewenste intimiteiten	46
PROTOCOL A.....	47
Vakbondswerk.....	47
PROTOCOL B	50
Enig artikel.....	50
PROTOCOL C	51

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen hen per 1 mei 2010 van rechtswege geëxpireerde collectieve arbeidsovereenkomst voor de duur van 36 maanden zal worden verlengd tot en met 30 april 2012, met inachtneming van de afgesproken wijzigingen.

Copyright

© 2010 CAO-PARTIJEN EN AWWN

Niets uit deze uitgave mag worden veeleelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO alsmede de Algemene werkgeversvereniging te Haarlem.

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

- a. Werkgever : Rosier Nederland te Sas van Gent
- b. Vakvereniging : FNV Bondgenoten te Utrecht
- c. Werknemer : De mannelijke en vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever waarvan de functie is opgenomen respectievelijk behoort opgenomen te zijn in bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst
- d. Etmaal : Een kalenderdag
- e. Week : Een periode van 7 etmalen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de desbetreffende dienstroosterperiode
- f. Maand : Een kalendermaand
- g. Dienstrooster : Een arbeidsregeling aangevende op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken
- h. Schaalsalaris : Het salaris als geregeld in artikel 7, lid 1
De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage V-A en V-B
- i. Maandinkomen : Het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 lid 2 onder a, b en c, en met een eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 8, lid 4 onder c.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 22 en 23 indien hierover na voorafgaand overleg met de vakverenigingen geen overeenstemming is bereikt.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze CAO bepaalde behoudens in overleg met de vakverenigingen.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin deze CAO en het eventueel geldend bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
5. Fusie, sluiting en reorganisatie
In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusie gedragsregels, de Wet op de Ondernemingsraad (WOR) en het ondernemingsraadreglement dient de werkgever indien die overweegt en voornemens is
 - een fusie aan te gaan
 - het bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever, tenzij zwaarwichtige belangen van de onderneming of van de direct bij de onderneming betrokken belanghebbenden zich daartegen verzetten, in een zo vroeg mogelijk stadium, de vakverenigingen, de ondernemingsraad (OR) en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

Aansluitend hierop zal werkgever de maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen bespreken met de vakverenigingen en met de OR.

6. Werkgelegenheid
 - a. De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhouding met de werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
 - b. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief gedwongen ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzakelijk zijn. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de OR.

In dit overleg zal met name aandacht besteed worden aan eerder genoemde omstandigheden. Onder "collectief ontslag" wordt verstaan een gelijktijdig ontslag van meerdere werknemers om een zelfde uit het bedrijf voortvloeiende oorzaak.
 - c. De werkgever zal de vakverenigingen ten minste één maal per jaar dan wel zoveel vaker als noodzakelijk, in een periodiek overleg informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming, waarbij in het bijzonder aandacht zal worden besteed aan de werkgelegenheidsaspecten, ongeacht het recht van de vakverenigingen hiernaar bij de werkgever te informeren.
 - d. Indien er te vervullen vacatures ontstaan zal de werkgever aan het eigen personeel voorrang geven hiernaar te solliciteren. Bij externe vervulling van de desbetreffende vacature zal de werkgever deze mede bij het Centrum voor werk en inkomen (CWI) aanmelden en deze na vervulling afmelden.
7. De werkgever zal uiterlijk 2 maanden na ontvangst van de schriftelijke akkoordverklaring van de vakverenigingen de CAO-tekst in het bezit van de werknemers stellen.

8. Werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van de bijdrage overeenkomstig de regeling getroffen tussen de AWWN en de FNV Bondgenoten, de CNV Bedrijvenbond en De Unie zomede voor een eventuele verlenging. Het aantal werknemers en het bedrag wordt jaarlijks vastgesteld ingevolge genoemde regeling. Overeengekomen is deze afspraak ook voor de duur van deze overeenkomst te continueren.
9. De werkgever is bereid werken in deeltijd toe te staan tenzij dit leidt tot onoverkomelijke organisatorische bezwaren. Ingeval een verzoek daartoe wordt afgewezen, zal met de OR overleg worden gevoerd.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze CAO te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden te zullen bevorderen.
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze CAO en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is gehouden, voor wat zijn dienst- en schafttijd betreft, de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige dienstrooster in acht te nemen. Voor de medewerkers in dagdienst geldt een onbetaalde lunchtijd van een half uur op een vooraf bepaald tijdstip. Ruimte voor koffiepauze is aanwezig voor zover het werk dit toelaat. Hiervoor bestaan geen vaste tijdstippen. Voor de medewerkers in de ploegdienst geldt een betaalde lunch- c.q. dinertijd van 20 minuten waarbij het tijdstip afhankelijk is van het productieproces.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de op de dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht worden genomen.

5. De werknemer is gehouden, indien de werkgever dit noodzakelijk acht, in ploegendienst te werken, voor zover deze zich schriftelijk bij individuele arbeidsovereenkomst daartoe heeft verplicht.
6. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de veiligheid, orde en netheid alsmede integriteit in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
7. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het eventueel geldende bedrijfsreglement.
8. Het is de werknemer niet toegestaan enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever hiertoe vóóraf uitdrukkelijke schriftelijke toestemming heeft verleend. Afspraken die in dit kader vóór 1 januari 2007 zijn gemaakt, worden gerespecteerd.

De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt zonder behoud van salaris te schorsen en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden verliest elke aanspraak op de in artikel 14 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.

9. Het is de werknemer verboden aan derden bijzonderheden betreffende het bedrijf en de werkgever mede te delen waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat hij deze geheim behoort te houden.
10. De werknemer is gehouden zich, indien de werkgever zulks gemotiveerd wenst, te laten onderzoeken door een door de werkgever aan te wijzen arts.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze CAO en het eventuele bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
12. De werknemer, die voor onbepaalde tijd is aangesteld, is voor zover in overeenstemming met de desbetreffende bepalingen, verplicht deel te nemen aan de in artikel 15 bedoelde pensioenregeling.
13. Deelname aan de bedrijfshulpverlening is niet verplicht voor alle ploegendienst-medewerkers die na 1 juli 2006 in dienst zijn getreden.
14. Deelname aan de bedrijfsbrandweer is op verzoek van de werkgever verplicht voor werknemers die na 1 juli 2006 in dienst zijn getreden

Artikel 5

Aanneming en ontslag

1. Bij het aangaan van een dienstbetrekking voor onbepaalde tijd geldt conform artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek (BW) wederzijds een proeftijd van 2 maanden. Bij een dienstverband van bepaalde tijd geldt, met in achtneming van dit artikel, wederzijds een proeftijd van 1 maand.
2. Een dienstverband kan worden aangegaan:
 - a. voor onbepaalde tijd
 - b. voor een bepaalde tijdsduur
 - c. voor het verrichten van een bepaald karwei
 - d. voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
3. In geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 678 en 679 BW, alsmede tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd. Gedurende de proeftijd is het in artikel, 670 lid 3 en 5 van het BW bepaalde niet van toepassing.
4. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt op het tijdstip genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien de dienstbetrekking wederom voor een bepaalde tijd wordt voortgezet dient de werkgever dit ten minste 1 week voordien schriftelijk te bevestigen aan de werknemer.
5. Het dienstverband voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het gereedkomen van het karwei waarvoor het dienstverband werd aangegaan. Een dienstverband voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van 1 dag, welke termijn na een dienstverband van 2 maanden wordt verlengd tot 7 dagen.
6. Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 671 bepaalde termijnen in acht. De termijn van opzegging zal ten minste 1 maand bedragen. Ongeacht het in artikel 672 bepaalde kan de opzegging alleen tegen het einde van een maand geschieden.
7. Ongeacht het in de vorige leden bepaalde eindigt elk dienstverband van rechtswege zonder opzegging op de laatste dag van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer in het kader van de flexibele pensioenregeling een afwijkende afspraak wordt gemaakt.

Artikel 6

Arbeidsduur, werktijden en dienstrooster

1.
 - a. Voor dag-, 2- en 3- ploegendienst bedraagt de normale arbeidsduur, door toekenning van 15 ATV dagen, 40 uur per week. Gemiddeld op jaarbasis bedraagt de arbeidsduur 37,7 uur per week.

- b. In de maanden waarin geen collectieve ATV-dag is aangewezen zal in overleg met de afdelingsleiding minimaal een ATV-dag per maand worden opgenomen.
- c. In afwijking van het bepaalde onder a. geldt in het kader van het leeftijdsbewust beleid, het verduurzamen van arbeid en de participatie verhogende maatregelen, dat de normale arbeidsduur in dagdienst wordt verminderd met:
 - 4 dagen voor 59-jarigen
 - 8 dagen voor 60-jarigen
 - 12 dagen voor 61-jarigen
 - 14 dagen voor 62-jarigen

Deze dagen moeten worden opgenomen in het jaar dat deze zijn opgebouwd.

2.

- a. Voor een 5-ploegendienst met een roostercyclus van 5 aaneengesloten weken bedraagt, op jaarbasis berekend, de normale arbeidsduur gemiddeld 35,5 uur per week, d.m.v. het toekennen van 2 ATV-dagen en het inlassen van 12 oproepdiensten in het 33,6-urige rooster en wel als volgt:
 - 2 oproepdiensten in het 1e kwartaal van het kalenderjaar,
 - 6 oproepdiensten in het 2e en 3e kwartaal d.a.v.,
 - 2 oproepdiensten in het 4e kwartaal d.a.v.,
 - 2 oproepdiensten per jaar, bestemd voor opleiding.

In afwijking van het bepaalde onder a. geldt dat het aantal oproepdiensten wordt verminderd met:

- 4 dagen voor 57-jarigen
- 8 dagen voor 58-jarigen
- 10 dagen voor 59-jarigen
- 12 dagen voor 60-jarigen en ouder

- 3. Arbeidsongeschiktheid op een eenmaal vastgestelde ATV-dag op grond van het bepaalde in lid 1 sub a. leidt niet tot het opnieuw toekennen van deze ATV-dag.
- 4. Incidentele overschrijdingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een kwartier worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
- 5.
 - a. Voor de dagdienst ligt de normale arbeidsduur tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week. Dit heeft geen consequenties voor bestaande (glijdende) werktijden.
 - b. In 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 of op de 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend- en een middag- of nachtdienst resp. in een dag- en een nachtdienst zijn ingedeeld.
 - c. In 3-ploegendienst wordt normaliter op 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend-, middag- en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - d. Voor de continudienst gelden dienstroosters volgens welke normaliter op alle dagen van de week arbeid wordt verricht, waarbij de tijdstippen van opkomen en afgaan en van ploegwisseling door het geldende dienstrooster zijn vastgesteld, e.e.a. op basis van het bepaalde in dit artikel 6, lid 2, sub a. en b.

6. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
7. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van de vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.
8. Overige punten:
 - a. Een werknemer in een dagdienstrooster, 2- en 3-ploegendienstrooster en met een fulltime dienstverband, heeft recht op arbeidsduurverkorting (ATV) van 15 dagen op jaarbasis.
 - b. Ingeval van ziekte gedurende een aaneengesloten periode van 1 maand, vervalt 1 ATV dag en 1 inhaaldag.
 - c. Jaarlijks worden in overleg met de Ondernemingsraad 6 ATV dagen collectief ingepland.
 - d. Arbeidsongeschiktheid op een éénmaal vastgestelde ATV-dag leidt niet tot het opnieuw toekennen van deze ATV-dag.
 - e. ATV-dagen zijn niet overdraagbaar naar het jaar volgend waarin ze zijn toegekend. Openstaande ATV-dagen komen te vervallen.
 - f. Op jaarbasis kunnen door werkgever in totaal 12 inhaaldagen worden gebruikt voor productiedoelinden en werkoverleg. Op inhaaldagen is een normale 100% uur vergoeding van toepassing.

Artikel 7

Salarisgroepen en salarisschalen

1.
 - a. De werknemers zijn c.q. worden op basis van de door hen uitgeoefende functies ingedeeld in salarisgroepen. De indeling is vermeld in Bijlage III van deze overeenkomst. Elke salarisgroep omvat een schaal gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren.

De schalen zijn opgenomen in Bijlage V-A en V-B van deze overeenkomst. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in Bijlage II.
 - b. De salarissen worden structureel verhoogd:
 - (1) Per 1 november 2007 met 2,75%
 - (2) Per 1 november 2008 met 1,75%
 - c. De leeftijdschaal geldt met dien verstande dat aan werknemers van 16 jaar en ouder, die werkzaamheden verrichten, welke ook door de werknemers waarop de hierboven vermelde functiejarenschaal van toepassing is, worden verricht en die daarvoor, naar het oordeel van de werkgever, gezien hun vakbekwaamheid en prestaties, in aanmerking komen, een salaris mag worden

betaald dat gelijk is aan het salaris geldende bij 0 functie jaren van de betreffende salarisgroep

2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende salarisgroep en salarisschaal geplaatst, met inachtneming van het in b en c van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers, die beloond worden volgens de functiejaarschaal en die bij hun indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van de toegewezen functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met de functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen, met dien verstande, dat deze termijn met maximaal 6 maanden kan worden verlengd.
 - c. Werknemers niet werkzaam in de productie, die in opdracht van de werkgever tijdelijk een functie volledig waarnemen (dus inclusief de daarbij horende verantwoordelijkheden) welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de salarisgroep en de salarisschaal welke met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 8 lid 5 sub a (waarnemingstoeslag) bepaalde.
3.
 - a. Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies, in een lager ingedeelde functie zullen worden geplaatst, blijven gedurende de lopende en de daaropvolgende 6 maanden hun oorspronkelijke schaalsalaris behouden. Het bepaalde in artikel 8 lid 3.c. en 4.c. is van toepassing.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld, van zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
5. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie, op basis van werkclassificatie, kan hij gebruik maken van de volgende beroepsprocedure:
 - a. De werknemer dient eerst zijn bezwaren schriftelijk in bij de afdeling Personeelszaken, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef. De bezwaren dienen zoveel mogelijk door gegronde argumenten onder andere uitbreiding van werkzaamheden, onjuiste functieomschrijving enz. te worden ondersteund. De werkgever bevestigt schriftelijk de ontvangst van het bezwaar van de werknemer waarna een en ander behandeld wordt door het desbetreffende organisatiebureau.

- b. Indien de in het vorige lid aangegeven weg niet binnen 3 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiedeskundigen van de vakverenigingen. Deze nemen contact op met de functiedeskundigen van de werkgever met de bedoeling gezamenlijk tot een uitspraak te komen, welke bindend zal zijn voor de betrokken werknemer en werkgever.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1.
 - a. De schaalsalarissen van de werknemers, die het maximum van de functiejaarschaal nog niet hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld.
 - b. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in artikel 7 lid 3 sub a, b of c, alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 7 lid 2 sub b bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.
2.
 - a. Voor werknemers die beloond worden volgens de salarisschaal wordt het schaalsalaris per 1 januari bepaald aan de hand van hun leeftijd in volle jaren
 - b. Indien bij indiensttreding functiejaren zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli.
 - c. De werknemer die op of na 1 juli van enig jaar promotie maakt (oftewel een functie in een hogere salarisschaal krijgt toegewezen) zal, ondanks de eerdere salarisverhoging als gevolg van vorenstaande, per 1 januari daaropvolgend voor een extra periodieke verhoging in aanmerking worden gebracht.
3. Indien een werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring functiejaren worden toegekend.
4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden bedraagt de verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om de nieuwe verhoging van het schaalsalaris de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe

schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende hogere functiejaar in de hogere salarisschaal.

- b. Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hem zelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 7 lid 3 onder b van een werknemer, die de in die salarisschaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 functiejaar van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende functiejaar in de lagere salarisschaal.
- c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies als bedoeld in artikel 7 lid 3.c. van een werknemer die de in de schaal voorkomende maximumleeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke schaalsalaris ligt. Indien het toekennen van functiejaar niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Dit bedrag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

Voorts vindt vermindering van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van maximaal 1% van het schaalsalaris van de werknemer, mits de persoonlijke toeslag zodoende binnen hooguit 5 jaren volledig afgebouwd is. Indien dit niet het geval is, bedraagt deze vermindering van de persoonlijke toeslag maximaal 2% van het schaalsalaris van de werknemer. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag van de werknemer niet meer afgebouwd (zie ook artikel 20).

5. Waarnemingsvergoeding

- a. De werknemer, die in opdracht van de werkgever volledig een functie waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt per volledig waargenomen dienst een toeslag op zijn schaalsalaris. Deze toeslag bedraagt 0,25% van zijn schaalsalaris bij volledige waarneming van een functie die een groep hoger ligt en $2 \times 0,25\%$ bij volledige waarneming van een functie die 2 of meer groepen hoger ligt, met dien verstande dat per maand de hier bedoelde toeslag over ten hoogste 20 diensten wordt toegekend en het bedrag van de toeslag het verschil tussen de desbetreffende schaalsalarissen bij 0 functiejaar niet zal overschrijden.
- b. Het in dit lid onder a. bepaalde is niet van toepassing op werknemers bij wier functie-indeling reeds met waarneming in een hogere functie is rekening gehouden.

6. Het schaalsalaris van hen die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, zal door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, rekening houdend met het aantal dienstjaren, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand uitbetaald.

Artikel 9

Bijzondere beloningen

1.
 - a. Algemeen
De schaalsalarissen, bepaald op grond van de artikelen 7 en 8 worden geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. Onder normale functievervulling worden mede verstaan: incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van minder dan een kwartier.
 - b. Beoordelingstoeslag
Er wordt een toeslag op de schaalsalarissen toegekend op grond van een beoordelingsregeling. Voor deze regeling wordt 2% van de loonsom gereserveerd. De toeslag zal per individuele werknemer ten hoogste 4% bedragen. De grondslagen van de genoemde beoordeling en de uitvoeringsbepalingen worden in overleg met de OR worden vastgesteld en opgenomen in het personeelshandboek..
2. Toeslag voor het werken in ploegen
Voor geregelde arbeid in ploegendienst worden de volgende toeslagen op het schaalsalaris gegeven:
 - a. uren op zondag: 0,625%
 - b. uren op zaterdag: 0,3125%
 - c. uren op maandag t/m vrijdag:

ochtendienst :	0,065625%
middagdienst :	0,065625%
nachtdienst :	0,16875%.
 - (1) Voor de 2-ploegendienst geldt een toeslag van 10% van het schaalsalaris.
 - (2) Voor de 3-ploegendienst geldt een toeslag van 15% van het schaalsalaris.
 - (3) Voor de continudienst bedraagt de ploegentoeslag 30%, terwijl een polyvalente toeslag wordt betaald van gemiddeld 1% per maand aan degenen die voor 1.oktober 1983 in de continudienst werkzaam waren. De polyvalente toeslag vervalt echter met ingang van de maand waarin betrokkenen op grond van polyvalent functioneren, ter beoordeling van de werkgever, worden ingedeeld in een hogere functiegroep.

- (4) Voor het rooster van de portiers geldt een toeslag van 22% van het schaalsalaris. Deze toeslag is van toepassing op portiers die vanaf 1 juli 2007 in de portiersfunctie zijn aangesteld.
Portiers die vóór 1 juli 2007 in de functie zijn aangesteld behouden hun toeslag op basis van hun oude rooster.
- d. De beloning van de roosterarbeid op feestdagen geschiedt uitsluitend volgens de bepalingen van artikel 10. Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a, b en c genoemde toeslagen gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
- e. Werknemers in dagdienst, die moeten invallen in ploegendienst, worden beloond volgens lid 3.d. van dit artikel, totdat zij in ploegendienst worden geplaatst.
- f. Werknemers, jonger dan 55 jaar, die anders dan door eigen toedoen dan wel op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen, in afwijking van het bepaalde onder a, b en c van dit lid:
1. indien zij korter dan 6 maanden in ploegendienst hebben gewerkt: de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand;
 2. indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daarop volgende maand;
 3. indien zij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daarop volgende maand plus vervolgens gedurende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 1 maand 40% en een maand 20% van deze ploegentoeslag;
 4. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand en de daarop volgende maand plus vervolgens 4 maanden 80%, 4 maanden 60%, 3 maanden 40% en 3 maanden 20% van deze ploegentoeslag.
Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldsbedrag ten tijde van de overplaatsing. Voor werknemers van 55 jaar en ouder geldt het bepaalde in artikel 20, lid 3.
3. Beloning voor afwijkingen van het dienstrooster
- a. Overwerk
Onder overwerk wordt verstaan in opdracht van de werkgever verrichte arbeid waardoor het aantal uren van de normale arbeidsduur wordt overschreden. (zie artikel 6 lid 1a en 2a)

Meerwerk/uren per week

Parttimers die meer uren per week werken dan contractueel met hen overeengekomen, ontvangen over deze meeruren een toeslag van 30% per uur. Bij overschrijding van de 40 uur per week zijn de normale regels bij overwerk zoals voornoemd van toepassing

- b. De onder a. bedoelde overschrijdingen van de arbeidsduur zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 6 maanden na de desbetreffende overschrijdingen moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet worden opgenomen op zaterdagen, zondagen of feestdagen; werknemers in continudienst kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten, de compenserende vrije tijd wel op zaterdag of op een zondag opnemen indien zij overwerk hebben verricht op een zaterdag of op een zondag waarop zij volgens dienstrooster geen arbeid zouden hebben moeten verrichten.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op de onder c. genoemde beloning in mindering gebracht en wel:

voor uren opgenomen op maandag t/m vrijdag:	0,58% per uur
voor uren opgenomen op zaterdag:	0,87% per uur
voor uren opgenomen op zondag:	1,16% per uur.

- c. Het inkomen van de hier bedoelde overschrijdingen bedraagt, incl. het doorbetaalde salaris, over de op maandag t/m vrijdag vallende feestdagen, de

volgende percentages van het maandsalaris per gewerkt overuur:

1. uren op maandag t/m zaterdag : 0,87%
2. uren op zondagen : 1,16%
3. uren op feestdagen : 1,74%
4. uren op roostervrije dagen van personeel in continudienst:
 - a. op maandag t/m vrijdag : 1,16%
 - b. op zaterdagen : 1,45%
 - c. op zondagen : 1,74%
 - d. op feestdagen : 2,32%.

In alle onder punt 4 bedoelde gevallen te vermeerderen met een vergoeding voor extra opkomen per gewerkte roostervrije dag, ten bedrage van 1,5% van het maandsalaris.

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld onder de punten 1 t/m 3 van dit lid c.

- d. Verschoven uren

1. Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als bedoeld in artikel 6 lid 5 c.q. buiten de tijdstippen waarop de wisseling van de ploeg plaatsvindt, zonder dat daardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven.

Deze toeslag bedraagt per uur op maandag t/m zaterdag 0,29% op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het schaalsalaris.

2. Overplaatsingstoelage

Werknemers in ploegdienst die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor in afwijking van het onder d punt 1 van dit lid bepaalde per overgang een eenmalige toeslag van 1,5% resp. 1% van het schaalsalaris indien de rust tussen de 2 wachten 8 uur resp. meer dan 8 uur bedraagt. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 7 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week, volgend op die waarin de overplaatsing plaatsvindt. Tewerkstelling op een roostervrije dag wordt nimmer beschouwd als een overplaatsing.

3. Invalen volcontinudienst

Werknemers die binnen een periode van 24 uren ten gevolge van invallen 2 diensten moeten lopen mogen in de tweede dienst 2 uren later opkomen dan het roostertijdstip aangeeft, zulks ter bevordering van voldoende rust tussen de 2 diensten.

- e. Incidenteel gewerkte uren op maandag tussen 0.00 en 6.00 uur door niet-volcontinudienst personeel worden extra beloond met een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris

4. Slaapuren

- a. Onverminderd het in lid 3 a, b en c bepaalde behoeft de werknemer in dagdienst, voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijdingen voor 6.00 uur 's morgens is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen 12 uur na het einde van het overwerk zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingen plus een uur heeft bedragen met een maximum van 8 uren.

Deze slaapuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijdingen. Niet of niet tijdig opgenomen slaapuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

- b. De werknemer in ploegdienst die in aansluiting op zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 4 uur heeft recht op doorbetaald verzuim over de uren waarmede deze 4 overuren worden overschreden.

Als het overwerk van een werknemer in ploegdienst 4 uur of korter duurt dan wel zijn eerstvolgende dienst later dan 10 uur na het beëindigen van zijn arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op slaapuren.

5. Vergoeding extra opkomst(en) van consignatie

- a. Indien een werknemer die niet is geconsigneerd, in opdracht of op verzoek van de werkgever voor het verrichten van overwerk in een etmaal een extra reis van huis naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij naast de overwerkvergoeding conform artikel 6 lid 3, een vergoeding over het schaalsalaris van:
1,5 % op maandag t/m zaterdag

- 2 % op zondag
- 3 % op een feestdag.

- b. De in lid a van dit artikel genoemde vergoeding wordt voor de werknemer die voor 1 juli 2007 in dienst van werkgever was en die is geconsigneerd, gelimiteerd tot 3 opkomsten.
- c. De werknemer heeft geen aanspraak op de in a van dit lid genoemde vergoeding indien:
 - 1. door de werkgever speciale voorzieningen voor het extra opkomen zijn getroffen;
 - 2. de extra reis een gevolg is van overplaatsing naar een andere ploeg.
 - 3. de arbeid wordt verricht voorafgaande of aansluitend aan de eigen dienst.
- d. (1) Werknemers, die vóór 1 juli 2007 in dienst van werkgever waren en die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen daarvoor een toeslag van hun schaaalsalaris.

Consignatie op werkdagen begint om 16.30 uur en eindigt om 08.00 uur de volgende dag.

Consignatie in het weekend begint op vrijdagavond om 16.30 uur en eindigt op maandagmorgen om 08.00 uur.

Consignatie op feestdagen begint om 16.30 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en eindigt om 08.00 uur op de dag na de feestdag.

De toeslagen zijn als volgt:

- Van maandag 16.30 uur tot vrijdag 08.00 uur 6%
- Van vrijdag 16.30 uur tot maandag 08.00 uur 6%
- Voor zij die 7 dagen aaneengesloten volgens het consignatierooster geconsigneerd zijn +1%
- Op feestdagen +1%

(2) Voor werknemers die na 1 juli 2007 in dienst van werkgever komen zijn de volgende toeslagen van toepassing:

- Van maandag 16.30 uur tot vrijdag 08.00 uur 6%
- Van vrijdag 16.30 uur tot maandag 08.00 uur 6%
- Op feestdagen +1%

- e. Voor werknemers van het laboratorium geldt een consignatie op zaterdag van 08.00 uur tot 12.00 uur en op zondag van 08.00 uur tot 12.00 uur. Hiervoor zijn de volgende toeslagen van toepassing:
 - Zaterdag van 08.00 uur tot 12.00 uur 1%
 - Zondag van 08.00 uur tot 12.00 uur 1%
 - Op feestdagen +1%

6. Wettelijke voorgeschreven rusttijd, nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd, wordt tot een maximum van een half uur als overwerk betaald, tenzij het in lid 5 onder a van dit artikel bepaalde toepassing vindt.
7. Toeslag bezwarende werkomstandigheden
Er wordt een toeslag voor bezwarende werkomstandigheden voor werknemers in niet administratieve functies worden gegeven voor die functies waarvan het aantal inconveniëntenpunten 19 of meer bedraagt, dan wel het aandeel van de inconveniëntenpunten 17% of meer van het totaal aantal ORBA-punten uitmaakt.

Deze toeslag bedraagt bruto € 20,- per maand.

Ingeval van ziekte van 1 maand of langer vervalt deze bezwarende werkomstandigheden toeslag.

De toeslag bezwarende werkomstandigheden wordt niet meegenomen voor de bepaling van de vakantietoeslag, ploegendiensttoeslag, overwerk en consignatievergoeding, pensioengrondslag, alsmede voor de bepaling van de inkomensverhoging bij promotie.

Zodra de functie waarvoor de toeslag van toepassing is niet meer vervuld wordt, vervalt met ingang van het eerstvolgende kwartaal aanspraak op deze toeslag. Ingeval ten gevolge van herclassificatie een functie niet meer tot beide categorieën zou behoren, vervalt ingaande het eerstvolgend kwartaal volgend op de ingangsdatum van honorering volgens de nieuwe functie-indeling aanspraak op de extra toeslag.

Mocht de herclassificatie leiden tot een beroepsprocedure dan geldt bovenstaande eveneens. Eventuele aanspraken op nabetalings van de inconveniëntentoeslag voortvloeiend uit de afloop van de beroepsprocedure zijn daarbij mogelijk. De toeslag wordt maandelijks uitbetaald.

Artikel 10

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, de dag door de overheid aangewezen ter viering van de Nationale Bevrijding, Koninginnedag of de dag, die voor de viering daarvan is aangewezen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze CAO worden de zon- en feestdagen geacht te lopen van 0.00 tot 24.00 uur.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in continudienst betreft volgens het geldende dienstrooster.
4. Werknemers in 3-ploegendienst hebben te allen tijde recht op evenveel uren vrij als zij volgens dienstrooster op een feestdag, als bedoeld in lid 1 van dit artikel, zouden hebben moeten werken. Ten aanzien van het vrijaf geven voor de nachtdienst is het de werkgever geoorloofd, in overleg met de ondernemingsraad, hetzij incidenteel hetzij permanent, een zodanige regeling te treffen dat de nachtdienst vrijaf heeft:

of de wacht aanvangende op de avond voor de feestdag
of de wacht aanvangende op de avond van de feestdag.
Voor de op een feestdag als voren bedoelde gewerkte uren, alsmede voor de gewerkte uren in de nachtdienst voorafgaande aan een feestdag, zal dan echter een toeslag van 0,58% van het schaalsalaris worden betaald.

5. Arbeid in continudienst, volgens dienstrooster verricht op een feestdag, wordt extra beloond met een toeslag van 1,16% van het schaalsalaris per op de feestdag gewerkt uur.

Artikel 11

Geoorloofd verzuim

In dit artikel worden onder zwager en schoonzuster uitsluitend verstaan broers en zusters van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer zolang als zijn huwelijk in stand blijft. Onder echtgeno(o)t(e) wordt mede verstaan de persoon met wie de werknemer met het oogmerk op duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijven uit een notariële verklaring.

1. De werknemers kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg mits de werknemer zo mogelijk ten minste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. Gedurende de bevalling van de echtgenote of duurzaam samenlevende (geregistreerde) partner met wie de werknemer samenwoont.
 - b. Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende 2 dagen of diensten bij zijn huwelijk of geregistreerd partnerschap, te weten de dag van het huwelijk of geregistreerd partnerschap en de daarop volgende werkdag.
 - c. Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, pleegkind, kleinkind, broer, zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster.
 - d. Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner of van een inwonend kind of pleegkind van de werknemer
 - e. Gedurende een dag of dienst bij overlijden en gedurende één dag of dienst bij begrafenis/crematie van één van zijn ouders, een niet onder d genoemd kind of pleegkind, een kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster, grootouder van de werknemer of dienst echtgeno(o)t(e) of (geregistreerde) partner, schoonouder, schoonzoon, schoondochter dan wel huisgenoot die niet onder d van dit artikellid is genoemd.
 - f. 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.
2. Indien de opgelegde verplichtingen 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.

- a. Gedurende de voor het noodzakelijke 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.
 - b. Gedurende de benodigde tijd in zeer persoonlijke omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onverwijld een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
3. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk tenminste één dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.
- a. Gedurende één dag of dienst bij de Grote Professie van een kind, pleegkind, broer, zuster van de werknemer en gedurende één dag of dienst bij Priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer
 - b. Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, dan wel bij de 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van zij ouders of schoonouders, dan wel bij 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van broer, zus, schoonzus of zwager
 - c. De werkgever zal, voor zover dit de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer doorbetaald verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan een bijeenkomst van het bondscongres, de bondsraad, een districtsvergadering, een bedrijfsconferentie of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
Het verzoek om vrijaf voor één van de hiervoor onder 1 of 2 bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
 3. De werkgever kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de wet arbeid en zorg gedurende 2 dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of (geregistreeerde) partner met wie hij samenwoont of degene van wie hij het kind erkent.
4. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 70% van het maandinkomen tot maximaal dagloon – opnemen (als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg) gedurende tweemaal de arbeidsduur van de week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijk verzorging in verband met ziekte van:
- a. een inwonend (pleeg) kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of één van de inwonende kinderen van de onder b genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreeerde) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de ouder van de werknemer.
5. De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 4 aaneengesloten weken in verband met de

adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

6. In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 BW geldt het volgende. De werkgever is niet gehouden het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het eventueel geldende bedrijfsreglement;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek) mits de werkgever hiervoor de ingevolge artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft gekregen; voordat tot de hiervoor bedoelde aanvraag wordt overgegaan zal met de vakverenigingen overleg worden gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende;
 - c. de voortzetting van de verkorte werkweek (daaronder mede begrepen een nulurenweek); indien daarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, zal de werkgever de vakverenigingen ten minste één week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doen; betreft het echter een verlenging die ten aanzien van het aantal betrokken werknemers en/of het aantal uren afwijkt van de oorspronkelijke vergunning dan zal de werkgever de hiervoor onder b omschreven procedure volgen.
7. Gedurende de periode van wettelijk toegestane ouderschapsverlof zal de opbouw van het pensioen op basis van de werktijd die gold voor het ouderschapsverlof worden voortgezet. Verder zal het aantal dienstjaren niet worden gekort.

Artikel 12

Vakantie

1.
 - a. De werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie van resp. in totaal:
25 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 18 jaar of ouder is;
26 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 45 jaar of ouder is en/of tenminste 10 ononderbroken dienstjaren heeft;
27 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 50 jaar of ouder is en/of tenminste 15 ononderbroken dienstjaren heeft;
28 dagen c.q. diensten, indien de werknemer ten minste 20 ononderbroken dienstjaren heeft;
29 dagen c.q. diensten, indien de werknemer 55 jaar of ouder is en/of tenminste 25 ononderbroken dienstjaren heeft.

Werknemers van 61 jaar en ouder die er voor kiezen om 80% te gaan werken ontvangen op grond van het bepaalde in artikel 6, lid 1.c. sub 2, 80% van het voor hen toepasselijke aantal vakantiedagen.

- b. Het vakantiejaar loopt van 1 januari t/m 31 december van het betreffende jaar.
- c. Indien de werknemer nog geen vol vakantiejaar in dienst is van de werkgever, geldt dat per maand dienstverband 2 werkdagen c.q. diensten vakantie wordt verworven.

Bij de berekening van het aantal maanden waarover vakantierechten worden verworven, wordt een overschot van 15 dagen of minder verwaarloosd en wordt een overschot van meer dan 15 dagen voor een volle maand gerekend.

- d. In afwijking van het bepaalde onder a resp. c van dit lid zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
 - e. Van de hierboven genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend.
2. In afwijking van de in lid 1.a genoemde vakantie hebben niet-leerplichtige werknemers die op 1 januari de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, recht op in totaal 26 dagen c.q. diensten vakantie. Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in bijlage II.
 3. De peildatum voor de vaststelling van de leeftijd en de berekening van de duur van het dienstverband waarbij het bepaalde in artikel 13 lid 3.b. van toepassing is - is 1 januari van het lopende kalenderjaar. Het desbetreffende aantal dienstjaren dient bij dezelfde werkgever te zijn doorgebracht. Cumulatie van leeftijd en dienstjaren vindt niet plaats.
 4. De werkgever bepaalt na overleg met de ondernemingsraad het tijdstip waarop de aaneengesloten vakantie zal worden genoten. Hij verleent de aaneengesloten vakantiedagen bij voorkeur tussen 1 mei en 15 september (en voor de continudienst tussen 1 april en 1 oktober) en draagt zorg, dat tussen twee aaneengesloten vakantieperioden van een werknemer geen langere tijd ligt dan 15 maanden.
 5. Snipperdagen kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer, met dien verstande echter dat de werkgever wanneer een zo groot aantal werknemers een bepaalde dag zou uitkiezen, dat de goede gang van het bedrijf er door in gevaar zou komen, bevoegd is de keuze van de werknemer te weigeren.
De werkgever is bevoegd, in overleg met ondernemingsraad een termijn van maximaal 5 dagen te stellen, binnen welke een verzoek tot het verkrijgen van een snipperdag moet worden gedaan.
Aan een werknemer werkzaam in de nachtdienst, zullen met inachtneming van het hiervoor bepaalde, op zijn verzoek slechts snipperdagen worden toegestaan wanneer het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet, met dien verstande dat in de nachtdienst van zaterdag op zondag niet meer dan 1 snipperdag per jaar mag worden opgenomen.
 6. Het niet-verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden
 - a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke 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:
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten

aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde

- opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling;
 - arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer, waarbij nog vakantierechten worden verworven over de laatste 6 maanden onder samentelling van de duur der onderbrekingen uit de respectievelijke oorzaken.
2. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sublid in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mede in aanmerking genomen.
3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 1 sub c bepaalde van overeenkomstige toepassing.
4. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
7. Samenvallen van vakantierechten bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 6 sub b onder 1, alsmede in artikel 11 lid 2 sub f, g, h, i en k, gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien een der sub a genoemde verhinderingen eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, dient de werknemer daarvan zo spoedig mogelijk mededeling te doen.
 - c. Betreft het volledige arbeidsongeschiktheid tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, dan zullen de desbetreffende dagen niet als vakantiedagen worden geteld indien de betrokken werknemer over die dagen de volledige wettelijke uitkering ter zake van zijn volledige arbeidsongeschiktheid heeft ontvangen.
 - d. De werkgever en de werknemer stellen in onderling overleg vast op welk tijdstip de aan de werknemer ingevolge het sub a en c bepaalde nog toekomstige vakantie- of snipperdagen alsnog zullen worden genoten.
8. De werknemer heeft voor elke vakantiedag en elke snipperdag recht op een vergoeding van het gederfde maandinkomen.
- 9.
- a. Bij aangezegde beëindiging van het dienstverband in de loop van het jaar wordt aan de betrokken werknemer voor de hem eventueel nog toe komende

vakantie, berekend op grond van lid 1 van dit artikel, een vergoeding in geld gegeven berekend op basis van het bepaalde in lid 8.

- b. De opzeggingstermijn zal niet eenzijdig worden bestemd voor het opnemen van vakantie.
- c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten vakantie heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

11. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens het in lid 9 sub a bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

12. Indien vakantierechten voor of over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht ook gedurende de daarop volgende 12 maanden vanwege voortdurende arbeidsongeschiktheid niet opgenomen kunnen worden en de dienstbetrekking is beëindigd, dan zullen na verstrijken van de laatste 12 maanden deze niet opgenomen vakantiedagen door de werkgever worden uitbetaald.

13. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werknemer in continudienst, die op zaterdag of zondag volgens dienstrooster diensten van 8 uren moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan 3 zaterdagen en 3 zondagen opnemen. Indien op deze dagen sprake is van diensten van 12 uren, kan de werknemer in zijn vakantie niet meer dan 2 zaterdagen en 2 zondagen opnemen. De zaterdagen en zondagen worden voor wat betreft de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 06.00 uur tot de volgende dag 06.00 uur.
- b. Onder de sub a van dit lid bedoelde 3 zondagen kan per vakantiejaar ten hoogste 1 feestdag opgenomen worden, indien het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet. Indien van deze mogelijkheid gebruik wordt gemaakt zal de beloning geschieden als ware er op een zondag vrijaf genomen.
- c. Indien de werknemer in continudienst nog geen vol vakantiejaar dienstverband heeft, geldt ter uitvoering van het onder a van dit lid bepaalde:

totaal aantal diensten toepassing	
4 diensten	1 zaterdag
6 diensten	2 zaterdag
10 diensten	2 zaterdag + 1 zondag
12 diensten	2 zaterdag + 1 zondag
15 diensten	3 zaterdag + 1 zondag
17 of meer diensten	3 zaterdag + 2 zondag

14. Desgewenst zal in de onderneming een nadere uitwerking plaatshebben van de vakantieregeling, volgens de beginselen welke in dit artikel zijn vastgesteld.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1.
 - a. De werknemer die ten tijde van de uitbetaling een vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt ter gelegenheid van de aaneengesloten vakantie doch niet eerder dan in de maand mei een vakantietoeslag.
 - b. Deze vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen.
Voor werknemers van 22 jaar en ouder, geldt op jaarbasis per 1 januari 2008 bezien een minimum van € 1.392,25

Voor werknemers jonger dan 22 jaar geldt op jaarbasis bezien een minimum van:

16 jaar	40%
17 jaar.	50%
18 jaar	60%
19 jaar	70%
20 jaar	80%
21 jaar	90%

Onder jaarinkomen wordt verstaan 12x het maandinkomen volgens rooster over de maand mei.

- c. Met betrekking tot de werknemer die arbeidsongeschikt is en een uitkering ontvangt ingevolge de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering geldt uitsluitend het bepaalde in bijlage I.
 2. De werknemer die op bedoeld tijdstip geen vol jaar in dienst van de werkgever is, ontvangt een evenredig gedeelte van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het geldende vakantiejaar eindigt.
Het bepaalde in artikel 12 lid 1 onder c is ter zake van de berekening van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13a

Winstdelingsregeling

In de onderneming is een winstdelingsregeling van toepassing.

Het uitgangspunt van deze regeling is dat bij een winst tot € 4,5 miljoen, 4% van deze winst pro rato ter beschikking wordt gesteld aan de werknemers van Rosier op basis van het jaarsalaris exclusief vergoedingen van overwerk e.d. Indien de winst méér bedraagt dan de eerder genoemde € 4,5 miljoen, dan wordt van deze meerwinst nog eens 3% pro rato ter beschikking gesteld aan de werknemers.

De uitbetaling van deze winstdelingsregeling vindt plaats na goedkeuring van de jaarcijfers door de Raad van Commissarissen.

De uitvoeringsbepalingen van deze regeling wordt in overleg met de OR opgesteld.

Artikel 14

Arbeidsongeschiktheid

De loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte is opgenomen in bijlage I van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst van Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent.'

Artikel 14a

Zorgverzekering

Door werkgever wordt een tegemoetkoming in de kosten voor een collectieve zorgverzekering verstrekt. Deze tegemoetkoming bedraagt € 15,- netto per werknemer per maand indien de Nederlandse werknemer deelneemt aan een collectieve aanvullende zorgverzekering en de Belgische werknemer een hospitalisatieverzekering afsluit. De netto bijdrage van de werkgever bedraagt, ingaande per 1 januari 2008, gelet op vorenstaande per deelnemer € 180,- per jaar.

Artikel 14b

WGA-hiaat verzekering

Door werkgever wordt per 1 maart 2007 een WGA-hiaat aanvullende verzekering afgesloten. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever.

De gedifferentieerde WGA premie komt voor de duur van de looptijd van deze CAO volledig voor rekening van de werkgever.

Artikel 15

Pensioenregeling

1. In de onderneming bestaat een pensioenregeling.
2. De regeling is vastgelegd in het Pensioenreglement voor het CAO-personeel van Rosier Nederland B.V.
3. Over wijzigingen in de geldende pensioenvoorziening of in het bedrag van de werknemersbijdrage zal tevoren overleg worden gepleegd tussen partijen betrokken bij deze CAO.

Artikel 16

Veiligheid, gezondheid en hygiëne

1. In de ondernemingsraad zullen alle aangelegenheden betreffende veiligheid, gezondheid en hygiëne in het bedrijf in zijn vergaderingen aan de orde kunnen worden gesteld.

2. De werkgever treft in het bedrijf alle passende maatregelen, welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter bescherming van de daarin werkzame personen en in het algemeen zodanige maatregelen, dat de daarin werkzame personen zover beschermd zijn als redelijkerwijze in verband met de aard van de arbeid gevorderd kan worden.
3. Inzake de onder 2 bedoelde maatregelen kunnen door de ondernemingsraad aanbevelingen worden gedaan.
4. De werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor een door hem te nemen besluit met betrekking tot de vaststelling of wijzigingen van een maatregel op het gebied van de veiligheid, de gezondheid of de hygiëne in het bedrijf.
5. De werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel ernstig gevaar voor personen aanwezig is en het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de tijd ontbreekt om de arbeidsinspectie te waarschuwen. De werknemer is verplicht de werkgever of de door de werkgever aangestelde leidinggevende, de onderbreking van het werk te melden. Indien de arbeidsinspectie bepaalt dat er geen reden meer aanwezig is het werk te onderbreken, eindigt de bevoegdheid van de werknemer de werkonderbreking voort te zetten.

Artikel 17

Ondernemingsraad

In de onderneming is ingesteld een ondernemingsraad (OR) als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

Artikel 18

Bedrijfsreglement

Indien de werkgever overgaat tot invoering of wijziging van een bedrijfsreglement zal dat gebeuren in overleg met de vakvereniging. Het is de intentie van partijen om in dit overleg tot overeenstemming te komen. De Ondernemingsraad heeft vervolgens het instemmingsrecht.

Artikel 19

Vorming en scholing jeugdig personeel

Aan niet-leerplichtige werknemers tot en met 18 jaar wordt, indien en voor zover zij deelnemen aan vakonderwijs dan wel aan cursussen van erkende vormingsinstituten, maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven; een en ander conform bijlage II van deze CAO.

Artikel 20

Oudere werknemers

De hierbij gemaakte afspraken dien gezien te worden in het kader van het ondernemingsgerichte leeftijdsbeleid, het verduurzamen van de factor arbeid en de participatieverhogende maatregelen. Partijen zijn zich bewust van de maatschappelijke ontwikkelingen in deze.

1.
 - a. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het verrichten van overwerk, tenzij dit overwerk verband houdt met een consignatiedienst.
Onder overwerk wordt in dit verband verstaan, indien meer uren moeten worden gewerkt dan het normale rooster aangeeft, met dien verstande dat het werken op roostervrije dagen in continudienst in geen geval als overwerk wordt aangemerkt, in de zin van de verplichting tot het verrichten van overwerk.
 - b. Werknemers van 50 jaar en ouder en werkzaam in dagdienst zullen zonder hun toestemming niet in een ploegdienstrooster worden geplaatst, tenzij deze plaatsing geschiedt in het kader van een herplaatsing op grond van partiële arbeidsongeschiktheid.
 - c. Werknemers van 58 jaar en ouder kunnen op hun verzoek worden ontheven van de verplichting tot het vervullen van consignatiediensten.
2. Op werknemers van 55 jaar en ouder is artikel 8 lid 4 c volledig van toepassing echter met dien verstande dat geen afbouw of verdere afbouw van de persoonlijke toeslag zal plaatsvinden.
3. Werknemers van 55 jaar en ouder, die anders dan door eigen toedoen dan wel anders dan op eigen verzoek worden overgeplaatst uit de ploegdienst naar een beschikbare functie met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen:
 - a. indien zij korter dan 6 maanden in ploegdienst hebben gewerkt: de bij de oorspronkelijke dienstrooster behorende ploegentoeslag tot het eind van de lopende maand;
 - b. indien zij langer dan 6 maanden, doch korter dan 3 jaar in ploegen dienst hebben gewerkt :
de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - c. indien zij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar in ploegdienst hebben gewerkt:
de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende en de daaropvolgende maand plus vervolgens gedurende

2 maanden	80%
2 maanden	60%
1 maand	40%
1 maand	20% van deze ploegentoeslag;

- d. indien zij langer dan 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand, plus vervolgens gedurende
- | | |
|-----------|------------------------------|
| 6 maanden | 80% |
| 6 maanden | 60% |
| 6 maanden | 40% |
| 6 maanden | 20% van deze ploegentoeslag; |
- e. indien zij langer dan 10 jaar in ploegendienst hebben gewerkt: de ploegentoeslag behorende bij het oorspronkelijke dienstrooster gedurende de lopende maand plus vervolgens 80% van deze ploegentoeslag;
- f. indien zij langer dan 15 jaar in ploegendienst hebben gewerkt wordt ploegentoeslag niet afgebouwd.
Bij de toepassing van deze afbouwregeling wordt de oorspronkelijke ploegentoeslag gefixeerd op het geldsbedrag ten tijde van de overplaatsing.

Een en ander onder verrekening van eventuele sociale verzekeringsuitkeringen.

Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond rooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de toeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

4. Werknemers vanaf 60 jaar zullen 4 werkdagen of diensten per jaar extra vrijaf kunnen nemen met behoud van 85% van het bruto daginkomen.
Het recht op de hierboven genoemde vrije dagen gaat in op de eerste van de maand volgend op de dag dat de werknemer 60 jaar wordt. Deze dagen dienen binnen dat leeftijdsjaar te zijn opgenomen. Niet opgenomen dagen komen zonder uitzondering te vervallen en zullen nimmer worden uitbetaald.
De hierboven genoemde dagen zijn niet opneembaar in de periode van 1 juni tot 1 september. Bij ziekte vervallen deze dagen zonder verdere compensatie.
Werken op vrije uren, dagen of diensten volgens bovenstaande regeling geeft geen aanspraak op overwerkvergoeding.
Voor werknemers werkzaam in een continudienstrooster zal het opnemen van deze dagen op zaterdag en zondagen kunnen geschieden op basis van dezelfde verhouding als in artikel 12, lid 13.c.
5. Werknemers zullen eenmalig in het jaar voorafgaand aan het moment van uittreden in de gelegenheid worden gesteld met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op hun aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor maximaal beschikbaar wordt gesteld, bedraagt 2 x 5 dagen en zal genoten moeten worden uit de dagen als bedoeld in lid 4 van dit artikel.

Artikel 21

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden:
de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.

Met gehuwd of echtgenoot/echtgenote worden gelijk gesteld: "niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien, terwijl zulks aangetoond dient te worden door een daartoe opgemaakte notariële akte."

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit verband verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met oververdienste, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen. Geen uitkering is verschuldigd indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziektewet, de AAW of de WAO.

Artikel 22

Buitengewone verhoudingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze CAO wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen 2 maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze CAO met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle partijen op te zeggen.

Artikel 23

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 mei 2009 en eindigt per 30 april 2012 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Rosier Nederland B.V.
te Sas van Gent

FNV Bondgenoten
te Utrecht

Directie

voorzitter

secretaris

BIJLAGE I A

als bedoeld in artikel 14 van de CAO voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Arbeidsongeschiktheid

Artikel 1

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag vóór 1 januari 2004 ligt

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg (WAZ) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

Uitkering en aanvullingen

A. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (voor zwangerschap- en bevallingsverlof; de Wet arbeid en zorg), en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidverzekering (WAO).

Daarenboven worden aanvullingen toegekend.

1. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 629 BW van maximaal 52 weken – eventueel op grond van artikel 629 leden 11 en 12 BW verlengd tot maximaal 104 weken - 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
2. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 1 jaar worden aangevuld tot 100% van het maandinkomen, mits de samengevoegde termijnen van aanvullingen niet meer bedragen dan maximaal 104 weken, gerekend vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid.
3. Aan werknemers van 55 jaar en ouder die op of na 1.4.1991 volledig arbeidsongeschikt zijn geworden, zal na de periode vermeld onder A sub 2 van dit artikel een verlengde bovenwettelijke uitkering worden uitbetaald van 10% van het bruto maandinkomen zoals dat bestond op het eind van de in onder A sub genoemde periode. De uitkering eindigt op het moment dat betrokkene gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard of de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
4. Over de in dit lid A onder 2 genoemde bovenwettelijke uitkeringen wordt aan de werknemers als bedoeld in artikel 13 lid 1.c. een vakantietoeslag toegekend van 8%.

5. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
 6. De hierboven onder lid 1, 2 en 3 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt, resp. bij het bereiken van de leeftijd die tussen de werkgever en de werknemer als pensioenleeftijd is overeengekomen.
- B. Het in dit artikel bepaalde geldt in gevallen van volledige arbeidsongeschiktheid; bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zal telkens van geval tot geval een passende regeling worden gemaakt, m.d.v. dat de werkloze gedeeltelijk arbeidsongeschikt, die een partiële WAO-uitkering én een AWW-uitkering ontvangt eveneens wordt aangevuld conform lid A.2. voor zolang de dienstbetrekking gedurende die termijn voortduurt.

Artikel 2

Wet Poortwachter Rosier Nederland B.V.

1. 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 en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Met betrekking tot de second opinion onderschrijven partijen het uitgangspunt dat de kosten voor de second opinion voor rekening komen van de aanvrager. Indien de aanvrager op grond van de second opinion gelijk krijgt dan worden de kosten van de aanvraag achteraf door de werkgever vergoed. De werkgever zal gedurende de periode van de second opinion het loon resp. de aanvulling op de WAO conform de CAO doorbetalen gedurende maximaal twee maanden.
De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Personeelszaken, medewerker Arbo-dienst (bedrijfsmaatschappelijk werk) dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
2. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
3. Indien ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan de werkgever de WAO-uitkering niet of later ingaat, zal de werkgever deze WAO-uitkering gedurende deze periode compenseren, zonder dat daarmee de periode van loondoorbetaling resp. WAO-aanvulling van in totaal 24 maanden wordt overschreden. Dit is eveneens van toepassing indien de werkgever en werknemer in overleg besluiten de aanvraag voor de WAO-uitkering uit te stellen.
4. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever.

Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

5. Indien een medewerker in het kader van externe integratie bij een andere werkgever wordt geplaatst waarbij de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal de werknemer in aanmerking komen voor een aanvulling op zijn WAO-uitkering en het inkomen bij zijn nieuwe werkgever tot zijn oude inkomen tot maximaal 20% van het oude inkomen op basis van onderstaande tabel.

**0 - 10 -20
10 20 en
die die me
nst nst er
jar jar
en en**

Tot 40 jaar	6 maanden	9 maanden	12 maanden
40 – 50 jaar	12 maanden	15 maanden	18 maanden
50 jaar en ouder	18 maanden	21 maanden	24 maanden

Artikel 3

Verval van recht op uitkering bij het verstrekken van geen of valse inlichtingen

De in artikel 1 en artikel 2 van deze bijlage genoemde uitkeringen c.q. aanvullingen zullen niet worden verstrekt als de ziekte het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent de werknemer bij het aangaan van het dienstverband geen dan wel valse inlichtingen heeft verstrekt.

Artikel 4

Verval van recht op uitkering bij misbruik

De werkgever heeft het recht om de in artikel 1 en artikel 2 van deze bijlage genoemde uitkerings- c.q. aanvullingsregelingen geheel of ten dele in te trekken ten aanzien van een werknemer die:

- a. misbruik maakt van deze regelingen
- b. de uitgevaardigde controlevoorschriften overtreedt
- c. werkonbekwaam is ten gevolge van eigen schuld
- d. de voorschriften bedoeld in artikel 4 lid 8 (mantel) overtreedt.

In de onder a, b, c en d genoemde gevallen verbeurd hij eveneens iedere aanspraak op de in artikel 1 genoemde uitkeringen resp. aanvullingen in nieuwe gevallen van werkonbekwaamheid welke zich binnen een half jaar zouden voordoen.

Artikel 5

Verval van recht op uitkering ingeval van schuld van derden

Het bepaalde in artikel 1 en artikel 2 van deze bijlage is niet van kracht indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden. Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige zin bedoeld ten belope van het bedrag van de in artikel 1 en artikel 2 van deze bijlage

geregelde uitkering aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten verstrekken tot het beloop van de aanvullende uitkeringen welke de werknemer krachtens artikel 1 en artikel 2 van deze bijlage zou hebben 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 wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

Artikel 6

Uitvoering en looptijd van de regeling

1. Uitvoering van de regeling zal door de onderneming geregeld worden. Indien dit nodig mocht blijken zal daarbij overleg gepleegd worden met de daartoe bevoegde vertegenwoordigers van de vakverenigingen.
2. De regeling geldt tot en met 30 juni 2006.
3. Indien door of vanwege overheidsmaatregelen de aan deze regeling verbonden kosten zullen (zijn) stijgen (gestegen), behoudt de werkgever zich het recht voor met partijen ter andere zijde overleg te plegen over de verdeling van deze kostenstijging.

BIJLAGE I B

als bedoeld in artikel 14 van de CAO voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Arbeidsongeschiktheid

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte waarbij eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004

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 (WAZ), de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) alsmede de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken (het eerste ziektejaar)
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.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken (het eerste ziektejaar)
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen indien wordt voldaan aan de verplichtingen zoals opgenomen in de poortwachterregels en de interne beleidsregels ingeval van ziekte.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken (het tweede ziektejaar)
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.
4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken (het tweede ziektejaar)
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen indien wordt voldaan aan de verplichtingen zoals opgenomen in de poortwachterregels en de interne beleidsregels ingeval van ziekte.
5. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken / werkloosheid
Zodra de nieuwe arbeidsongeschiktheidsregelingen definitief bekend zijn zullen CAO-partijen in nader overleg treden.
6. Aan werknemers van 55 jaar en ouder die op of na 1 april 1991 volledig arbeidsongeschikt zijn geworden, zal na het 2^{de} ziektejaar een verlengde bovenwettelijke uitkering worden uitbetaald van 10% van het bruto

maandinkomen zoals dat bestond op het eind van de in lid 4 genoemde periode. De uitkering eindigt op het moment dat betrokkene gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt verklaard of de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

7. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
8. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte; aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

BIJLAGE II

als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Leerplichtige werknemers

- a. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale arbeidsduur voor hem/haar wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij/zij aan de leerplicht onderworpen is.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd, en wordt het in de CAO vastgestelde salaris voor hem/haar naar evenredigheid verminderd.
- c. Het aantal in de CAO bepaalde basisvakantiedagen zal, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem/haar worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet kan hij/zij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e. In geval een werknemer toch op een van de in de bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij/zij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag).
Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald in c.

BIJLAGE III

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent.

Partijen zijn overeengekomen de functielijst gedurende de looptijd van deze CAO, daar waar nodig, aan te passen.

Funcielijst

GROEP I (0 - 34 punten)

GROEP II (34,5 - 51 punten)

Schoonmaker

GROEP III (51,5 - 68 punten)

Medewerkster kantine/huishoudelijke dienst

GROEP IV (68,5 - 85 punten)

Chauffeur Laadschop

Typiste/Administratief medewerkster

GROEP V (85,5 - 102 punten)

Medewerker expeditie

Laadschopchauffeur/kelderman

GROEP VI (102,5 - 118 punten)

Allround medewerker expeditie

Aspirant Operator kunstmest (APO)

Procesoperator B (POB)

Smeerder/onderhoudsmonteur

Monteur rollend materieel

Portier

Laborant

GROEP VII (118,5 - 134 punten)

Procesoperator A (POA)

Secretaresse TD

Magazijnmeester

Onderhoudsmonteur WTB

Secretaresse Inkoop

Secretaresse Verkoop

Medewerker financiële administratie B

Medewerker BCU

Meewerkend voorman portier

GROEP VIII (134,5 - 150 punten)

Allround procesoperator (APO)

Voorman expeditie

Secretaresse exploitatie

All-round monteur E&I

All-round monteur WTB

Tekenaar/monteur E&I

Medewerker financiën

1e medewerker BCU

GROEP IX (150,5 - 167 punten)

Polyvalent allround procesoperator (PAPO)

Leidinggevend monteur WTB

Leidinggevend monteur E&I

Planner/werkvoorbereider

GROEP X (167,5 - 185 punten)

Directiesecretaresse

Medewerker financiële administratie A

Salarisadministrateur

GROEP XI (185,5 - 205 punten)

Supervisor kunstmest

Uitvoerder TD

Project engineer

BIJLAGE IV

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Reglement van de spaarregeling en de regeling uitkering ineens

Spaarregelingen

In het bedrijf bestaat een spaarloonregeling. De reglementen hiervan zijn op verzoek verkrijgbaar op de afdeling Personeelszaken. Wijzigingen van deze reglementen zullen niet aangebracht worden dan in overleg met de vakorganisaties.

Regeling uitkering ineens

De directie van Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent (hierna te noemen de werkgever) is met de bij de CAO betrokken werknemersorganisaties overeengekomen, dat sedert 1964 bij hun bedrijf van kracht zijnde "Regeling Uitkering Ineens" zal worden gewijzigd en vervangen door de hierna volgende opnieuw vastgestelde "Regeling Uitkering Ineens"(ook wel genoemd; 13e maand). Krachtens deze nieuwe regeling, die met ingang van het jaar 1968 in werking is getreden en tot wederopzegging toe zal gelden, zal aan haar onder genoemde CAO vallende werknemers per 1 december van enig jaar, de navolgende uitkering worden verstrekt.

1. Aan een werknemer die op 1 december ten minste 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is:
 - een bedrag gelijk aan een maandinkomen.
Indien de werknemer op deze datum ten minste 6 doch nog geen 12 kalendermaanden bij de werkgever in dienst is:
 - zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen, als de dienstbetrekking kalendermaanden heeft geduurd.
Indien de werknemer op deze datum nog geen 6 kalender maanden in dienst is, zal na 6 maanden zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen worden betaald als de dienstbetrekking voor 1 december maanden heeft geduurd. Indien de werknemer ontslag neemt dan wel anders dan om dringende redenen wordt ontslagen zal hem op het moment van vertrek voor zover zijn dienstverband ten minste 6 kalendermaanden heeft geduurd, zoveel twaalfde gedeelten van voornoemd maandinkomen betaald worden, als de dienstbetrekking kalendermaanden heeft geduurd na 1 december. Aan een om dringende redenen ontslagen werknemer wordt niets meer uitgekeerd. Indien de werkgever gebruik maakt van haar recht op schadeloosstelling, wordt het te claimen bedrag verminderd met de ingevolge deze regeling reeds ingehouden uitkering.

Waar in deze regeling wordt gesproken van "kalendermaanden" in verband met het antwoord op de vraag of de betrokken werknemer recht heeft op de volledige uitkering of op een gedeeltelijke uitkering, zal uitsluitend rekening worden gehouden met volle kalendermaanden. Slechts bij de berekening van de hoogte van het bedrag van een gedeeltelijke uitkering, zullen ook kalendermaanden waarin de betrokkene meer dan 15 dagen in werkelijke dienst is geweest, als volle maanden worden geteld.

2. Aan een werknemer die op 1 december voor eerste oefening in militaire dienst is,

zullen in afwijking in zoverre van het onder 1 gestelde, de navolgende uitkeringen worden gedaan:

- a. over de aan het begin van de militaire diensttijd voorafgaande periode die voor berekening van de uitkering in aanmerking komt, zoveel twaalfde gedeelten van het onder 1 genoemd maandinkomen als de dienstbetrekking in voornoemde periode kalendermaanden heeft geduurd;
- b. over de in militaire dienst doorgebrachte periode een derde gedeelte van wat

aan een niet in militaire dienst verblijvende werknemer tijdens diezelfde periode krachtens deze regeling is uitgekeerd, mits de betrokkene:

- onmiddellijk na het eindigen van de militaire dienst zijn werkzaamheden bij de werkgever zal hebben hervat, en
- hij zijn werkzaamheden ten minste 3 volle maanden zal zijn blijven verrichten.

Voor deze uitkeringen gelden verder dezelfde voorwaarden en restricties als voor de uitkering onder 1 vermeld.

3. Voor een werknemer die op een uitkeringsdatum door ziekte of ongeval niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten zal het gestelde onder 1 van toepassing blijven gedurende maximaal 2 jaren van arbeidsongeschiktheid, zulks met dien verstande dat de uitkering in elk geval niet verder zal worden voortgezet dan tot het moment waarop de betrokkene de 65-jarige leeftijd bereikt.

BIJLAGE V

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Belangrijke wetsbepalingen

betrekking hebbende op arbeidsovereenkomsten zijn op verzoek verkrijgbaar bij de afdeling personeelszaken.

BIJLAGE VI

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Regeling ongewenste omgangsvormen

1. Indien een medewerker(ster) een klacht heeft inzake ongewenste intimiteiten kan hij of zij zich hiervoor wenden tot de directie, het hoofd P&O of de arboarts, die op hun beurt actief zullen doorverwijzen naar de daartoe aangewezen vertrouwenspersoon.
2. Rosier heeft een, onafhankelijk van haar bedrijf, gekwalificeerde vertrouwenspersoon aangesteld, die in voorkomende gevallen hulp en begeleiding zal verzorgen.
3. De vertrouwenspersoon zal deze hulp verlenen op basis van de door de Stichting van de Arbeid geformuleerde uitgangspunten.

PROTOCOL A

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent

Vakbondswerk

Enig artikel

Overeenkomst betreffende faciliteiten ten behoeve van het vakbondswerk bij:
Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent
hierna te noemen: onderneming.

Deze onderneming en

- FNV Bondgenoten

overwegen dat:

Het vakbondswerk binnen de onderneming, het zogenoemde bedrijvenwerk een interne organisatie van de vakbonden betreft, tot doel hebbende een beter functioneren van de vakbeweging, waarbij partijen van mening zijn, dat de bestaande ondernemingsstructuur, de voortgang van de werkzaamheden, alsmede de huidige communicatiepatronen en overlegstructuren niet door bedrijvenwerk mogen worden geschaad of doorkruist.

Op grond van bovenstaande overwegingen zijn de in onderstaande regeling opgenomen faciliteiten overeengekomen en dit met inachtneming van de navolgende voorwaarden:

- A. de vakbonden dienen steeds de directie vooraf schriftelijk te informeren over de samenstelling en de functieverdeling van het statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroepen.
- B. Afspraken over het verlenen van faciliteiten gelden slechts in normale situaties. De directie behoudt zich het recht voor om in conflictsituaties alsmede in geval dat er van deze faciliteiten een ander gebruik zal worden gemaakt dan is afgesproken of bedoeld, deze faciliteiten in te trekken.
- C. De vakbonden erkennen de overlegorganen van de onderneming en zeggen hun medewerking aan deze overlegorganen toe, onder handhaving van de eigen verantwoordelijkheid van vakbondsleden die in deze vertegenwoordigende organen zitting hebben.
- D. Overleg tussen de directie en het bestuur van de bedrijfsledengroep zal uitsluitend plaatsvinden inzake de toepassing van de faciliteiten in onderstaande regeling genoemd.
- E. De met deze overeenkomst te verlenen faciliteiten zullen zowel naar aantal als naar inhoud blijven binnen de grenzen welke onderstaande regeling met dit doel tussen partijen bij deze overeenkomst zijn vastgelegd.

- F. Introductie van het zogenoemde bedrijvenwerk zal er niet toe leiden, dat er een continue onderhandelingsgesprek gaat plaatsvinden tussen de vakbonden en de directie; het instituut van de CAO behoudt zijn centrale plaats.

Regeling inzake faciliteiten voor het vakbondswerk bij de onderneming

Artikel 1

Definities

De onderneming	: Rosier Nederland B.V. te Sas van Gent
De directie	: de directie van deze onderneming
De vakbonden	: FNV Bondgenoten te Utrecht
De bestuurder	: de door het hoofdbestuur van de afzonderlijke vakbonden aangewezen bezoldigde bestuurder
De bedrijfsledengroep onderneming	: de gezamenlijke leden van de afzonderlijke vakbonden, die werkzaam zijn in de onderneming
Het bestuur van de bedrijfs- ledengroep	: het door de leden van de afzonderlijke bedrijfsledengroepen statutair gekozen bestuur van de bedrijfsledengroep.

Artikel 2

Vergaderruimte

De directie stelt de vergaderruimte beschikbaar nadat zij tijdig op de hoogte is gebracht van het tijdstip van vergaderen en de aldaar aanwezige bestuursleden van de bedrijfsledengroep en/of bestuurders van de vakbonden, al of niet met de bedrijfsledengroep. Een en ander voor zover en voor zolang dit geen afbreuk doet aan de eigen behoefte van het bedrijf en in overeenstemming is met de huishoudelijke mogelijkheden.

Artikel 3

Communicatie

1. De onderneming staat aan de besturen van de bedrijfsledengroepen toe, gebruik te maken van de officiële publicatieborden ten behoeve van het aankondigen van vergaderingen en het doen van huishoudelijke mededelingen, een en ander via de gebruikelijk verspreidingskanalen en na voorafgaande inzage door de directie.
2. De voorzitter of de secretaris van de bedrijfsledengroep is het toegestaan om in spoedeisende gevallen binnen werktijd telefonisch contact op te nemen met de bestuurders van de vakbonden.

3. De agenda en het korte verslag van de OR-vergadering zullen op hetzelfde tijdstip waarop de OR-leden en het personeel dit ontvangen aan de secretarissen van de besturen van de bedrijfsledengroep worden toegezonden.
Toezending van de notulen van de OR-vergaderingen zal afhankelijk worden gesteld van een besluit van de OR. Tegen een dergelijk besluit van de OR zal de directie geen bezwaar maken voor zover het althans niet om notulen gaat waarop de geheimhoudingsplicht van toepassing is.
De directie zal afschriften van algemene mededelingen aan het personeel, die zijn op de eigen publicatieborden bekend maakt, aan de secretaris van de besturen van de bedrijfsledengroepen toezenden.
4.
 - a. Uitgangspunt is dat alle activiteiten in het kader van het bedrijvenwerk primair buiten werktijd zullen plaatsvinden.
 - b. De directie zal vooraf van deze activiteiten, voor zover deze op het bedrijf plaatsvinden, op de hoogte worden gesteld.
5. Van het uitgangspunt genoemd in artikel 3 lid 4 a kan in uitzonderingsgevallen worden afgeweken voor de bestuursleden van de bedrijfsledengroep ten behoeven van vergaderingen met de bedrijfsledengroep - voor vergaderingen met de bestuursleden van de bedrijfsledengroep onderling en - voor de individuele contacten met de bestuurder, voor zover dit de voortgang van de werkzaamheden niet verstoort en een en ander voortijdig bij de directie is aangevraagd.

Artikel 4

Bescherming bestuursleden bedrijfsledengroep

Alle statutaire gekozen bestuursleden van de bedrijfsledengroep zullen niet door de directie worden ontslagen of belemmerd in hun mogelijkheden of kansen binnen de onderneming door het enkele feit dat zij een dergelijke functie vervullen.

Artikel 5

Duur der regeling

1. Deze regeling is aangegaan tussen partijen genoemd in artikel 1 van deze regeling.
2. Deze regeling is aangegaan voor de duur van drie jaar.

PROTOCOL B

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier te Sas van Gent

Enig artikel

De werkgever verklaart zich bereid overleg te plegen met de vakverenigingen omtrent het gevoerde sociale beleid in de onderneming, aan de hand van het desbetreffende sociale jaarverslag.

PROTOCOL C

van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rosier te Sas van Gent

Protocol afspraken

De volgende protocol afspraken zijn door partijen gemaakt:

1. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

- gedurende de looptijd van de CAO worden de mogelijkheden onderzocht om dit bij Rosier NL in te voeren. Hierbij wordt onder andere betrokken:
 - pensioenreglement;
 - roosters;
 - seniorendagen;
 - alle overige CAO bepalingen die op dit onderwerp betrekking hebben;

2. Koopkrachtgarantie

- als APC (CPI totale bestedingen) gerekend over de periode 1-01-2010 tot 01-01-2012 hoger is dan 3% vindt nabetaling middels eenmalige uitkering plaats.

3. Consignatieregeling

- wordt volgens afspraak gehanteerd en gedurende de looptijd van de CAO zal deze opnieuw worden doorgelicht.