

1. **Air Liquide B.V. en VitalAire B.V.**, statutair gevestigd te Amsterdam, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer D. Luijten
en
2. **FNV Bondgenoten**, statutair gevestigd te Utrecht, te dezer zake rechtsgeldig vertegenwoordigd door de heer A. Gündüz

OVERWEGENDE

dat partijen in overleg zijn getreden met het oog op het afsluiten van een ondernemings-CAO voor Air Liquide B.V., zulks in verband met het feit dat de eerdere ondernemings-CAO voor Air Liquide B.V., op 1 juli 2012 zal expireren

VERKLAREN

op 30-05-2012 de navolgende Collectieve Arbeidsovereenkomst te hebben gesloten, die van kracht is geworden op 1 juli 2012, met een looptijd van 12 maanden (tot 01.07.2013).

GOEDKEURING

AIR LIQUIDE B.V./ VitalAire B.V.



D. Luijten

te Eindhoven

Datum: 24/1/2013

FNV BONDGENOTEN



A. Gündüz

te Rotterdam

Datum: 31-1-2013

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 DEFINITIES2	
Artikel 1. Definities	2
Hoofdstuk 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN	4
Artikel 2. Van de werkgever	4
Artikel 3. Van de vakverenigingen	4
Artikel 4. Wederzijdse verplichtingen	4
Artikel 5. De werknemer	4
Hoofdstuk 3 WERKGELEGENHEID	6
Artikel 6. Werkgelegenheid	6
Artikel 7. Arbidsomstandigheden, kwaliteit van de arbeidsplaatsen	8
Hoofdstuk 4 DIENSTVERBAND	9
Artikel 8. Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd	9
Artikel 9. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst	9
Hoofdstuk 5 ARBEIDSDUUR	11
Artikel 10. Werktijden	11
Artikel 11. De vaststelling van (ploegen) -dienstroosters	11
Artikel 12. Andere uren: overuren, werktijdverkorting	12
Hoofdstuk 6 ARBEIDSBELONING	13
Artikel 13. Maandsalaris	13
Artikel 14. Collectieve inkomensvorming	13
Artikel 15. Beloning en andere compensatie voor werken in overuren; bijzondere uren ...	13
Artikel 16. Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en nationale feestdagen	14
Artikel 17. Vakantietoeslag	14
Artikel 18. Eindejaarsuitkering	14
Artikel 19. Pensioenvoorziening	16
Hoofdstuk 7 VAKANTIE EN ANDERE VORMEN VAN VERLOF	18
Artikel 20. Vakantie	18
Artikel 21. Niet betaald verlof	18
Artikel 22. Betaald verlof	18
Hoofdstuk 8 ARBEIDSONGESCHIKTHEID	20
Artikel 23. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 24. Verplichtingen van de werkgever en werknemer bij arbeidsongeschiktheid	21
Hoofdstuk 9 BIJZONDERE REGELINGEN	22
Artikel 25. Duur van deze overeenkomst	22
Artikel 26. Tussentijdse wijziging van de overeenkomst	22
Artikel 27. Uitkering vakverenigingen	22
Artikel 28. Spaarregelingen	22
Artikel 29. Reiskostenregeling	23
Artikel 30. Bijzondere verlofregelingen	23
Artikel 31. Invoering Orba functioneringssysteem	23
Artikel 32. Stimuleren fietsgebruik	23
Artikel 33. Periodiek overleg	23
Artikel 34. Zorgverzekeringswet	23
Artikel 35. WGA-premie	23
Artikel 36. Persoonlijk opleidingsbudget	23
BIJLAGE A FUNCTIEGROEPEN, INDELING EN –SALARISSYSTEEM	25
BIJLAGE B VAKANTIEREGELING EN ATV	31
BIJLAGE C: REGELS ROND ATIMO	34
BIJLAGE D: AANVULLENDE REGELINGEN SERVICE - ENGINEERS	37
BIJLAGE E: SPECIFIEKE REGELINGEN ACETYLEEN FABRIEK	38
BIJLAGE F: SPECIFIEKE AFSPRAKEN VITALAIR/HOMECARE FUSIE	39

Hoofdstuk 1 DEFINITIES

Artikel 1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- werkgever: Air Liquide B.V., VitalAire B.V.
- vakvereniging: FNV Bondgenoten
- werknemer: het mannelijk of vrouwelijk personeelslid, dat uit hoofde van een met de werkgever afgesloten arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek in één van de ondernemingen van de werkgever een functie vervult, die opgenomen is dan wel ingedeeld zal zijn of worden in één van de functiegroepen als vermeld in Bijlage A onder I van deze overeenkomst.
Indien de werknemer een andere functie heeft dan de genoemde functies in deze bijlage, en zijn salaris lager is dan de hoogste schaal van de hoogste loongroep in de CAO, dan valt deze werknemer ook volledig onder de werkingssfeer van deze CAO, met uitzondering van alle Sales Engineers en hogere management functies. Voor deze functies blijft de CAO van toepassing behalve de overwerkvergoeding en de 13^e maand indien dit schriftelijk is vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. Voor Sales Engineers in dienst op 13.12.2007 en per die datum nog volledig vallend onder de werkingssfeer van de CAO, voor onbepaalde als ook bepaalde tijd, wordt een individuele keuze gerespecteerd.
- ondernemingsraad: de krachtens de Wet op de Ondernemingsraden door de Werkgever ingestelde ondernemingsraad.
- maand: een volle maand, die geacht wordt aan te vangen aan het begin van de eerste, in een kalendermaand eindigende dienst.
- week: een periode van zeven aaneengesloten etmalen, die aanvangt telkens op maandagmorgen te 07.00 uur.
- dag: een periode van 24 uur, die aanvangt aan het begin van de eerste, in de ochtend eindigende dienst
- dienstrooster: een arbeidstijdregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn arbeid aanvangt, deze beëindigt en, eventueel, onderbreekt.
- dienst of wacht: een aaneengesloten werkperiode uit een dienstrooster.
- normale arbeidsduur: het aantal uren, dat de werknemer normaliter volgens het dienstrooster werkzaamheden verricht.
- overuren: uren, waarop boven het aantal in een eenmaal vastgesteld rooster wordt gewerkt, met dien verstande dat van overuren eerst sprake kan zijn als het aantal van 8 uren per dienst wordt overschreden.

- maandsalaris: het bruto maandsalaris exclusief vakantietoelage, andere toeslagen en/of bijzondere beloningsbestanddelen
- maandinkomen: het bruto maandsalaris exclusief vakantietoelage, doch vermeerderd met andere toeslagen en/of bijzondere beloningsbestanddelen.
- Persoonlijke geïndexeerde toeslag: een individueel loonbestanddeel dat net als het maandsalaris meetelt voor de pensioenopbouw, vakantietoelage, eindejaarsuitkering, etc.
- Extra geïndexeerde toeslag: een individuele toeslag gebaseerd op het voorheen meedoen aan de flexibele pensioenregeling. Deze toeslag wordt niet gezien als normaal loon en telt niet mee voor de pensioenopbouw, vakantietoelage, eindejaarsuitkering, etc.

D
RL

Hoofdstuk 2 ALGEMENE VERPLICHTINGEN

Artikel 2. Van de werkgever

1. De werkgever zal tijdens de duur van deze overeenkomst geen werknemers in zijn dienst nemen of hebben op voorwaarden, die anders zijn dan het bij of krachtens deze overeenkomst bepaalde.
2. De werkgever zal met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst en zal de werknemer bij indiensttreding, een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst en de daarvan deel uit makende bijlagen ter hand stellen.
3. De werkgever verbindt zich gedurende de looptijd van deze overeenkomst geen uitsluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen. De werkgever verbindt zich voorts deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.

Artikel 3. Van de vakverenigingen

De vakverenigingen zullen deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw nakomen. De vakverenigingen verplichten zich voorts nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen.

Artikel 4. Wederzijdse verplichtingen

Partijen zullen tijdens de duur van deze overeenkomst onder de werknemers generlei actie voeren, steunen en/of bevorderen die ten doel heeft, op een andere wijze dan omschreven in artikel 25, wijziging te brengen in de bij of krachtens deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden.

Artikel 5. De werknemer

1. De werknemer zal de belangen van de onderneming(en) van de werkgever naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven
2. De werknemer is gehouden de door of namens de werkgever, gezien de omstandigheden redelijk te achten, opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften zo goed mogelijk in acht te nemen. Onder de werkzaamheden die in redelijkheid kunnen worden opgedragen, kunnen ook vallen werkzaamheden die niet behoren tot het gebruikelijk werk van de werknemer respectievelijk die verricht moeten worden op een andere plaats dan waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden dient te verrichten.
3. De werknemer is verplicht zich te houden aan de bepalingen met betrekking tot dienst- en rusttijd als vermeld in het op de daarvoor bestemde plaatsen in de onderneming(en) van de werkgever bekend gemaakte dienstrooster. De werknemer is gehouden ook buiten de op het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover zulks in redelijkheid van hem kan worden verlangd en de werkgever de in dat verband relevante wettelijke voorschriften alsmede de relevante bepalingen van deze overeenkomst in acht genomen heeft respectievelijk in acht neemt.
4. De werknemer is gehouden tot naleving van de aanwijzingen m.b.t. de orde en de veiligheid in de onderneming(en) van de werkgever en is gehouden tot naleving van in dat verband door en/of namens de werkgever gegeven aanwijzingen en voorschriften.
5. De werknemer zal het zo spoedig mogelijk bij de werkgever melden als hij een betaalde tweede baan of werkzaamheden verricht. Door deze (neven-)werkzaamheden zullen in ieder geval nooit de veiligheid in het bedrijf van de werkgever in gevaar mogen komen en de werkzaamheden mogen niet strijdig zijn met de commerciële belangen van de werkgever. Verder mag de medewerker door deze baan niet in conflict komen met de arbeidstijdenwet en met de benodigde rust tussen de werkzaamheden (met uitzondering van publieke functies)

6. Behoudens na verkregen voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, zal de werknemer geen verbintenis ten aanzien van 's lands verdediging, of ter bescherming van de openbare orde aangaan.
7. De werknemer is zowel tijdens als na afloop van het dienstverband gehouden tot geheimhouding met betrekking tot alle gegevens, in de ruimste zin des woords, de werkgever respectievelijk zijn onderneming(en) betreffende, voor zover deze gegevens redelijkerwijs geacht kunnen worden een vertrouwelijk karakter te hebben.



Hoofdstuk 3 WERKGELEGENHEID

Artikel 6. **Werkgelegenheid**

1. De werkgever zal, zoveel als mogelijk, de continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers nastreven.
2. Teneinde dit zo goed mogelijk te kunnen realiseren zal de werkgever:
 - in naar het oordeel van de werkgever te vervullen vacatures bij voorkeur voorzien uit reeds in dienst zijnde werknemers;
 - de werknemers in staat stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vacatures. De werkgever zal eigen initiatief van werknemers, gericht op ontwikkeling van kennis en bekwaamheden, teneinde deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen, bevorderen. De werkgever zal daartoe aan de werknemers medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleiding- en vormingsactiviteiten voor zover zulks in redelijkheid van de werkgever kan worden verlangd en deelname aan dergelijke activiteiten geacht kan worden mede in het belang te zijn van de werkgever.
 - Jaarlijks zal uiterlijk in december een opleidingsplan worden gemaakt.
3. Alvorens een definitieve opdracht te verstrekken aan een extern organisatieadviesbureau tot het verrichten van een onderzoek betreffende de organisatie van de onderneming, zal de werkgever –indien daaraan sociale gevolgen voor de betrokken werknemers zijn verbonden- met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakvereniging, tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Indien de werkgever overweegt te besluiten tot:
 - een fusie, als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels
 - sluiting van zijn bedrijf of een bedrijfsonderdeel
 - ingrijpende herziening van zijn personeelsbezetting

zal hij, bij het nemen van zijn besluit, de sociale gevolgen betrekken. Daarbij zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen, bespreken met de vakverenigingen.

5. De werkgever neemt op zich de vakverenigingen en de ondernemingsraad tijdig te zullen informeren omtrent (des-)investeringsplannen en andere plannen, voor zover deze tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie leiden en daaraan sociale gevolgen en/of gevolgen voor de werkgelegenheid verbonden zijn.

Indien de werkgever genoodzaakt is een werknemer vanwege bijzondere omstandigheden (niet gelegen in de persoon zelf) te ontslaan, dan zal de werkgever niet tot gedwongen ontslag overgaan dan nadat met de vakvereniging hierover overeenstemming is bereikt. Indien deze overeenstemming niet is bereikt binnen een termijn van 1 maand te rekenen vanaf de datum van bekendmaking van het voorgenomen besluit aan de vakverenigingen, kan de werkgever zijn voorgenomen besluit omzetten in een definitief besluit.

6. Indien een besluit over een in lid 5 bedoelde aangelegenheid belangrijke sociale gevolgen zal hebben voor een belangrijk deel van de werknemers, zal de werkgever met de vakverenigingen een sociaal plan opstellen. Het ontbreken van en/of het niet tot stand komen van een sociaal plan zal als zodanig niet kunnen leiden tot ongeldigheid of aantastbaarheid van het besluit. Partijen zullen zich in het overleg over en bij het tot stand brengen van een sociaal plan redelijk opstellen.

7. De werkgever zal wanneer de werkzaamheden duurzaam of tijdelijk in belangrijke mate verminderen of vervallen, zoveel mogelijk trachten vervangende werkgelegenheid binnen de onderneming aan te bieden.
8. De werkgever zal de nadruk leggen op verbetering van de veiligheid en kwaliteit van het werk, door het handhaven van de Arbo-wet en het benadrukken van opleidingen.
9. Deeltijdwerk.
De werkgever staat in principe positief tegenover deeltijdwerk. Indien een medewerker in deeltijd wenst te werken, zal de werkgever samen met de medewerker de mogelijkheden onderzoeken. Indien de werkgever van mening is, dat deeltijdwerken geen nadelige effecten op de bedrijfsvoering heeft, zal hij in deeltijd toestemmen. Bij nieuwe vacatures zal ook aandacht geschonken worden aan het werken in deeltijd. Hiertoe zal bij iedere vacature een afweging worden gemaakt, of deze in deeltijd kan worden vervuld.
10. Uitzendkrachten
 - a. De werkgever zal in beginsel structurele arbeidsplaatsen binnen zijn onderneming(en) niet doen bezetten door uitzendkrachten, tenzij bijzondere omstandigheden daartoe redelijkerwijs aanleiding geven. Onder "bijzondere omstandigheden" wordt ten deze onder meer verstaan: eenmalig voorkomend werkaanbod, piekbezetting, ziekteverzuim, het (nog) niet kunnen vaststellen van een vacature voor een structurele arbeidsplaats.
 - b. Onverminderd het bepaalde in het voorgaande lid zal de werkgever slechts gebruik maken van uitzendkrachten, die met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Wet op het Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten aan hem ter beschikking worden gesteld.
 - c. De werkgever zal aan de voor zijn onderneming(en) ingestelde ondernemingsraad, tenminste twee maal per jaar ter overlegvergadering waarin de algemene gang van zaken van de onderneming(en) wordt besproken, informatie verstrekken betreffende het gebruik van uitzendkrachten over de verstreken relevante periode.
 - d. De beloning van uitzendkrachten vindt plaats door inschaling conform de salarisschalen van deze CAO, inclusief de overwerkregeling en de reiskostenregeling.
11. Beleid van gelijke kansen en emancipatie
 - a. Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzen discriminatie bij tewerkstelling af en verklaren zich te willen inzetten om gelijke kansen voor vrouwen en mannen in het arbeidsproces te bevorderen.
 - b. Ter zake van het in artikel 12.a genoemd onderwerp, zal periodiek overleg plaats hebben tussen de partijen bij deze CAO, dan wel tussen de werkgever en zijn ondernemingsraad. Op laatstbedoeld overleg is artikel 11.c van overeenkomstige toepassing.
 - c. Vrouwelijke werknemers zullen worden aangemoedigd om deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden, zowel intern als extern; zij zullen in dit opzicht niet anders worden behandeld dan mannelijke werknemers verkerend in - wat betreft functie - een vergelijkbare positie.

Artikel 7. **Arbeidsomstandigheden, kwaliteit van de arbeidsplaatsen**

1. De werkgever hecht een groot belang aan veiligheid in zijn onderneming en voor de daar werkzame werknemers. De werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats en zijn beleid is mede in verband daarmee gericht op het nemen van maatregelen en het treffen van voorzieningen die zoveel mogelijk de veiligheid binnen de onderneming(en) zullen waarborgen.
2. Ter bevordering van dit beleid alsmede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften tot veiligheid, gezondheid en bescherming van het milieu zal de werkgever onder meer
 - regelmatig over hiermee verband houdende aangelegenheden overleg plegen met de ondernemingsraad,
 - (zodanig) met betrekking tot aangelegenheden, de veiligheid, de gezondheid en bescherming van het milieu betreffende, specifieke regelingen opstellen met inachtneming van het bepaalde in art. 27 van de Wet op de Ondernemingsraden,
 - informatie en instructies verstrekken aan de werknemers over (mogelijke) gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hem te nemen maatregelen bij storingen en/of onregelmatigheden alsmede betreffende het gebruik van de door de werkgever vervaardigde of gebruikte grond- en hulpstoffen,
 - de werkplaatsen op zodanige wijze inrichten dat het risico voor ongevallen en schade aan de gezondheid zoveel mogelijk wordt voorkomen althans beperkt,
 - persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen.
3. De werknemer zal de eigen veiligheid en die van zijn medewerkers naar vermogen in acht nemen. Daartoe zal hij:
 - zich op de hoogte stellen en houden van (veiligheids-)voorschriften en de in dit verband door of namens de werkgever opgestelde veiligheidsregels en/of instructies in acht nemen respectievelijk opvolgen,
 - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen gebruiken,
 - op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage leveren ter in stand houding en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid,
 - zijns inziens bestaande gevaren melden bij zijn leidinggevende.
4. Wanneer tussen (een) werknemer(s) en zijn leidinggevende respectievelijk de werkgever verschil van mening bestaat omtrent het bestaan respectievelijk de ernst van onveilige situaties, dan wel omtrent de - ter bestrijding daarvan - te nemen maatregelen, zal ter zake het oordeel worden ingewonnen van een arbeidsomstandighedencommissie. Ingeval een bestaande onveilige situatie tot acuut gevaar kan leiden voor de werknemer(s) is (zijn) deze niet gehouden de werkzaamheden in het kader waarvan het gevaar zich kan manifesteren, te verrichten, tenzij hem daartoe door of namens de werkgever opdracht wordt gegeven. Ten aanzien van een dergelijke opdracht is het bepaalde in artikel 5 lid 2 van overeenkomstige toepassing.
5. De werkgever is bereid zijn beleid met betrekking tot de in dit artikel genoemde aangelegenheden te bespreken met de vakverenigingen.

Hoofdstuk 4 DIENSTVERBAND

Artikel 8. Aanvang en duur van het dienstverband, proeftijd

1. Bij de aanvang van het dienstverband tekent de werknemer een arbeidsovereenkomst met deze Collectieve Arbeidsovereenkomst als grondslag.
2. In de arbeidsovereenkomst kan een proeftijdbeding worden opgenomen. De proeftijd, voor zowel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde - als onbepaalde tijd, kan maximaal twee maanden bedragen.
3. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan
 - a. voor onbepaalde tijd,
 - b. voor bepaalde tijd, waaronder begrepen voor de uitvoering van een bepaald werk of karwei.
4. In totaal mag een medewerker maximaal 3 jaar als uitzendkracht / gedetacheerde en/of met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, bij de werkgever werkzaam zijn. Daarbij geldt tevens dat er maximaal 3 contracten mogen zijn verleend. Hierbij geldt de uitzend- c.q. detacheringperiode in zijn totaliteit als 1 contract. Indien deze termijn van 3 jaar en/of het aantal contracten wordt overschreden, zal bij een voortzetting van het dienstverband na deze periode, er sprake zijn van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Artikel 9. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan door de werkgever of de werknemer worden beëindigd.
Behalve in geval de beëindiging plaats heeft tijdens de proeftijd, dan wel geschiedt vanwege een dringende reden in de zin van artikel 7: 677 van het Burgerlijk Wetboek dient bij opzegging een opzegtermijn in acht genomen te worden.
2. Wanneer bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een opzegtermijn in acht genomen moet worden, bedraagt deze voor de werkgever bij een arbeidsrelatie
 - a. korter dan vijf jaar: 1 maand
 - b. vanaf vijf tot tien jaar: 2 maanden
 - c. vanaf tien tot vijftien jaar: 3 maanden
 - d. vijftien jaar of langer: 4 maanden

Voor werknemers die op 1 januari 1999, 45 jaar of ouder waren en op dat moment in dienst van werkgever waren, geldt voor werkgever de volgende opzegtermijn:

Zoveel weken als de dienstbetrekking in gehele jaren ononderbroken heeft geduurd sinds werknemer 21 jaar werd, met een minimum van 1 maand en een maximum van 13 weken, verlengd met een week voor elk vol jaar dat de dienstbetrekking heeft geduurd sinds de werknemer 45 jaar werd. Deze verlenging bedraagt echter maximaal 13 weken. De opzegtermijn ten aanzien van deze werknemers kan dus in totaal maximaal 26 weken bedragen.

3. Wanneer bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een opzegtermijn in acht genomen moet worden, bedraagt deze voor de werknemer 1 maand.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist,
 - a. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan.
 - b. bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, al dan niet stilzwijgend, is voortgezet onverminderd het bepaalde in artikel 8 lid 4. Het bepaalde in artikel 7: 668, derde lid van het Burgerlijk Wetboek - en daarmee dus ook het bepaalde in de artikelen 7:670 derde, vierde en vijfde lid van het Burgerlijk Wetboek - is niet van toepassing op de voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

- c. op de eerste dag waarop de werknemer AOW gerechtigd wordt, ongeacht of deze werknemer werkzaam is uit hoofde van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel een, al dan niet voorgezette arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 8 lid 3 sub b. Het bepaalde in artikel 7: 668 derde lid van het Burgerlijk Wetboek - en daarmee dus ook het bepaalde in artikel 7: 670 derde, vierde en vijfde lid van het Burgerlijk Wetboek - is ten aanzien van de hier bedoelde werknemer niet van toepassing.
5. De arbeidsovereenkomst, aangegaan voor een bepaald werk of karwei, eindigt van rechtswege bij het gereedkomen van het werk respectievelijk het karwei. Wanneer het gereed komen van het werk respectievelijk het karwei, niet kan worden vastgesteld aan de hand van een objectief bepaalbaar, niet door één der partijen te beïnvloeden criterium, dan wel wanneer het werk respectievelijk het karwei in een zodanige fase van ontwikkeling dan wel voltooiing is geraakt dat de behoefte aan, speciaal voor de uitvoering van het werk respectievelijk het karwei in dienst genomen werknemers is afgenomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer(s) die in dienst is (zijn) genomen voor de uitvoering van het werk respectievelijk het karwei beëindigen als gold de arbeidsovereenkomst als een die is aangegaan voor onbepaalde tijd. In dat geval zijn de leden 2 en 3 van artikel 9 van overeenkomstige toepassing.

Hoofdstuk 5 ARBEIDSDUUR

Artikel 10. **Werktijden**

1. De werktijden worden nader geregeld in dienstroosters. Hierbij geldt:
 - a. een dienstrooster bevat in beginsel ten hoogste per dienst 9 uren per dag, 45 uren per week en 180 uren per maand.
 - b. de werktijd in een dienstrooster bedraagt tenminste één halve dienst.
 - c. een dienst bedraagt tenminste zes uren.
2. De werktijden in een dagdienstrooster liggen van maandag tot en met vrijdag in beginsel tussen 07.00 uur en 19.00 uur.
3. Er is een standaard dagdienstrooster gedefinieerd, waarvan de dienstlengte is:

Van maandag t/m vrijdag 8 uren per dag met een totale arbeidsduur van 40 uren per week.

Binnen de **Wet Aanpassing Arbeidsduur** is het niet mogelijk om meer uren te gaan maken, dan het maximum dat voor het standaard dienstrooster is vastgesteld in de CAO.
4. De werkgever kan naast de sub 3 bedoelde standaard dienstroosters andere standaard dienstroosters vaststellen met inachtneming van het bepaalde in artikel 11 lid 2, en nadat hij wat dat betreft eerst overleg heeft gepleegd met de vakverenigingen.
5. De werkgever zal de uit het lid 3 voortvloeiende bedrijfstijd in beginsel handhaven. Een besluit tot wijziging daarvan, zal eerst genomen kunnen worden nadat de werkgever wat dat betreft overleg heeft gevoerd met de vakverenigingen.
6. In afwijking van het bepaalde in lid 5 kan de werkgever een besluit tot wijziging van de bedrijfstijd nemen zonder voorafgaand overleg wanneer de bedrijfstijdwijziging
 - maximaal 200 uur per maand bedraagt tussen 19.00 en 07.00 uur. Bij overschrijding hiervan zal de werkgever met de O.R. en het F.N.V. een ploegenrooster opstellen.
 - de betrokken werknemers akkoord gaan met de verschoven tijden.
 - over de verschoven uren tussen 19.00 en 07.00 een toeslag wordt betaald van 25%.
7. In de situatie waar de CAO geen regels voorschrijft t.a.v. arbeid- en rusttijden, zal de standaardregeling van de arbeidstijdenwet van toepassing zijn. Dit laat onverminderd het recht van vakverenigingen om daarbij aanvullende afspraken te maken.

Artikel 11. **De vaststelling van (ploegen) -dienstroosters**

1. De werkgever stelt voor iedere werknemer het (ploegen)- dienstrooster vast, met inachtneming waarvan de werknemer zijn werkzaamheden zal verrichten. Een overplaatsing naar een ander (soort) dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan op het moment waarop de werknemer feitelijk zijn werkzaamheden volgens dat nieuwe rooster verricht.
2. Voor een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van het (ploegen)- dienstrooster voor alle of voor een (in kwantitatief opzicht belangrijke) groep van de werknemers behoeft de werkgever de instemming van de betrokken ondernemingsraad. Het bepaalde in artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden is ten deze van toepassing. De werkgever zal dan vooraf in overleg treden met het F.N.V. om een redelijke ploegentoeslag voor een nieuw ploegenrooster vast te stellen. Hierbij kan ook "vari"-tijd aan de orde komen.

Artikel 12. Andere uren: overuren, werktijdverkorting, stafdienstvergoeding

1. Het werken op andere uren dan genoemd in het voor de werknemer geldende dienstrooster, waaronder tevens is te verstaan het werken in overuren, is verplicht - indien naar het oordeel van de werkgever het belang van de onderneming zulks vereist - voor de werknemer die jonger is dan 55 jaar. Alleen op aantoonbare medische gronden mag dit door de werknemer geweigerd worden.
2. Wanneer de werkgever werk in overuren wil laten verrichten, zal hij de in dat verband geldende wettelijke voorschriften in acht nemen.
Per werknemer mogen maximaal 250 overuren per jaar worden gemaakt.
3. Met betrekking tot het doen verrichten van werkzaamheden in andere uren dan vermeld in het voor de werknemer geldende dienstrooster, dan wel in overuren, zal de werkgever naar vermogen rekening houden met de persoonlijke belangen van de werknemer. Indien en voor zover de werkgever overuren wil laten verrichten op zondagen, zal hij daarbij zoveel als mogelijk rekening houden met principiële bezwaren van de betrokken werknemer(s) voor zover deze voortkomen uit een geloofsovertuiging.
4. Wanneer in de onderneming of een bepaald onderdeel daarvan het werken in overuren in meer belangrijke omvang - hetzij naar het aantal daarbij betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, zal de werkgever hieromtrent in overleg treden met de ondernemingsraad.
5. Het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging zal slechts kunnen geschieden wanneer:
 - a. naar het oordeel van de werkgever economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden zulks noodzakelijk maken en/of rechtvaardigen
 - b. de werkgever de in dat verband geldende wettelijke voorschriften in acht neemt en
 - c. de werkgever ter zake overeenstemming heeft bereikt met de vakverenigingen.

Wanneer de onder c. bedoelde overeenstemming niet tot stand gekomen is binnen één maand, te rekenen vanaf de datum van bekendmaking aan de vakverenigingen van het voorgenomen besluit, kan de werkgever na het verstrijken van de maand zijn voorgenomen besluit omzetten in een definitief besluit.

6. Voor het bereikbaar zijn na werktijd en het telefonisch oplossen van dringende problemen, wordt er, aan speciaal daarvoor aangewezen medewerkers door de algemeen directeur, een vaste vergoeding uitgekeerd van ofwel € 117,20 ofwel € 63,93 per maand, afhankelijk van hoe vaak de medewerker gemiddeld gestoord wordt na werktijd. Deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de prijsinflatie.

Hoofdstuk 6 ARBEIDSBELONING

Artikel 13. **Maandsalaris**

1. Het maandsalaris van de werknemer wordt bepaald door:

- de indeling van de werknemer in een van de functiegroepen,
- de voor die functiegroep vastgestelde salarissen,
- de leeftijd van de werknemer,
- de beoordeling van de prestatie van de werknemer.

De nadere uitwerking hiervan is opgenomen in Bijlage A

2. Het maandsalaris zal telkens uiterlijk aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.
3. Het maandsalaris, bepaald met inachtneming van lid 1 in samenhang met Bijlage A, wordt geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Artikel 14. **Collectieve inkomensvorming**

De structurele salariswijziging wordt conform de nota van wijziging uitgevoerd.

Artikel 15. **Beloning en andere compensatie voor werken in overuren; bijzondere uren**

1. Het verrichten van werkzaamheden boven de uit het dienstrooster voor de werknemer geldende aantal arbeidsuren wordt - voor zover daarbij een maximum van een half uur per dag niet wordt overschreden - geacht te vallen onder "normale functievervulling" als bedoeld in artikel 13 lid 3. Overuren worden per week beoordeeld, waardoor medewerkers binnen deze week hun extra gewerkte uren kunnen compenseren. De overuren die aan het einde van de maand er nog staan (boven de 10 uren) worden uitbetaald (of in tijd voor tijd weggeschreven) met de daarvoor geldende toeslagen. Opgebouwde overuurrechten van minder of gelijk aan 10 uur zullen niet vervallen aan het einde van elke kalendermaand.

Meerurenwerk-regeling

Parttimers die, binnen de reguliere werkweek bij Air Liquide, meer uren werken dan contractueel is afgesproken, zullen ter compensatie van gemiste opbouw aan vakantie, pensioen en andere vaste uitkeringen, over deze uren een toeslag ontvangen ter grootte van 35%.

2. Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden worden verricht in overuren geldt de volgende regeling, waarbij de werknemer ingedeeld in de functiegroep H een franchise heeft van 5 uur per maand en de werknemer ingedeeld in functiegroep I een franchise heeft van 10 uur per maand.
3. Overuren worden in beginsel, en voor zover het belang van de onderneming zich naar het oordeel van de werkgever daartegen niet verzet, gecompenseerd door het toekennen van betaald verlof.
4. Indien en voor zover het toekennen van betaald verlof naar het oordeel van de werkgever niet mogelijk is, ontvangt de werknemer voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze bedraagt: 0,575% van het maandsalaris echter tenminste gebaseerd op € 1732,88.
5. De in lid 4 genoemde betaling wordt verhoogd met een toeslag van: 50% voor op maandag t/m vrijdag door de werknemer gewerkte overuren.
6. De in lid 5 genoemde toeslag wordt verhoogd tot 100% voor gewerkte overuren op zaterdag en zondag, Koninginnedag en Hemelvaartsdag.

7. Wanneer en voor zover aan een werknemer voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verlof op te nemen ontvangt deze alleen de in leden 5 of 6 genoemde toeslag.
8. Indien de werknemer in dagdienst op maandag t/m vrijdag arbeid heeft verricht na 23.00 uur, worden hem ter verzekering van voldoende rust, van zijn eerstvolgende dienst evenveel uren vrijaf gegeven, als hij tussen het begin van de dag en het begin van zijn normale dienstrooster arbeid heeft verricht, vermeerderd met 1 uur, echter tot een maximum van zoveel uren als zijn normale dagdienst duurt.

Deze aanspraak ontstaat niet wanneer:

- de aldaar bedoelde arbeid is begonnen 6 of meer uren na het begin van de dag
- dan wel
- de eerstvolgende dienst volgens dienstrooster langer dan 12 uren na het beëindigen van de aldaar bedoelde arbeid aanvangt.
9. De werknemer in ploegdienst, die in opdracht van de werkgever tenminste 12 uren onafgebroken arbeid heeft verricht, heeft aanspraak op tenminste 12 uren rust.
 10. Bijzondere uren zijn uren waarop buiten het in een eenmaal vastgesteld rooster wordt gewerkt, voor zover deze uren niet als overuren kunnen worden aangemerkt. Ten aanzien van de beloning en andere compensatie voor het werken op bijzondere uren, is het bepaalde in de overige leden van dit artikel van overeenkomstige toepassing. Er kan nimmer sprake zijn van cumulatie van beloningen als gevolg van dit lid met beloningen als gevolg van de overige leden van dit artikel.

Artikel 16. Beloning voor werken op algemeen erkende christelijke feestdagen en nationale feestdagen

1. Over algemeen erkende christelijke feestdagen (zijnde: nieuwjaarsdag, hemelvaartsdag, eerste en tweede paasdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag) en de nationale feestdagen (momenteel Koninginnedag en de lustrumjaren van Bevrijdingsdag), wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen doorbetaald.
2. De werknemer, die op de in lid 1 van dit artikel genoemde dagen werkt, ontvangt bovendien:
 - over de gewerkte uren een toeslag van 1,16 % van zijn salaris, herleid naar het salaris per uur.
 - over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, het normale salaris of een vervangende vrije dienst. De besteding van een vrije dienst (in tijd of uitbetaling in geld) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.

Artikel 17. Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag, die 8 % bedraagt van de som van de door hem in de periode van 1 jaar voorafgaand aan 31 mei van het lopend kalenderjaar genoten maandsalarissen vermeerderd met - indien van toepassing - de in die periode genoten toeslagen, ploegenafbouwregeling betalingen en uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking in die periode krachtens de Ziektewet en/of de Werkloosheidswet aanspraak heeft verkregen. De vakantietoeslag zal, voor werknemers van 23 jaar en ouder tenminste € 2.100,- (bij fulltime dienstverband) bedragen.

Uitbetaling van vakantietoeslag vindt als regel plaats in de maand juni.

Artikel 18. Eindejaarsuitkering

2. De werknemer ontvangt jaarlijks een eindejaarsuitkering, die 8,33% bedraagt van de som van de door hem in de periode van 1 jaar voorafgaand aan 31 december van het lopend kalenderjaar genoten maandsalarissen vermeerderd met - indien van toepassing - de in die periode genoten

ploegenafbouwregeling betalingen en uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking in die periode krachtens de Ziektewet en/of de Werkloosheidswet aanspraak heeft verkregen. Deze eindejaarsuitkering zal voor werknemers van 23 jaar en ouder tenminste € 2.100,- (bij fulltime dienstverband) bruto bedragen.

3. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt als regel plaats in de maand december.

Artikel 19. Pensioenvoorziening

1. Standaard Pensioenregeling

De werkgever kent een pensioenregeling. Iedere werknemer – mits hij voldoet aan de bij het pensioenreglement gestelde eisen met betrekking tot deelneming – zal in de gelegenheid zijn aan deze pensioenregeling deel te nemen.

Een besluit tot wijziging van het pensioenreglement zal de werkgever eerst kunnen nemen, nadat wat dat betreft overleg gepleegd is met de vakverenigingen.

2. Algemeen

- ✓ Voor medewerkers die vóór 1 januari 2003 in dienst waren, blijft de eindloonregeling van kracht
- ✓ Voor medewerkers die met ingang van 1 januari 2003 in dienst zijn gekomen geldt een geïndexeerde middelloonregeling. Deze staat hieronder nader toegelicht.
- ✓ De eigen bijdrage in beide pensioenregelingen is 7% van de pensioengrondslag boven € 37.384,- (bedrag 2011) voor alle deelnemers. Deze wordt in maandelijkse termijnen geïnd via de loonadministratie.
- ✓ Met ingang van 1 januari 2006 betalen alle medewerkers daarnaast via hun salaris een pensioenbijdrage van 1 % over het totale pensioengevend salaris – AOW-franchise.
- ✓ Er zal een werkgroep geformeerd worden vanuit werkgever en FNV-zijde. Deze werkgroep zal in de loop van 2011 het huidige pensioensysteem van ALBV en de wettelijke veranderingen bespreken, waarbij in ieder geval zowel het indexeringsbeleid als de franchise besproken worden. Indien we overgaan naar een voorwaardelijke indexering van (een deel) van het pensioensysteem, zal hier 0,6 % van de loonsom voor verlaging van de franchise tegenover staan.

3. Geïndexeerde middelloonregeling

A. Aard van de regeling

De regeling is een geïndexeerde middelloonregeling waarbij de pensioenaanspraken op rentebasis zijn verzekerd (ouderdoms-/nabestaanden-/wezenpensioen).

B. Deelname

Deelname is verplicht voor alle (CAO en niet-CAO) werknemers ouder dan 25 jaar en in dienst getreden op/na 01-01-2003.

C. Pensioenleeftijd

De deelnemer heeft de mogelijkheid om op of voor de spilleeftijd van 65 jaar op basis van vrijwilligheid andere afspraken te maken over de pensioneringsdatum, waarbij langer werken alleen kan met toestemming van de werkgever. De opgebouwde waarde op het moment van keuze wordt berekend, de zgn. actuariële omrekening.

D. Verzekerde pensioenvormen en dekkingen

De regeling kent de volgende pensioenen/verzekeringsdekkingen:

- 1) Ouderdomspensioen vanaf de 1^e van de maand waarin men 65 jaar wordt en levenslang uit te keren.
- 2) Nabestaandenpensioen dat uitruikbaar is op de pensioendatum voor alle deelnemers. Het nabestaandenpensioen is op opbouwbasis verzekerd. Het nabestaandenpensioen keert levenslang uit (op het leven van de nabestaande).
- 3) Wezenpensioen op omslagbasis en automatisch verzekerd voor alle deelnemers ongeacht het aantal kinderen. De uitkeringen lopen tot 18 jarige leeftijd of uiterlijk 27 indien invalide of studierend.
- 4) Vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid die voorziet in voortgezette opbouw van pensioenaanspraken wanneer een deelnemer in de WIA/WGA komt.

E. Basis voor de pensioenberekening

Als basis geldt 12 x maandsalaris (inclusief Persoonlijke Toeslag) plus vakantietoeslag. Hierop in mindering komt de franchise (AOW-inbouw) ter grootte van 10/7 AOW gehuwd (2004: 13.587). Dit wordt de pensioengrondslag.

De franchise zal jaarlijks worden aangepast op basis van het verschil in de landelijk vastgestelde AOW. Bij wettelijke wijzigingen in de AOW zal er overleg plaatsvinden tussen de sociale partners.

F. Ouderdomspensioen

De opbouw van het ouderdomspensioen bedraagt 1,85% per dienstjaar van de pensioengrondslag. Jaarlijks wordt op de peildatum (1 januari) opnieuw de pensioengrondslag vastgesteld. Jaarlijks worden de reeds opgebouwde aanspraken geïndexeerd (geïndexeerd middelloon).

Indexatie van de opgebouwde aanspraken geschiedt op basis van de algemene loonindex (met een maximum van de Air Liquide loonsverhoging).

G. Nabestaandenpensioen

Het nabestaandenpensioen bedraagt 75% van het ouderdomspensioen.

Jaarlijks worden de opgebouwde aanspraken (evenals bij het ouderdomspensioen) geïndexeerd.

Het nabestaandenpensioen wordt bij overlijden in dienst van Air Liquide BV, berekend alsof de werknemer in dienst zou zijn gebleven tot de pensioenleeftijd (65 jaar).

Het nabestaandenpensioen is bij het bereiken van de pensioenleeftijd uitruikbaar voor een hoger ouderdomspensioen al naar gelang de individuele deelnemer dit beslist (in overleg en met toestemming van de eventuele partner).

Het nabestaandenpensioen wordt voor alle deelnemers verzekerd.

H. Wezenpensioen

Gekoppeld aan het nabestaandenpensioen is een wezenpensioen (per kind) dat 20% bedraagt van het verzekerde nabestaandenpensioen.

I. Uitkeringswijze

Alle pensioenen worden maandelijks achteraf uitgekeerd

J. Toeslagen

Er is geen toeslagregeling voor ingegane pensioenen

4. Flexibele Pensionering

De werkgever kende tot 01.01.2006 een regeling voor flexibele pensionering.

De werkgeversbijdrage voor degenen die aan deze regeling meededen, blijft gecontinueerd. Dit bedrag zal (verminderd met 10 % in verband met de premies die de werkgever hierover moet afdragen) vanaf 01.01.2006 als extra geïndexeerde toeslag bij het salaris uitbetaald worden. Deze toeslag wordt ieder jaar geïndexeerd met 2 %.

De werknemer die deelnam aan de flexibele pensionering krijgt begin 2006 de mogelijkheid om te kiezen wat er met zijn opgebouwde rechten gebeurt:

- Als premievrije polis ongewijzigd laten bestaan
- Storten in een te openen levensloopregeling

Er komen geen nieuwe deelnemers bij in de flexpensregeling.

Hoofdstuk 7 VAKANTIE EN ANDERE VORMEN VAN VERLOF

Artikel 20. Vakantie

De vakantieregeling is opgenomen in bijlage B van deze overeenkomst.

Artikel 21. Niet betaald verlof

1. De werkgever is generlei betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Evenmin is de werkgever enigerlei betaling verschuldigd aan de werknemer in de gevallen, bedoeld in artikel 7: 629 en 628 van het Burgerlijk Wetboek (Zie 1), voor zover in de artikelen 22 en 23 van deze overeenkomst niet anders is bepaald.
3. Verlof zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. Wettelijk ouderschapsverlof
Indien een werknemer gebruik wenst te maken van de wettelijke regeling op ouderschapsverlof, zal de pensioenpremie door de werkgever worden doorbetaald. Tevens zal de werkgever meewerken om de werknemer zoveel mogelijk gebruik te laten maken van de overige sociale voorzieningen en secundaire arbeidsvoorwaarden. De eventuele kosten zijn, behoudens werkgeversgedeelte pensioenpremie, voor rekening van de werknemer. Ook zal tijdens ouderschapsverlof geen vakantierecht worden opgebouwd.

Artikel 22. Betaald verlof

1. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer (samenwonenden worden in art. 22 gelijkgesteld met gehuwden) aanspraak op verlof, zonder korting op zijn salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, voor zover het verlof nodig is doordat de betrokken gebeurtenis plaats vindt, respectievelijk door de werknemer wordt bijgewoond, op een dag waarop door de werknemer anders werk had moeten worden verricht:
 - a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of bij het overlijden van de echtgenote of van een tot het gezin behorend kind of pleeg kind van de werknemer of van diens inwonende ouders of schoonouders; op hetzelfde verlof heeft recht het naaste familielid van de overledene dat de noodzakelijke regelingen moet treffen;
 - b. gedurende twee dagen wegens het overlijden en/of begrafenis respectievelijk crematie van niet onder a. genoemde eigen kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders of van een schoonzoon schoondochter, broer of zuster van de werknemer;
 - c. gedurende één dag bij overlijden of begrafenis, respectievelijk crematie, van een grootvader, grootmoeder, kleinkind, zwager of schoonzuster;
 - d. gedurende één dag bij ondertrouw van de werknemer;
 - e. gedurende twee dagen bij huwelijk van de werknemer;
 - f. gedurende één dag bij huwelijk van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster;
 - g. gedurende één dag bij bevalling van de echtgenote;
 - h. gedurende één dag bij 25-, 40- en 50-jarig eigen huwelijk en 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van ouders of schoonouders en 60-jarig huwelijk grootouders;

- i. gedurende één dag bij 25-, 40-en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer; daarnaast verkrijgt de betrokken jubilerende werknemer aanspraak op 5 extra vakantiedagen die in het jubileumjaar dienen te worden opgenomen;
 - j. gedurende één dag bij Priesterwijding van een zoon of bij Grote Professie van een kind of pleegkind;
 - k. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer tengevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld aan hem opgelegde persoonlijke verplichting, voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van vergoeding welke de werknemer van derden kan ontvangen.
 - l. gedurende een naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor noodzakelijke begeleiding van en naar een ziekenhuis voor opname of onderzoek van de echtgenote of eigen inwonende kinderen of pleegkinderen; eveneens voor noodzakelijk eigen bezoek aan huisarts of tandarts of nadat de huisarts en een erkend ziekenfonds hiervoor respectievelijk opdracht en toestemming hebben gegeven, aan ziekenhuis en/of specialist; één en ander voor zover de werknemer zich niet door ruiling bij arbeid in ploegdienst kan vrijmaken en onder aftrek van de vergoeding welke de werknemer van derden zou kunnen ontvangen.
 - m. gedurende maximaal één dag per kalenderjaar voor verhuizing.
2. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, op verzoek van de vakverenigingen, of één van deze, verlof zonder korting op het salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. De vakbondsactiviteiten waarvoor verlof kan worden gevraagd zijn nader omschreven in een door de vakverenigingen ter beschikking van de werkgever gestelde lijst.

Hoofdstuk 8 ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 23. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer, die wegens arbeidsongeschiktheid, buiten opzet of grove schuld, niet in staat is zijn arbeid te verrichten, ontvangt gedurende ten hoogste 24 maanden het netto maandsalaris vermeerderd met de toeslag(en), waarop de betrokken werknemer, ware hij niet arbeidsongeschikt, normaliter aanspraak had kunnen maken als tegenprestatie voor verrichte werkzaamheden. Een en ander behoudens het gestelde in Bijlage B, art. 3 punt b, tijdens wettelijk ouderschapsverlof en behoudens dwingende wetgeving.
2. Voor de berekening van de duur van de loondoorbetalingverplichting in gevolge lid 1, worden perioden van arbeidsongeschiktheid die elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan 31 dagen, beschouwd als een ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid.
3. De aanspraak op loondoorbetaling als gevolg van de voorgaande leden vervalt op de laatste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt, dan wel de pensioengerechtigde leeftijd als gevolg van de voor de werknemer geldende pensioenvoorziening wordt bereikt. Voorts vervalt de aanspraak op loondoorbetaling op en vanaf het moment waarop de arbeidsovereenkomst tijdens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tot een einde komt, ongeacht op wiens initiatief de arbeidsovereenkomst eindigt. Daarbij geldt dat de werkgever in beginsel niet de beëindiging van het dienstverband met een werknemer, werkzaam uit hoofde van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal realiseren wanneer deze werknemer wegens ziekte ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid, tenzij deze ongeschiktheid tenminste twee jaar heeft geduurd.
4. Het eerste ziektejaar kent een vergoeding van 100 %. Het tweede ziektejaar kent een vergoeding van 70 % + 30 %, waarbij de 30 % is gekoppeld aan het correct naleven van de Wet Verbetering Poortwachter. De werkgever heeft een collectieve verzekering afgesloten voor de verbetering van de inkomenseffecten bij de Wet gedeeltelijk Arbeidsongeschiktheid, op basis van de premie die door de werkgever betaald werd voor de oude WGA-hiaat verzekering.
5. Indien een derde aansprakelijk is voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, is de werknemer verplicht de werkgever daarover te informeren, teneinde de werkgever in staat te stellen zijn rechten ex art 6:1 07A van het Burgerlijk Wetboek ten opzichte van de aansprakelijke derde uit te oefenen. Bij niet voldoening aan deze informatieplicht behoudt de werkgever het recht voor om het bovenwettelijke loon niet aan de werknemer te betalen dan wel de betaling daarvan op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan deze informatieverplichting.
6. De werknemer heeft geen aanspraak op loondoorbetaling als er sprake is van de omstandigheden genoemd in artikel 7: 629 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek.
7. Deelname arbeidsproces door gedeeltelijk ongeschikte werknemer.
 - a. De werkgever zal zich tot zijn taak rekenen gelijke kansen voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers met betrekking tot deelname aan het arbeidsproces binnen zijn onderneming(en) te bevorderen en voorwaarden te scheppen gericht op het herstel, of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van deze werknemers, één en ander voor zover dat - gemeten naar de maatstaven van redelijkheid - binnen het vermogen van de werkgever ligt en daaraan geen veiligheidsrisico's zijn verbonden voor de onderneming(en) als zodanig, daaronder mede begrepen de overige aldaar werkzame werknemers.
 - b. De werkgever zal een extra inspanning leveren t.a.v. de re-integratie van medewerkers die minder dan 35 % zijn afgekeurd.

Indien een interne herplaatsing van een werknemer van minder dan 35 % arbeidsongeschikt niet mogelijk is, zal werkgever dan pas overgaan tot ontslagaanvraag, nadat hierover de vakbond in de gelegenheid is gesteld om te overleggen.

- c. De werkgever zal bevorderen dat ten aanzien van het in lid a genoemde onderwerp periodiek overleg plaats heeft met de ondernemingsraad. De vakvereniging zal jaarlijks via de OR verslagen hierover worden geïnformeerd.
- d. Bij re-integratie van gedeeltelijk arbeidsongeschikten wordt gebruik gemaakt van een gecertificeerd re-integratiebureau, waarbij de kosten voor de werkgever zijn.
- e. De kosten voor bemiddeling bij re-integratie van een werknemer buiten Air Liquide B.V. zullen door Air Liquide B.V. worden vergoed.
- f. Indien een medewerker buiten het bedrijf herplaatst wordt en hier binnen 1 jaar ontslagen wordt, buiten zijn schuld, zal Air Liquide B.V. tot een maximum van 1 jaar na herplaatsing het salaris van de werknemer aanvullen tot 100 % van het laatstverdiende salaris bij Air Liquide B.V.

8 Overlijdensuitkering.

Bij overlijden van de werknemer betaalt Air Liquide aan de nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering gelijk aan het bedrag van het laatstelijk rechtens toekomstend salaris van de werknemer, over het resterende deel van de betalingsperiode waarin het overlijden valt plus de 2 daaropvolgende betalingsmaanden. Eventuele gebruiksgoederen dienen binnen 1 maand teruggegeven te worden.

Onder laatstelijk rechtens toekomstend salaris wordt verstaan:

1. Het laatstelijk genoten inkomen vermeerderd met de vakantietoeslag plus eindejaarsuitkering en/of bonus.

2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

De eerste die hiervoor in aanmerking komt is de echtgenoot (of de partner met wie hij ongetrouwd samenwoonde) van de werknemer van wie hij niet duurzaam gescheiden leefde. Is er geen echtgenoot of partner die aanspraak kan maken op de overlijdensuitkering, dan gaat de uitkering naar de kinderen van de werknemer. Tevens moeten zij natuurlijke (erkende) of wettige kinderen zijn..

Artikel 24. **Verplichtingen van de werkgever en werknemer bij arbeidsongeschiktheid**

Werkgever en werknemers zijn gehouden aan het verzuimbeleid zoals overeengekomen met de ondernemingsraad voor zover dit niet in negatieve zin afwijkt van datgene dat is afgesproken in de CAO.

Hoofdstuk 9 BIJZONDERE REGELINGEN

Artikel 25. **Duur van deze overeenkomst**

De looptijd van deze CAO is conform de nota van wijziging

Artikel 26. **Tussentijdse wijziging van de overeenkomst**

1. Wanneer zich een dusdanige wijziging van algemeen economische of algemeen sociale aard in Nederland voordoet, dat de werkgever dan wel de vakverenigingen van oordeel is/zijn dat wijziging van één of meer van de bij of krachtens deze overeenkomst geldende bepalingen redelijkerwijs geboden is, zal (zullen) de wederpartij(en) gehouden zijn, op het eerste daartoe strekkend verzoek in overleg te treden.
In dit overleg zullen uitsluitend betrokken mogen worden, die bepalingen waarop de bedoelde wijziging direct betrekking heeft.
2. Wanneer tussen partijen verschil bestaat over de vraag of een wijziging als bedoeld in lid 1 van dit artikel in redelijkheid herziening van één of meer krachtens deze overeenkomst geldende bepalingen rechtvaardigt, zal ter zake het oordeel worden ingewonnen van een arbitragecommissie. Deze zal bestaan uit drie leden van wie één wordt aangewezen door de werkgever, één door de gezamenlijke vakverenigingen, terwijl de twee aldus aangewezen leden samen een derde lid aanwijzen die zal fungeren als voorzitter.
3. Wanneer partijen bij deze overeenkomst het er over eens zijn, dat een wijziging in de zin van lid 1 van dit artikel behoort te leiden tot wijziging van één of meer bij of krachtens deze overeenkomst geldende bepalingen, dan wel de arbitragecommissie in de zin van het tweede lid tot dat oordeel komt, doch partijen vervolgens niet binnen twee maanden overeenstemming bereiken over de wijzigingen die in de overeenkomst of de daarvan deel uitmakende bijlagen moeten worden aangebracht, is (zijn) de partij(en) die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van twee kalendermaanden op te zeggen.

Artikel 27. **Uitkering vakverenigingen**

- De werkgever zal ten behoeve van de gezamenlijke vakverenigingen een bedrag conform de richtlijnen van het AWWN op jaarbasis per werknemer uitkeren aan het Fonds Industriële Bonden.
- Er wordt een eenmalige bijdrage van € 1.250,00 ter beschikking gesteld aan het Solidariteitsfonds. Dit zal worden uitbetaald na ontvangst van de factuur.

Vergoeding vakbondslicmaatschap

Air Liquide B.V. vergoedt 75% van het lidmaatschapsgeld van medewerkers. Het eerste half jaar na het aangaan van een lidmaatschap wordt er geen vergoeding verstrekt.
Het lidmaatschap zal niet geregistreerd worden in de personeelsadministratie en zal ook niet verder bekend worden dan bij de afdeling HR. De leden overleggen hun ledenpasje aan HR om in aanmerking te komen voor de vergoeding. De vergoeding wordt op basis van declaratie afgewikkeld.

Artikel 28. **Spaarregelingen**

Werkgever zal werknemers die op 1 januari van elk jaar in dienst zijn, en die al gebruik maken van de regeling, in staat stellen deelname te continueren voor zover dit wettelijk en fiscaal wordt toegelaten. Nieuwe deelnemers kunnen geen gebruik meer maken van deze regelingen.

A. Spaarloonregeling

Deze regeling is in 2012 vervallen.

B. Levensloopregeling

Deze regeling is alleen nog van toepassing op medewerkers die er al gebruik van maakten. Alleen die medewerkers die voldeden aan de regels die zijn opgesteld ten tijde van het stoppen van de regeling kunnen de opbouw van verlofwaarde continueren. Dit is van toepassing zolang deze regeling door de wetgever nog is toegestaan.

Artikel 29. Reiskostenregeling

De werknemer ontvangt maandelijks een vergoeding voor de reiskosten in het kader van het woon-werkverkeer. Deze vergoeding bedraagt vanaf 01.04.2009 € 0,16 per km. Er wordt een vergoeding verstrekt vanaf een woon-werk verkeer afstand van 10 km en met een maximum van 30 km.

De berekening van het maandbedrag gebeurt middels de volgende formule:

aantal km * 2 * 206 dagen * 0,16/12 maanden.

Daarnaast ontvangt de werknemer die een zakenreis maakt met zijn eigen auto, een vergoeding van € 0,35 per kilometer.

Voor een uitgebreidere omschrijving van deze vergoedingen, wordt verwezen naar het Personeelshandboek.

Artikel 30. Bijzondere verlofregelingen

De werkgever hanteert de wettelijke regelingen. Deze zijn terug te vinden in het Personeelshandboek.

Artikel 31. Invoering ORBA functioneringssysteem

- De functies van de werknemers die vallen onder de CAO-loonschalen, zijn conform de ORBA-systematiek ingeschaald. Werknemers die daarbij naar een lagere salarisschaal zijn gegaan, ontvangen een geïndexeerde Persoonlijke Toeslag totdat de werknemer in een functiejaar komt die evenredig is aan zijn salaris met zijn Persoonlijke Toeslag. De Persoonlijke Toeslag wordt geïndexeerd conform de CAO-verhoging met een maximum van de algemene Nederlandse inflatie (gemeten aan de hand van de algemene inflatie-index: CPI alle huishoudens, totaal bestedingen)
- Werknemers wier functie in een hogere salarisschaal is gewogen, worden in het naasthogere functiejaar in de nieuwe salarisschaal geplaatst.
- Indien de werkgever zijn loongebouw wil aanpassen aan de hand van de ORBA-uitkomsten, dan zal dit eerst ter goedkeuring aan de vakvereniging worden voorgelegd.

Artikel 32. Stimuleren fietsgebruik

Om het gebruik van de fiets voor woon-werkverkeer te stimuleren, is afgesproken dat werknemers die minder dan 10 km enkele reis woon-werkverkeer kennen en doorgaans op de fiets op het werk verschijnen, jaarlijks (in december) € 150,- netto reiskostenvergoeding ontvangen.

Artikel 33. Periodiek overleg

Er zal in principe jaarlijks periodiek overleg plaatsvinden

Artikel 34. Zorgverzekeringswet

De werkgever biedt een collectieve zorgverzekering regeling aan welke overeengekomen is met de vakvereniging. Om tegemoet te komen aan de gestegen ziektekosten zal elke werknemer (ongeacht arbeidsduur per week en verzekeraar) vanaf 01.07.12 elke maand € 65,- bruto ontvangen.

Artikel 35. WGA-premie

Deze premie komt met ingang van 01.01.08 in zijn geheel voor rekening van de werkgever.

Artikel 36. Persoonlijk Opleidingsbudget (POB)

1. Partijen erkennen dat de ontwikkeling van de werknemer een wederzijdse verantwoordelijkheid is van de werknemer en de werkgever en zijn daarom overeengekomen dat met ingang van 1 juli 2010 de werknemer recht heeft op persoonlijk opleidingsbudget. Dit

budget bedraagt maximaal € 1000,- per werknemer per tijdvak van 36 maanden.
Het POB maakt geen deel uit van het salaris, pensioengrondslag noch van enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.

2. In het functioneringsgesprek zal aandacht worden besteed aan de invulling van het POB. De werkgever zal zich inspannen dat de werknemer deze opleidingen kan volgen. Dit zal in principe buiten werktijd zijn.
3. Het POB kan door de werknemer geheel of gedeeltelijk worden besteed aan opleiding of training tbv zijn persoonlijke ontwikkeling (zoals kennis, vaardigheden en/of competenties) gericht op het verhogen van zijn blijvende inzetbaarheid binnen de onderneming van werkgever; anders dan de door de werkgever verplicht gestelde functiegebonden opleidingen. Verder kan 1 maal in de 5 jaar het POB worden besteed ten behoeve van een scan "Erkenning Verworven Competenties" (EVC).
4. Het budget kan door werknemer worden besteed nadat de werkgever daartoe schriftelijk toestemming heeft verleend.
5. Indien de werknemer zijn budget niet of niet volledig heeft benut, vervalt aan het einde van de periode van 2 x 36 maanden het restant, zonder dat werknemer hieraan verdere rechten kan ontlenen.

D
KL

BIJLAGE A
FUNCTIEGROEPEN, INDELING EN –SALARISSYSTEEM
Behorende bij Artikel 13

1. FUNCTIEGROEPEN EN INDELING

- a. De werkgever kent en hanteert de navolgende tien functiegroepen waarin de functies per groep zijn samengebracht die als gelijkwaardig zijn te kwalificeren. Ongeacht de benaming van de functie - die omwille van de leesbaarheid telkens of in de vrouwelijke of in de mannelijke vorm is weergegeven - geldt dat de functies in beginsel, zowel door een man als een vrouw kan worden bekleed.

Functiegroep 1

Uitsluitend voor nieuw aan te nemen personeel. Bij goed functioneren is doorgroei binnen 3 jaar naar groep A. gegarandeerd.

De in artikel 15 lid 4, 17 lid 1 en 18 lid 1 genoemde minimum bedragen van € 1732,88 worden na 2 jaar dienstverband van kracht.

- b. De werknemer wordt ingedeeld in de functiegroep waarin zijn functie is ondergebracht.
- c. De in dienst te nemen werknemer wiens functie niet wordt vermeld in één van de hiervoor bedoelde functiegroepen, zal in beginsel worden ingedeeld in de functiegroep waarin functies zijn samengebracht die - gelet op aard en niveau - geacht kunnen worden het meest vergelijkbaar en gelijkwaardig te zijn met de functie van de werknemer. Nieuwe functies die niet zijn afgeleid van een andere functie, zullen voor een indelingsadvies voorgelegd worden aan het bureau dat de ORBA-systematiek heeft ingevoerd. Een maal per jaar zal de lijst van nieuwe functies en de bijbehorende indeling voorgelegd worden aan de vakorganisatie en zal gemeld worden hoe de indeling tot stand is gekomen. De vakorganisatie kan dan aangeven van welke functie zij vinden dat ze alsnog extern door het genoemde bureau beoordeeld moeten worden
- d. De functie-indeling en functiewaarderingmethodiek kunnen alleen na toestemming van de vakvereniging gewijzigd worden

FUNCTIEGROEPINDELING CAO

Funcie groep	Sales	Engineering /IT	Staff	Productie	Logistiek	Finance
I						
A				Assistent Vuller		
B					Medewerker Transport & Expeditie	
C			Receptioniste/ telefoniste	Allround medewerker T&E Vuller Filling Operator (ALAC) Filling Specialist (ALAC)		
D				Magazijnbeheerder Productie Vuller Speciaal Gas Expert Cilinderonderhoud Service Specialist (ALAC) Allround Productiemedewerker	Magazijn-medewerker Logistiek	
E	Tele-Sales Operator Administratief medewerker Sales Admi	Medewerker Engineering Administratie	Secretaresse (ALAC) Administratief Medewerker HR		Medewerker Orderdesk Zorgmedewerker Distributie	Assistent Credit Control
F	Sales Support Medewerker Project medewerker Customer Service	Technisch Administratief Medewerker Monteur Technische Binnendienst	Requisitioner			Administratief Medewerker F&A
G	Marketing Medewerker Medewerker Sales Support /Export Cilinders	Service Engineer Service Engineer Nieuwbouw Hoofd Engineering Administratie Opex-Coördinator Medewerker Teleflo Monteur TBD elektro	Analist Beheerder Veiligheids Informatie bladen	Shift Supervisor (ALAC)	Planner Cilinderdistributie Import/export Medewerker	Boekhouder Credit Controller

H)	Sales Engineer L&S/MKB Sales Engineer Kleine afnemers <i>Referential Administrator</i>	Engineer Telemetrie en Industriële Automatisering Support Engineer Assistent Service- Coördinator Hoofd Technische Binnendienst	Assistent Management & Communicatie Medewerker HSE Business Analist	Production Coördinator <i>Day Shift Supervisor (ALAC)</i>	Stock & Transport Coördinator	
I)		Project Engineer Service- Coördinator	Wagenpark beheerder/ facilitair beheerder Personeels- functionaris Kwaliteits coördinator Senior Analist			<i>Cost Accountant LCC Finance</i>

De indeling van de schuin gedrukte functies is voorlopig en zal bij de eerstvolgende CAO-ronde aan de orde komen

SALARISSYSTEEM

1. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. Deze schaal start met een functieaanvangssalaris, en loopt in een aantal stappen via het functiesalaris naar een functie-eindsalaris.
2. De werknemer, die bij zijn indiensttreding of ingeval van plaatsing in een hogere functie nog niet beschikt over alle voor de uitoefening van die functie benodigde kwaliteiten en ervaring, kan voor een periode van ten hoogste 6 (zes) maanden worden ingedeeld in een lagere functiegroep en salarisschaal dan correspondeert met de door hem te bekleden functie. Voor de functiegroepen F, G, H en I geldt hiervoor een periode van ten hoogste 9 maanden. (deze laatste toevoeging geldt voorlopig alleen voor de looptijd van deze CAO)
3. Elke werknemer van 23 jaar of ouder zal tenminste het bij zijn functiegroep behorende functiesalaris, zijnde het gegarandeerde salaris voor de werknemer die in redelijke mate voldoet aan de functie-eisen, bereiken.
Daartoe zal - waar het betreft de salarisontwikkeling tot het functiesalaris - jaarlijks op basis van de in een voorafgaande periode van tenminste een jaar geleverde prestatie en rekening houdende met leeftijdsverhogingen, per 1 januari een salarisverhoging worden toegekend. Deze verhoging zal bij een normale prestatie minimaal één periodiek bedragen en kan bij uitzonderlijke prestaties meerdere periodieken bedragen, één en ander te beoordelen door de afdelingsleiding. Indien een werknemer op of na 1 juli van enig jaar in dienst is getreden, zal hij in principe niet in aanmerking komen voor een extra periodiek per 1 januari van het jaar er opvolgend.

Na het bereiken van het functiesalaris, zal de werknemer het functie-eindsalaris bereiken, wanneer hij aan alle voor zijn functie geldende eisen voldoet. Het hiervoor bepaalde ten aanzien van de salarisontwikkeling van functieaanvangssalaris tot functiesalaris is van overeenkomstige toepassing.
4. Indien een werknemer van de lagere schaal in een hogere schaal wordt ingedeeld, zal die indeling plaats vinden in een bij de hogere schaal geldende periodiek, dat in salaris minimaal gelijk is aan het genoten salaris van de lagere schaal. Deze indeling in een hogere schaal laat onverlet de rechten van de werknemer als gevolg van lid 4 per de eerste januari volgend op het tijdstip van indeling in de hogere schaal.
5. De beoordeling in het kader van (eventuele) salarisverhoging geschiedt als regel in het vierde kwartaal en is opgedragen aan de afdelingsleiding. Bij uitzondering kan besloten worden tot het niet toekennen van een periodiek conform de afspraak in het personeelshandboek. Deze afspraak kan alleen gewijzigd worden na toestemming van de vakvereniging. De redenen tot het niet toekennen van een periodiek kunnen uitsluitend gelegen zijn in het functioneren van de betreffende persoon. De Afdeling Personeelszaken heeft hier een coördinerende taak.
6. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk omtrent de voor hem geldende salarisschaal, meer in het bijzonder omtrent het voor hem - bij indiensttreding - geldend maandsalaris.
7. Voor werknemers in groep 1 gelden de in art. 1 genoemde afwijkende regels. Deze werknemers zullen bij goed functioneren doorgroeien naar groep A, en dan wel binnen de regels 1 t/m 8 vallen
8. Bij wijziging van de salaristabellen zullen deze aan de vakvereniging worden voorgelegd alvorens deze in de onderneming te publiceren

Salarisschalen op fulltime basis per 01-07-2012(23 jaar e.o.)

Salarisschalen op fulltime basis per 01-07-2012 (vanaf 23 jaar)

FG		1	A	B	C	D	E	F	G	H	I
FG		1	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Functiejrnr:		Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand
FAS		1470	1619	1660	1711	1754	1827	1898	1951	2153	2461
1		1509	1664	1706	1759	1805	1880	1954	2028	2229	2567
2		1553	1711	1750	1806	1856	1933	2009	2107	2306	2673
3		1595	1755	1793	1855	1906	1986	2064	2183	2383	2780
4		1640	1801	1839	1902	1957	2039	2120	2261	2458	2884
5			1846	1883	1951	2008	2092	2178	2319	2534	2990
6			1881	1927	1997	2059	2146	2235	2383	2608	3094
7			1918	1970	2045	2110	2198	2291	2448	2684	3199
8			1949	2004	2093	2161	2252	2346	2514	2759	3303
9			1978	2036	2125	2210	2306	2403	2580	2836	3409
10			2006	2066	2156	2244	2357	2459	2646	2910	3514
11			2037	2096	2187	2276	2392	2517	2710	2986	3618
12			2066	2128	2220	2312	2427	2553	2776	3062	3722
13					2252	2344	2463	2591	2820	3136	3829
14					2283	2377	2497	2631	2864	3188	3897
15					2314	2410	2533	2670	2909	3239	3968
16						2445	2568	2707	2953	3287	4036
17						2479	2603	2745	2994	3340	4103
18							2638	2783	3040	3390	4173
19							2673	2820	3082	3442	4241
20								2858	3127	3493	4310
21								2898	3171	3543	4377
22										3594	4447
23										3644	4516

Salarisschalen op fulltime basis per 01-01-2013 (23 jaar e.o.)

FG		1	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Funciejrn:		Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand	Maand
FAS		1485	1635	1677	1728	1772	1845	1917	1970	2175	2486
1		1524	1681	1723	1777	1823	1899	1973	2048	2251	2593
2		1568	1728	1768	1825	1874	1953	2029	2128	2329	2700
3		1611	1773	1811	1873	1925	2006	2085	2205	2407	2807
4		1657	1819	1857	1921	1976	2060	2141	2283	2483	2913
5			1864	1902	1970	2028	2112	2200	2342	2559	3020
6			1900	1947	2017	2080	2167	2257	2407	2635	3125
7			1937	1989	2066	2131	2220	2314	2473	2711	3231
8			1968	2024	2114	2183	2274	2370	2539	2786	3336
9			1997	2057	2146	2233	2329	2427	2606	2864	3443
10			2026	2087	2178	2266	2380	2484	2672	2939	3549
11			2058	2117	2209	2299	2416	2542	2737	3016	3654
12			2087	2149	2242	2335	2451	2579	2803	3092	3759
13					2274	2368	2488	2617	2848	3168	3867
14					2306	2400	2522	2657	2893	3220	3936
15					2337	2434	2558	2697	2938	3272	4007
16						2470	2594	2734	2983	3320	4076
17						2504	2629	2773	3024	3373	4144
18							2664	2811	3070	3424	4215
19							2700	2848	3113	3476	4283
20								2887	3151	3519	4342
21								2927	3202	3579	4420
22										3630	4492
23										3681	4561

DNL

BIJLAGE B
VAKANTIEREGELING EN ATV
Behorende bij artikel 20

1. Vakantieniveau

- a. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
- b. De werknemer die op de eerste werkdag van het vakantiejaar in dienst is heeft - behoudens voor zover anders bepaald in deze Bijlage - voor dat jaar recht op 33 dagen of diensten vakantie.
- c. De werknemer wordt in staat gesteld om maximaal 5 extra vakantiedagen per jaar te kopen.
- d. De onder b. genoemde vakantie-rechten worden ten aanzien van de werknemer, afhankelijk van diens aantal dienstjaren, vermeerderd als volgt:

Dienstjaren	Aantal dagen
10 jaar	1 extra dag
15 jaar	in totaal 2 extra dagen
20 jaar	in totaal 3 extra dagen
25 jaar	in totaal 4 extra dagen
30 jaar	in totaal 5 extra dagen
35 jaar	in totaal 6 extra dagen

Het recht op aantal vakantiedagen dat de werknemer had op 01.01.07, is bevroren.
Werknemers die per 01.01.2007, tussen de 55 en 60 jaar zijn, krijgen 1 extra vakantiedag vanaf hun 60-ste jaar bovenop bovenstaande dagen.

Voor de toepassing van deze regeling geldt het aantal dienstjaren dat de werknemer heeft bereikt op 31 december van het voorafgaand kalenderjaar.

2. Vakantie bij indiensttreding c.q. ontslag in de loop van het vakantiejaar

- a. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, heeft voor dat jaar recht op een evenredig deel van het voor hem geldend aantal vakantiedagen.
- b. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking aan de werkgever mee te delen of en welke aanspraken hij op grond van niet genoten vakantie bij zijn vorige werkgever heeft op vakantie. Deze werknemer zal in staat gesteld worden de niet genoten vakantie bij zijn vorige werkgever op te nemen in de loop van het vakantiejaar waarin hij in dienst getreden is. Deze vakantiedagen worden dan genoten zonder aanspraak op beloning ten laste van de werkgever. Op deze niet betaalde verlofdagen zijn de overige bepalingen van deze vakantie-regeling van toepassing. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werknemer in beginsel - en voor zover het belang van de onderneming zich daartegen niet verzet - de vakantiedagen waarop hij nog aanspraak kan maken opnemen gedurende de resterende looptijd van de arbeidsovereenkomst.
- c. Wanneer de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet (volledig) heeft opgenomen voor het einde van het dienstverband, zal hem voor elke vakantiedag een dag salaris, af te leiden van het voor hem geldend maandsalaris, worden uitbetaald. Indien bij beëindiging van het dienstverband de werknemer meer vakantiedagen heeft genoten dan waarop hij krachtens het dienstverband aanspraak kon maken, is de werkgever gerechtigd om voor iedere te veel genoten vakantiedag een dag salaris, af te leiden van het voor de werknemer geldend maandsalaris, ter verrekening in te houden op de nog aan de werknemer verschuldigde bedragen.
- d. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft die in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt of de dienst verlaat, gelden de volgende regels:

- a. een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten
 - b. een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, wordt geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.
- In afwijking hiervan zal - wanneer het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd - de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

3. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie aanspraken over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. Het onder 3.a bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij deze is veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van 's lands verdediging of openbare orde;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op verworven, doch niet opgenomen vakantiedagen uit een vorige dienstbetrekking;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde scholingsbijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden vakantierechten verworven uitsluitend over de laatste zes maanden waarin - voor werkhervatting - geen arbeid werd verricht, waarbij de duur van onderbrekingen uit verschillende, hiervoor genoemde oorzaken, bij elkaar opgeteld wordt.

- c. Wanneer een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 3.b in meer dan één vakantiejaar valt, worden de onderbrekingen - voor de berekening van de periode waarin wegens afwezigheid de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht - samen geteld.
- d. In overeenstemming met het bepaalde in artikel 7: 635 lid 4 Burgerlijk Wetboek, vervalt de aanspraak op vakantierechten, verworven als gevolg van 3.b, wanneer de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd, alvorens de werkzaamheden zijn hervat.
- e. De dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in 3.b, gelden niet als vakantiedagen (met uitzondering van de eerste week gedurende de vakantie van de werknemer). Wanneer één van de in 3.b bedoelde verhinderingen eerst intreedt tijdens een voor de werknemer vastgestelde vakantieperiode of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen zijn aangemerkt, wanneer de werknemer niet voor aanvang van die vakantieperiode als snipperdag, aan de werkgever heeft meegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. Wanneer met inachtneming van het hier vorenstaande bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet (langer) als zodanig kunnen worden aangemerkt, zal de werkgever na overleg met de werknemer, nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genomen.

4. Vakantiebesteding

- a. Toegekende vakantiedagen dienen in beginsel in het betreffende vakantiejaar te worden opgenomen waarbij geldt dat - als regel - de werknemer in de gelegenheid gesteld moet worden maximaal twintig achtereenvolgende werkdagen/diensten op te nemen in de periode gelegen tussen 1 mei en 1 oktober, mits dit in overleg met de afdelingsleider plaatsvindt en de continuïteit van de werkzaamheden binnen de afdeling daardoor niet in gevaar komt. Vaststelling van tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer en overigens met inachtneming van het bepaalde in artikel 7: 638 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek.

- b. Het is werknemer toegestaan om maximaal 15 vakantiedagen mee te nemen naar het volgende jaar. Indien dit niet gelukt is, kan in overleg de opname van het overschot aan vakantiedagen in het jaar erop ingeroosterd worden. Indien dit overleg niet leidt tot een oplossing kan de werkgever deze eenzijdig inplannen.
Indien de medewerker voor een langere periode verlof wil sparen, is hiertoe in eerste instantie de levensloopregeling een mogelijkheid.
In het geval er sprake is van een uitzonderlijke situatie of wens, zal hierover overlegd worden met de HR-Manager.

5. ATV

- a. Werknemer heeft op jaarbasis recht op 3 ATV dagen, ter zake waarvan de in de artikelen 5.b. tot en met 5.h. genoemde bepalingen zullen gelden.
- b. Van het aantal in artikel 5.a. genoemde ATV dagen, kunnen 2 ATV dagen collectief - d.w.z. voor alle werknemers gelijkelijk geldend – worden aangewezen door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad. Collectief aan te wijzen ATV dagen kunnen ook in blokken van tenminste 4 uren omvattende dagdelen collectief worden aangewezen.
- c. De vaststelling en aanwijzing van het tijdstip waarop de derde ATV dag dient te worden opgenomen, geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer waarbij geldt dat het bepaalde in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing is. De vaststelling en aanwijzing kan ook geschieden in blokken van tenminste 4 uren omvattende dagdelen, mits het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.
- d. De werknemer behoudt gedurende een voor hem aangewezen ATV dag(deel), waarop hij normaliter zou hebben gewerkt, zijn aanspraak op salaris.
- e. Indien de werknemer op een collectief aangewezen ATV dag(deel) arbeidsongeschikt is, zal hij niettemin geacht worden de desbetreffende dag(deel) ATV te hebben genoten en verkrijgt hij niet het recht op een vervangende ATV dag(deel).
Indien de werknemer op een individueel voor hem aangewezen ATV dag(deel) arbeidsongeschikt is en deze arbeidsongeschiktheid ook bestond op de daaraan voorafgaande voor hem geldende werkdag, zal er een vervangende ATV dag(deel) voor hem worden aangewezen, in overeenstemming met het bepaalde in artikel 5.c.
- f. Bij deeltijdarbeid en bij dienstverbanden die slechts een deel van de sub artikel a genoemde periode bestrijken, respectievelijk hebben bestreken, wordt het recht op ATV dagen vastgesteld naar rato van de arbeidsduur, respectievelijk de duur van het dienstverband. De collectief vastgestelde c.q. aangewezen ATV dagen (dagdelen) gelden onverminderd voor alle werknemers, ongeacht het soort dienstverband en het tijdstip van indiensttreding.
- g. Indien op het moment waarop het dienstverband eindigt, blijkt dat de werknemer per einddatum op een groter aantal opgebouwde ATV dagen aanspraak heeft verkregen dan feitelijk door hem genoten, zal hem voor elke niet genoten ATV dag waarop aanspraak is verworven, een dag salaris worden uitbetaald voor de berekening waarvan het voor hem geldend maandsalaris bepalend zal zijn.
Indien blijkt dat de werknemer op de einddatum van de arbeidsovereenkomst meer ATV dagen feitelijk heeft genoten dan waarop hij aanspraak heeft verworven tot aan de einddatum, zal het te veel genoten met hem worden verrekend, aldus dat op de nog aan de werknemer verschuldigde bedragen ter verrekening zal worden ingehouden, één dag salaris voor iedere te veel genoten ATV dag, voor de berekening waarvan het maandsalaris van de werknemer bepalend zal zijn. Voor de toepassing van dit artikellid wordt de werknemer geacht per gewerkte maand 1/18 deel van het aantal in artikel 5.a. genoemde ATV dagen "in te verdienen".
- h. Indien bijzondere bedrijfsomstandigheden dat rechtvaardigen, kan de werkgever eenmaal aangewezen individuele ATV dagen(dagdelen) intrekken, mits hij de werknemer in de gelegenheid stelt de aldus ingetrokken ATV dag(deel) binnen 3 maanden na intrekking alsnog te genieten.

BIJLAGE C REGELS ROND ATIMO

Algemeen

Atimo registreert de geboekte tijden. De verwerking van deze boekingen (gewerkte tijden, vakanties, en andere vormen van verlof etc.) geschiedt conform de CAO. De afspraken in de CAO zijn dus niet gewijzigd. Ook aan de bestaande praktijk wordt niks gewijzigd.

Atimo geldt voor iedereen, van hoog tot laag. We zijn alleen nog aan het onderzoeken hoe we de gegevens uit het black-box systeem van de service-engineers makkelijk kunnen laten aansluiten op Atimo.

Atimo regelt de uitbetaling van overuren, de afschrijving van vakantiedagen en het tijd-voor tijd en +/- potje. Het systeem heeft niks van doen met het vaste salaris, dat zal altijd gewoon uitbetaald worden.

Registreren

Medewerkers kunnen hun tijden klokken op de terminals. Bij een vergeten of verkeerde boeking kunnen zij dit zelf wijzigen als ze daarvoor door hun leidinggevende gemachtigd zijn. Mag de medewerker niet zelf muteren dan zal op het mutatieformulier (te vinden op intranet onder Human Resources en formulieren) de gewenste mutatie aangevraagd moeten worden. De leidinggevende of administratief verantwoordelijke zal de aangevraagde mutatie dan moeten verwerken.

Accorderen

De leidinggevende accordeert elke maandag de geregistreerde tijden van de afgelopen week. Hierdoor worden de vakantiesaldi, overwerkvergoedingen en tijd-voor-tijd saldi bijgewerkt. Wijzigingen van de geregistreerde tijden en boekingen worden gecommuniceerd door de leidinggevende of mutatiebevoegde aan de betreffende medewerker. Wanneer een medewerker het niet eens is met een wijziging, dan heeft hij het recht hiervan melding te maken in het systeem. Alle wijzigingen zijn altijd terug te vinden in het systeem.

Binnen 2 weken na het einde van de maand (dus voor de 15^{de} van de nieuwe maand) moeten alle registraties en mutaties van de voorgaande maand verwerkt en geaccordeerd zijn. Hierdoor is het mogelijk om een correcte en tijdige aanlevering van gegevens aan de salarisadministratie te waarborgen.

Daarnaast moet elke laatste dag van de maand worden aangegeven hoe een medewerker zijn overuren uitbetaald wil krijgen. Zij hebben de volgende mogelijkheden:

- Alles uitbetalen
- TVT
- 50/50.

Standaard zal alles uitbetaald worden, enkel wanneer een medewerker kiest voor TVT of 50/50 moet dit op de laatste dag van de maand in het overzicht van die dag aangepast worden.

Indien de leidinggevende een maand niet kan verwerken / accorderen binnen 2 weken na afloop, zal hij dit delegeren aan zijn naasthogere leidinggevende of collega. De leidinggevende geeft dit door aan de medewerkster HR die dit aanpast voor die maand. Indien een leidinggevende niet heeft geaccordeerd, worden alle gemaakte uren incl. overuren uitbetaald.

Vakantie aanvragen

Dit moet (indien mogelijk) via de webapplicatie van TimeWize; deze is te vinden op het intranet van ALBV. Gebruik hiervoor de tab "Atimo Tijdsregistratie" en de optie "individueel beheer, aanwezigheid aanvragen".

De afdelingen Service-engineering / werkplaats zullen (voorlopig) met vakantiebriefjes blijven werken

De leidinggevende accordeert ook via de intranettoepassing, onder de optie "medewerker beheer, aanvraag, afwezigheden".

Indien minder vakantie is opgenomen dan aangevraagd, gelden de gewerkte uren. Geklokte tijden overschrijven nl. altijd een aangevraagde vakantie.

Voorbeeld

Medewerker heeft 4 uur vakantie aangevraagd en gekregen, maar heeft in plaats van zijn geplande 4 uur werken er 5 uur gewerkt. In dit geval worden er maar 3 uren vakantie afgeschreven. Belangrijk is dan wel dat met vakantie uitgeklokt wordt.

Tijd voor tijd

Tijd voor tijd wordt niet in het vakantiesaldo opgenomen, maar apart geregistreerd. Het saldo tijd voor tijd dient in beginsel binnen 2 maanden opgenomen te worden. Indien dit niet is gebeurd, worden ze alsnog uitbetaald. Tijd voor tijd moet op dezelfde manier aangevraagd worden als een vakantie.

+/- saldo

Het +/- saldo komt voort uit het aantal te veel of te weinig gewerkte uren. Dit saldo kan binnen de betreffende week - met toestemming van de leidinggevende -, gecompenseerd worden. Voor de hoeveelheid uren die een medewerker per dag mag compenseren, geldt de huidige praktijk binnen de afdeling. De bij FNV Bondgenoten bekende praktijk is max. 1 uur per dag dat gecompenseerd kan worden.

Aan het einde van de maand wordt het saldo met overwerktoeslag voor de CAO-medewerkers uitbetaald, onder aftrek van de franchise (5 uur voor functiegroep H, 10 uur voor functiegroep I en Boven CAO) en/of in tijd voor tijd omgezet. Dit conform de CAO. Bij boven CAO-ers worden geen overuren uitbetaald, maar blijft het +/- saldo staan, tot een maximum van 10 uur. Negatieve saldi gaan in het tijd voor tijd potje. Negatief saldo tijd voor tijd wordt na 2 maanden verrekend met de vakantiedagen.

- saldo van een dag wordt in eerste instantie verrekend met het + saldo. Indien er geen + saldo is, wordt dit -saldo gecompenseerd worden met extra gewerkte tijd onder de franchise van 30 minuten. Indien er geen compensatiemogelijkheden zijn, zal er tijd voor tijd of vakantie opgenomen moeten worden.

Overwerk

Wanneer een medewerker langer dan een half uur heeft overgewerkt, worden alle overgewerkte minuten geregistreerd. De leidinggevende accordeert of deze tijd inderdaad gezien kan worden als overwerk.

Gewerkte tijd voor 07:00 uur en na 19:00 uur wordt in beginsel niet geregistreerd als gewerkte tijd, behalve als de leidinggevende anders beslist.

Als een medewerker buiten de deur is of werkt, boekt hij/zij dienstreis, artsbezoek, cursus enz. Dit is in beginsel maximaal 8 uur per dag cq. de dagnorm van de medewerker. In het geval dat de medewerker duidelijk meer uren heeft gewerkt, kan dit handmatig in het systeem aangepast worden.

Let op: indien de laatste dag van een maand niet op zondag valt, worden de overuren in de laatste week in de maand er opvolgend uitbetaald.

Toeslag bij overwerk

CAO-medewerkers krijgen een toeslag voor overwerk. Dit is 50% door de week en 100% op zaterdagen, zondagen en feestdagen. Parttimers krijgen over de overuren tot 40 gewerkte uren in een week, 35 % toeslag. Over overuren die binnen een week gecompenseerd zijn, wordt geen toeslag berekend.

Controle

Via Intranet kunnen medewerkers hun geklokte en gemuteerde uren terugzien. Ook kan de medewerker een (maand) overzicht opvragen bij zijn/haar leidinggevende

Hulp

Bij vragen over de boekingen en/of het muteren, kan men terecht bij de afdelingsleiding. Indien dit niet tot een oplossing leidt, neem dan contact op met de afdeling HR. Indien gewenst zal de afdelingsleiding of HR voor de hele afdeling nog overgebleven vragen beantwoorden.

Voor de afdelingsleiding en de mutatiebevoegden is een uitgebreide handleiding geschreven, die op intranet te lezen is(onder HR). Hier staat ook in hoe er precies geklokt moet worden.

BIJLAGE D

AANVULLENDE AFSPRAKEN VOOR DE SERVICE-ENGINEERS

Duur werkdag

De werkdag vangt aan op het moment dat de Service Engineer van huis vertrekt en eindigt op het moment dat hij, na afloop van de werkdag, weer thuis arriveert. Voor reistijden boven de 8-urige werkdag zullen maximaal 2 reisureuren uitbetaald worden tegen 100 %. Is de reistijd langer dan 2 uur na de 8-urige werkdag dan zullen deze uren worden aangemerkt als overuren.

Bij het maken van overuren zullen de tussentijdse rustpauzes als overuren worden aangemerkt en uitbetaald worden

Storingsdienst

Voor deze dienst wordt in overleg met de betrokkenen een rooster gemaakt, welke 2 maanden van tevoren bekend gemaakt wordt.

Voor deze storingsdienst ontvangen de Service Engineers een vergoeding, die bedoeld is als:

- * Ongemaktoeslag (voor bereikbaar zijn buiten werktijd en binnen 30 minuten reageren)
- * Toeslag om buiten werktijd storingen op afstand (vanuit huis) op te lossen.

De vergoeding bestaat uit 2 delen: een vergoeding voor 24 uur geconsigneerd zijn, bedraagt vanaf 01.07.2012

- Weekdagen: € 36,30
- Zaterdag/zondag: € 52,60
- Feestdag: € 76,97

De vergoeding bedraagt vanaf 01.01.2013

- Weekdagen: € 36,66
- Zaterdag/zondag: € 53,13
- Feestdag: € 77,74

Extra tarief voor vergoeding gewerkte uren thuis, bedraagt vanaf 01-07-2012:

- Werkdagen: € 20,-
- Weekenddagen & feestdagen: € 45,-

Uitzonderlijke situaties (meer dan 4 uur van huis uit werken tijdens een consignatiedienst) worden apart besproken met door de leidinggevende en kunnen extra worden beloond. Registratie van daadwerkelijk gewerkte uren is hiervoor vereist.

Bij daadwerkelijke opkomst worden de uren vanaf de oproep tot en met thuiskomst als overwerk, conform artikel 15 CAO, vergoed. Daarbij gelden reisureuren als werkuren.

Oproep tijdens vastgestelde vakantiedagen

Indien een Service Engineer tijdens zijn vastgestelde vakantiedagen door Air Liquide opgeroepen wordt om werkzaamheden te verrichten, zullen de gewerkte uren aangemerkt worden als overuren en uitbetaald worden tegen 150%. Daarnaast zal de vakantiedag aangemerkt worden als zijnde genoten. In overleg kan de vakantiedag ook worden verzet en wordt er dan 50% uitbetaald.

BIJLAGE E

SPECIFIEKE REGELING VOOR MEDEWERKERS VAN DE ACETYLEEN FABRIEK VAN AIR LIQUIDE IN GELEEN

Aanvullende definitie:

Bijzondere geïndexeerde toeslag:

Een individuele toeslag van voorheen SABIC medewerkers, gebaseerd op de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden. Deze toeslag wordt niet gezien als normaal loon en telt niet mee voor de pensioenopbouw, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, etc. De toeslag wordt jaarlijks geïndexeerd met de prijsinflatie (CBS, CPI afgeleid), met een maximum van de CAO stijging.

- Voor de Acetyleen Fabriek gelden naast het standaard dagdienstrooster, nog 2 andere roosters:
 - * Continuidienst, met een gemiddelde totale arbeidsduur van 33,6 uur per week.
 - * 2-ploegdienst, met werktijden tussen 07.00 en 23.00 van maandag t/m vrijdag
- De medewerker, blijvend geplaatst in ploegdienst in de Acetyleen fabriek, ontvangt per kalendermaand een toeslag in procenten van het salaris. Deze toeslag bedraagt voor het volgens de algemeen geldende dienstroosters verrichten van:
 - a) continudienst: 31 %,
 - b) 2-ploegdienst: 13 %
- Het wisselen van dienst binnen het voor de medewerker geldende dienstrooster binnen de Acetyleen fabriek, wordt niet afzonderlijk gehonoreerd. De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, ontvangt echter indien per kalenderjaar meer dan 3 diensten buiten het voor hem geldende dienstrooster worden verricht, per dienst die het aantal van drie overschrijdt, een bonus van € 115,-. Onder extra dienst wordt verstaan: de gehele dienst verricht op een rustdag volgens dienstrooster, evenals de dienst die binnen een termijn van 28 dagen om bedrijfsredenen is verschoven naar een rustdag volgens het voor hem geldende dienstrooster.
- De medewerker die blijvend in continudienst is geplaatst, ontvangt voor overwerk verricht op rustdagen volgens zijn dienstrooster, een extra vergoeding van 10 % per overwerkuur.
- Continudienstmedewerkers hebben standaard 25 dagen of diensten vakantie en geen recht op ATV-dagen.
- De ploegentoeslag telt mee voor de volgende (loon)bestanddelen:
 - * Overwerk
 - * Pensioenopbouw
 - * Vakantietoeslag

BIJLAGE F
SPECIFIEKE AFSPRAKEN VITALAIR/HOMECARE FUSIE

Zodra de fusie tussen Vitalair en Comcare is afgerond zal de CAO, zoals hierbij is afgesproken, niet langer voor de medewerkers van Vitalair van toepassing zijn. Indien medewerkers het initiatief willen nemen tot het starten met een personeelsvertegenwoordiging zal dit door het Vitalair management worden ondersteund.