

TATA STEEL



CAO uitgave 2015/2017
1 april 2015 tot en met 31 maart 2017

Sociale Eenheid IJmuiden

CAO UITGAVE 2015/2017

1 april 2015 tot en met 31 maart 2017
Sociale Eenheid IJmuiden

Collectieve Arbeidsovereenkomst
Bijlagen
Werkgelegenheidspact



Inhoud

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Considerans	5
-------------------	---

Hoofdstuk 1 Begripsomschrijvingen en algemene bepalingen

1.1 Definities	5
1.2 Looptijd van de overeenkomst	6
1.3 Karakter en werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst	6

Hoofdstuk 2 Dienstverband/arbeidsovereenkomst

2.1 Duur van de arbeidsovereenkomst	6
2.2 Proeftijd	6
2.3 De aanstelling/het contract	6
2.4 Beëindiging van het dienstverband	6
2.5 Schorsing	6

Hoofdstuk 3 Verplichtingen van de werknemer

3.1 Taakvervulling	6
3.2 Geheimhouding en publicaties	7
3.3 Uitvindingen en ideeën	7
3.4 Medisch en psychologisch onderzoek	7
3.5 Verstrekken van persoonlijke gegevens	8
3.6 Voordeel van leveranties, geschenken	8
3.7 Nevenbetrekkingen	8

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden, overwerk

4.1 Arbeidsduur	8
4.2 Normale werktijd	8
4.3 ADV kantoorpersoneel	8
4.4 Verschoven uren	8
4.5 Overwerk	8
4.6 Consignatie	9
4.7 Dienstreis	9
4.8 Deeltijdarbeid	9
4.9 Telewerken	9

Hoofdstuk 5 Verlof

5.1 Vakantie en loopbaanverlofdagen	9
5.2 Verlof wegens privé-omstandigheden	10
5.3 Verlof wegens feestdagen	11
5.4 Verlof wegens verricht overwerk, nachtdienst, consignatiedienst en werk op feestdagen	11

Hoofdstuk 6 Afwezigheid

6.1 Extra dagen voor ouderen	11
6.2 Deeltijd voor ouderen	11
6.3 Keuzedagen voor eigen rekening	12
6.4 Ouderschapsverlof	12
6.5 Onbetaald verlof	12

Hoofdstuk 7 Beloning

7.1 Het salaris, vakantietoeslag en overige beloningsbestanddelen12

7.2 De salarisschalen12

7.3 De vaststelling van het salaris13

7.4 Vakantietoeslag13

7.5 Bonusregeling14

7.6 Toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden14

7.7 Toeslag voor werk onder bezwarende omgevingsomstandigheden14

7.8 Toeslag voor werk in ploegdienst14

7.9 Vergoeding voor overwerk, loopuren en werk op verschoven uren15

7.10 Toeslag voor werk op feestdagen15

7.11 Vergoeding voor consignatiedienst15

7.12 Bijzondere vergoeding voor tijdelijke waarneming in een hogere functie15

7.13 Bijzondere vergoeding bij tijdelijke benoeming in een hogere functie15

7.14 Bijzondere vergoeding voor incidentele werkzaamheden onder extra bezwaarlijke omstandigheden15

7.15 De betaling15

Hoofdstuk 8 Uitkeringsregelingen

8.1 Eindejaarsuitkering16

8.2 Resultaatafhankelijke regeling16

8.3 Inkomensgarantie bij arbeidsongeschiktheid16

8.4 Inkomensgarantie bij reorganisatie, opdracht van de werkgever of beperkingen die voortvloeien uit de leeftijd16

8.5 Inkomensgarantie bij tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden17

8.6 Garantie-inkomen17

8.7 Pensioenfonds17

8.8 Wenckebachfonds17

8.9 Uitkering bij overlijden17

Hoofdstuk 9 Verplichtingen van de werkgever

9.1 Werving en selectie17

9.2 Sollicitatie18

9.3 De indeling van de functies18

9.4 Loopbaanbeleid en opleidingen18

Hoofdstuk 10 Verhouding werkgever en vakbond(en)/bevoegd overlegorgaan

10.1 Verstrekking van gegevens18

10.2 Overzichten van salarisgegevens19

10.3 Het personeels- en organisatiebeleid19

10.4 Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid19

10.5 Roosters20

10.6 Overwerk20

10.7 Reorganisaties20

10.8 Het intern vertegenwoordigend overleg (ondernemingsraad)20

10.9 Bijdragen aan het werk van de vakverenigingen20

10.10 Arbeidsrust, staking en uitsluiting21

10.11 De aansprakelijkheid van de vakverenigingen22

10.12 Commissies22

10.13 Enkele specifieke afspraken22

10.14 Arbeidsparticipatie.....23

10.15 Extern Personeel.....23

10.16 Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden vanaf 1 april 201423

10.17 Uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst23

10.18	Bekendmaking CAO	23
-------	------------------------	----

Bijlagen

A	Salarisschalen voor volwassen werknemers, inclusief de Orba Groepsgrenzen	25
B1	Salarisschalen voor jeugdige werknemers	28
B2	Salarisschalen voor personeelscategorie E	30
B3	Salarisschalen leerlingen	33
C	Vergaderingen van vakverenigingen als bedoeld in artikel 1.9.1.1	36
I	Modellen van de roosters en berekening ploegentoeslagen	38
II	Functies, afdelingen en rayons waarvoor een BO-toeslag is vastgesteld	45
III	Resultaatafhankelijke regeling	47
IV	De levensloopregeling	48
V	Afdelingen als bedoeld in artikel 5.3.2	48
VI	Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid	48
VII	Protocol Duurzame Inzetbaarheid	51
VIII	Buiten scope Beter Werken	51
IX	Overgangsregeling verlofrechten.....	51

Werkgelegenheidspact	52
-----------------------------------	----

Afkortingenlijst

ADV = arbeidsduurverkorting	PMO = periodiek medisch onderzoek
AR = Algemene Regeling	RIE = risico-inventarisatie en -evaluatie
Arbo = arbeidsomstandigheden	SV = sociale verzekeringen
ATR = automatische tijdregistratie	TSNS = Tata Steel Nederland Services bv
AWVN = Algemene Werkgeversvereniging Nederland	TSNT = Tata Steel Nederland Technology bv
BO-toeslag = toeslag voor bezwarende omstandigheden	WAO = Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
CAO = collectieve arbeidsovereenkomst	WGA = werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
OT-toeslag = toeslag voor omgevingsomstandigheden	WIA = Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Considerans

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, te weten:

de vennootschappen:

1. Tata Steel IJmuiden BV,
2. Tata Steel Nederland Services BV,
3. Tata Steel Nederland Technology BV, alle te IJmuiden en tezamen de Sociale Eenheid IJmuiden vormend,

en de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werknemers:

4. FNV, gevestigd te Utrecht,
5. CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht,
6. De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg,
7. VHP Tata Steel, belangenorganisatie voor middengroepen en hoger personeel bij Tata Steel, gevestigd te Velsen,

nemen bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst het volgende in overweging:

- de werkgever is van oordeel dat de vakverenigingen als werknemersorganisaties de aangewezen wederpartij zijn. Deze organisaties genieten immers het vertrouwen van een zeer grote kring van werknemers. Bovendien zijn zij direct of via een overkoepelende organisatie betrokken bij het landelijk of bedrijfstaksgewijze overleg tussen werkgevers en werknemers. Om deze twee redenen kunnen zij als onafhankelijke gesprekspartners van de werkgever de belangen van de werknemers dienen, medeverantwoordelijkheid dragen voor de resultaten van dit overleg en waarborgen dat de resultaten worden verwezenlijkt. Partijen willen daarom in principe iedere drie maanden met elkaar overleggen;
- partijen zijn het erover eens dat de belangen van de werknemers niet uitsluitend worden beheerst door de arbeidsvoorwaarden die in de collectieve arbeidsovereenkomst of andere regelingen staan. Net zo belangrijk is het gehele beleid van de werkgever op het gebied van personeel en organisatie. Over dit personeels- en organisatiebeleid wisselen partijen daarom minstens twee keer per jaar in het Locatie Overleg IJmuiden met elkaar van gedachten. De werkgelegenheid, de kwaliteit van de arbeid en de veiligheid en gezondheid komen dan ook aan de orde;
- zowel in het belang van de werkgever als

dat van de werknemers is het noodzakelijk dat de werknemers voldoende inzicht hebben in het beleid van de werkgever en in de gang van zaken in de onderneming, zodat zij zich daarover een oordeel kunnen vormen en dat via het interne overleg of hun vakvereniging kenbaar kunnen maken;

- wijzigingen van de samenstelling van de Sociale Eenheid IJmuiden en de werkings sfeer van de CAO kunnen uitsluitend tijdens het CAO-overleg besproken worden.

Hoofdstuk 1 Begripsomschrijvingen en algemene bepalingen

1.1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder partijen bij de CAO:

- partij aan de ene zijde:
Tata Steel IJmuiden BV
Tata Steel Nederland Services BV
Tata Steel Nederland Technology BV
alle te IJmuiden en tezamen de Sociale Eenheid IJmuiden vormend
 - partij aan de andere zijde:
FNV,
CNV Vakmensen,
De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening,
VHP Tata Steel, belangenorganisatie voor middengroepen en hoger personeel bij Tata Steel,
- Overige definities:**
- werkgever: de partij aan de ene zijde van deze overeenkomst die met de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, hetzij afzonderlijk, hetzij gezamenlijk,
 - vakverenigingen: elk van de verenigingen van werknemers genoemd in de considerans, hetzij afzonderlijk, hetzij gezamenlijk, dan wel de rechtsopvolger van elk van de bovengenoemde verenigingen,
 - werknemer: ieder die krachtens een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek in dienst is van de werkgever, en werknemer is in een functie die is ingedeeld in een van de functiegroepen 4 tot en met 20, dan wel is ingedeeld in de personeelscategorie E,
 - volwassen werknemer: de werknemer die vóór de eerste dag van de maand de leeftijd van 20 jaar heeft bereikt,
 - jeugdige werknemer: de werknemer die vóór de eerste dag van de maand de leeftijd van

- 20 jaar nog niet heeft bereikt,
- leerling: de werknemer met wie een leerarbeidsovereenkomst is afgesloten,
- standplaats: de plaats waar de werknemer als regel zijn werkzaamheden verricht,
- business unit: elke resultaatverantwoordelijke organisatie van de ondernemingen die in de Considerans worden genoemd, hetzij afzonderlijk, hetzij gezamenlijk,
- salaris: het brutojaarsalaris waarop de werknemer krachtens het bepaalde in artikel 7.1 van deze CAO aanspraak heeft,
- maandsalaris: het salaris gedeeld door twaalf,
- salaris per dag: het salaris gedeeld door tweehonderdzesentwintig,
- salaris per uur: een tweeduizendste van het salaris,
- dag: de periode van 24 uur tussen 06.00 uur op één kalenderdag en 06.00 uur daaraanvolgend;
- werkdag: iedere dag die geen feestdag is,
- feestdag: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (27 april),
- zondag: de periode van 24 uur tussen zondag 06.00 uur en maandag 06.00 uur,
- zaterdag: de periode van 24 uur tussen zaterdag 06.00 uur en zondag 06.00 uur;
- arbeid in ploegendienst: arbeid volgens een rooster dat voorziet in regelmatig wisselende werktijden die althans gedeeltelijk zijn gelegen tussen 19.00 uur en 06.00 uur,
- geldend rooster: het rooster waarin de werknemer anders dan voor betrekkelijk korte duur is ingedeeld,
- dienst: een in een rooster voorziene werkperiode waarvan aanvang en einde overeenkomen met die van de normale dagelijkse werktijd van een werknemer volgens dat rooster,
- meeruren: het aantal uren, niet zijnde overuren, dat meer is gewerkt dan in een overeenkomst voor deeltijdarbeid is vastgelegd,
- diensttijd: de totale tijd gedurende welke de werknemer, eventueel met onderbrekingen, bij één of meer van de ondernemingen in dienst is geweest;
- functiejaar: een periode van twaalf maanden, voorafgaande aan het voor de volwassen werknemer geldende tijdstip van de jaarlijkse salarিসvaststelling, waarin hij als volwassen werknemer werkzaam is geweest dan wel geacht wordt werkzaam te zijn geweest,
- echtgenoot: de wettelijke huwelijkspartner van de werknemer, de geregistreerde partner of de partner die wordt genoemd in een notariële samenlevingsakte,

- bevoegd overlegorgaan: de ondernemingsraad dan wel een door deze als terzake bevoegd aangewezen overlegorgaan;
- contributiegrondslag: de som van het salaris, vaste toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden volgens artikel 7.6.1, ploegentoeslag volgens artikel 7.8.1, OT (omgevingsomstandighedentoeslag) volgens artikel 7.7.1 en gegarandeerde uitkeringen volgens artikel 8.5 tot en met 8.7.

1.2 Looptijd van de overeenkomst

- a. Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 april 2015 en eindigt op 31 maart 2017 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.
- b. Indien vóór het einde van de collectieve arbeidsovereenkomst nog geen overeenstemming is bereikt over een nieuwe overeenkomst, overleggen partijen over mogelijke maatregelen.

1.3 Karakter en werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst

1.3.1

De arbeidsvoorwaarden in deze CAO zijn van toepassing op iedere werknemer in dienst van werkgever. De werkgever kan echter voor bepaalde groepen werknemers afwijkende regelingen treffen indien bijzondere omstandigheden dit wenselijk maken. Daarbij gaat het om gemeenschappelijke omstandigheden, gelegen in hun persoon, hun functie of in de aard van hun dienstverband. Deze regelingen mogen niet in ongunstige zin afwijken van de CAO. Zij mogen slechts worden vastgesteld nadat de vakverenigingen hun mening daarover hebben kunnen geven.

1.3.2

De afwijkende regelingen worden in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.

Hoofdstuk 2 Dienstverband/ arbeidsovereenkomst

2.1 Duur van de arbeidsovereenkomst De arbeidsovereenkomst wordt in het algemeen aangegaan voor onbepaalde tijd.

Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd worden aangegaan:

- a. met een maximum van twaalf maanden,
- b. voor de looptijd van een bepaald project,
- c. in individuele gevallen waarin bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven.

2.2 Proeftijd

De eerste twee maanden van het dienstverband

gelden als proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek.

2.3 De aanstelling/het contract

2.3.1

Het dienstverband wordt aangegaan met een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Daarin staat in ieder geval:

- a. de datum van indiensttreding;
- b. de standplaats waar de werknemer wordt gestationeerd;
- c. de functie waarin de werknemer wordt aangesteld;
- d. het aanvangssalaris en de functiegroep of de personeelscategorie waarin de werknemer is ingedeeld, plus het aantal functie- of ervaringsjaren dat voor hem bij aanstelling geldt;
- e. de vermelding dat op het dienstverband de CAO van toepassing is, dan wel welke bepalingen niet van toepassing zijn en - eventueel - welke afspraken daarvoor in de plaats zijn gemaakt;
- f. voor de werknemer in de functiegroepen 15 tot en met 20 en personeelscategorie E, de verplichting van de werknemer om de overeengekomen arbeid bij gebleken noodzaak ook elders dan op de overeengekomen standplaats te verrichten;
- g. eventuele andere bepalingen die op het dienstverband van toepassing zijn.

2.3.2

De schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt in tweevoud opgemaakt en door werkgever en werknemer ondertekend. Ieder behoudt één exemplaar. De werkgever verstrekt aan de werknemer een exemplaar van de CAO, van het pensioenreglement en van de Richtlijnen van de Stichting Wenckebachfonds.

2.4 Beëindiging van het dienstverband

2.4.1

Het dienstverband eindigt door:

- a. opzegging tijdens de proeftijd door de werkgever of de werknemer;
- b. opzegging na afloop van de proeftijd door de werkgever of de werknemer met inachtneming van de hierna te noemen opzeggingstermijn;
- c. beëindiging met wederzijds goedvinden na afloop van de proeftijd;
- d. het verstrijken van de overeengekomen termijn;
- e. beëindiging op staande voet door de werkgever of de werknemer op grond van een dringende reden als bedoeld in de artikelen 7:677 en 7:678 van het Burgerlijk Wetboek;
- f. ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij rechterlijke uitspraak wegens een gewichtige

reden als bedoeld in artikel 7:685 van het Burgerlijk Wetboek;

- g. het overlijden van de werknemer;
- h. de datum waarop het (individuele) voltijdpensioen ingaat;
- i. de dag voorafgaand aan de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

2.4.2

De opzeggingstermijn bedraagt voor beide partijen een maand.

Voor de werknemer wordt deze termijn bij een ononderbroken dienstverband van acht jaren verlengd met een halve maand. Daarna voor iedere periode van vier volle jaren opnieuw met een halve maand, tot een maximum van drie maanden. Voor de werkgever wordt de opzeggingstermijn bij een ononderbroken dienstverband van vijf jaren verlengd met een halve maand. Daarna voor elke volgende periode van twee volle jaren wederom met een halve maand, tot een maximum van zes maanden. Daarbij geldt dat de jaren boven de 45-jarige leeftijd dubbel worden geteld. De opzegging gebeurt tegen de 1e of de 16e van een kalendermaand.

2.4.3

Voor de vaststelling van de duur van het ononderbroken dienstverband ter bepaling van de opzeggingstermijn worden de werkgevers behorend tot de partij aan de ene zijde, geacht elkaars opvolger te zijn.

2.4.4

De werkgever vraagt bij ontslag op staande voet vooraf het oordeel van een commissie van advies, samengesteld volgens een in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld reglement.

2.5 Schorsing

Indien gedrag van de werknemer grond oplevert voor ontslag wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, kan de werkgever hem gedurende ten hoogste vijf diensten schorsen. Tijdens de schorsing is hem de toegang tot het bedrijf ontzegd en heeft hij geen recht op beloning.

Hoofdstuk 3 Verplichtingen van de werknemer

3.1 Taakvervulling

3.1.1

De werknemer vervult zijn taak naar beste vermogen. Hij voert ook werkzaamheden buiten zijn taak uit, die hem binnen de grenzen van de redelijkheid worden opgedragen. Hij streeft naar een goede samenwerking met leidinggevenden, collega's en andere medewerkers.

3.1.2

De werknemer verricht zijn arbeid op de tijden

die de werkgever in overeenstemming met deze CAO vaststelt. Indien hem dit in het belang van de onderneming wordt gevraagd, verricht de werknemer zijn arbeid ook buiten deze werk tijden, zo nodig ook in het weekeinde.

3.1.3

De werknemer leeft de voorschriften na die de werkgever ter uitvoering van deze CAO of in het belang van de dienst, de orde of de veiligheid publiceert.

3.1.4

3.1.4.1

De werknemer behandelt de goederen die de werkgever hem toevertrouwt, met de vereiste zorgvuldigheid en hij meldt iedere beschadiging of vermissing onmiddellijk aan de werkgever.

3.1.4.2

De werknemer kan voor beschadiging of vermissing als bedoeld in artikel 3.1.4.1 slechts aansprakelijk worden gesteld als deze te wijten is aan zijn opzet of grove schuld.

3.1.4.3

De werkgever heeft recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 3.1.4.2

- als hij de werknemer binnen zes weken nadat deze de beschadiging of vermissing heeft gemeld, schriftelijk aansprakelijk stelt;
- als hij binnen een maand na deze aansprakelijkheidsstelling schriftelijk meedeelt welk bedrag aan schadevergoeding hij van de betrokken werknemer verlangt.

Indien niet aan deze voorwaarden is voldaan, vervalt het recht op schadevergoeding.

3.2 Geheimhouding en publicaties

3.2.1

De werknemer is verplicht alle vertrouwelijke informatie geheim te houden en uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor deze informatie bestemd is. Het betreft hier informatie waartoe de werknemer vanwege zijn dienstverband toegang heeft gekregen of heeft verworven, en waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat deze van vertrouwelijke aard is. Uitsluitend de werkgever kan hem ontheffing verlenen. Deze regel blijft ook na de beëindiging van het dienstverband van kracht.

3.2.2

Bij het einde van het dienstverband levert de werknemer alle bescheiden en informatie dragers, van welke aard dan ook, die hij in bezit heeft of onder zich houdt en die informatie bevatten zoals in artikel 3.2.1 bedoeld, bij de werkgever in.

3.2.3

Publicaties die de belangen van de onderneming raken en (mede) gericht zijn op verspreiding buiten de kring van de werknemers,

behoeven vooraf goedkeuring van de werkgever. De werkgever weigert deze goedkeuring uitsluitend op gronden die het belang van de onderneming raken.

3.3 Uitvindingen en ideeën

3.3.1

Door het aangaan van zijn dienstverband draagt de werknemer alle rechten op uitvindingen en ideeën over aan de werkgever, alsmede het recht daarop bescherming aan te vragen of te verkrijgen. Hier wordt bedoeld op uitvindingen of ideeën die van belang kunnen zijn voor het ondernemingsresultaat of voor de veiligheid, zowel bij de werkgever zelf, als bij een werkgever die tot dezelfde groep van ondernemingen behoort.

3.3.2

De werknemer is verplicht, onder geheimhouding tegenover derden, de werkgever terstond in kennis te stellen van uitvindingen en ideeën als bedoeld in artikel 3.3.1.

3.3.3

Het auteursrecht op werken die de werknemer in dienstverband vervaardigt, komt toe aan de werkgever.

3.3.4

De werknemer is verplicht desgevraagd, ook na beëindiging van zijn dienstverband, alle handelingen te verrichten en stukken te ondertekenen die tot de overdracht of het vestigen van rechten als bedoeld in de artikelen 3.3.1 en 3.3.3 zijn vereist.

3.3.5

Indien de werkgever gebruik maakt van zijn recht voor een uitvinding of idee als bedoeld in artikel 3.3.1 octrooi aan te vragen of een andere vorm van bescherming te verwerven, verleent de werkgever, ook na beëindiging van zijn dienstverband, alle benodigde bijstand.

3.3.6

De werkgever vergoedt alle kosten die voor de werknemer uit de hiervoor genoemde verplichtingen voortvloeien.

3.3.7

De vergoeding voor uitvindingen en ideeën als bedoeld in artikel 3.3.1 is begrepen in de normale beloning van de werknemer. De werkgever kan hem daarnaast, als blijkt van waardering, een extra beloning toekennen. De rechten van de werknemer op grond van de Rijsoctrooiwet 1995 worden hierdoor niet aangetast.

3.4 Medisch en psychologisch onderzoek

3.4.1

Medisch onderzoek op verzoek van de werkgever geschiedt op basis van vrijwilligheid, tenzij er sprake is van onderzoek in verband met:

- wettelijke verplichtingen van de werknemer of de werkgever;
- de vervulling van functies waarvoor bijzondere lichamelijke en/of psychische eisen gelden;
- een ziekte waarbij besmettingsgevaar bestaat of die een risico voor de veiligheid met zich brengt;
- de eventuele gevolgen van potentieel schadelijke factoren in het werk of de arbeidsomstandigheden.

3.4.2

De bedrijfsgezondheidsdienst roept iedere werknemer periodiek op voor een periodiek medisch onderzoek (PMO).

De werkgever geeft de werknemer desgewenst inzage in de medische adviezen over zijn geschiktheid tot het verrichten van bepaalde werkzaamheden.

3.4.3

De werkgever kan de werknemer verzoeken deel te nemen aan (hernieuwd) psychologisch onderzoek. Een dergelijk onderzoek gebeurt volgens de regels van de betrokken landelijke beroepsorganisatie. De werkgever deelt de werknemer desgevraagd mee hoe de vraagstelling aan de psycholoog luidt.

De werknemer ontvangt voorafgaand aan het onderzoek schriftelijk informatie over de gang van zaken en over zijn rechten.

3.4.4

De werknemer kan in eerste consult een deskundige van de bedrijfsgezondheidsdienst raadplegen voor onderzoek naar en assistentie bij het oplossen van persoonlijke problemen op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

3.4.5

Indien de werknemer dit wenst, krijgt een door hem aangewezen vertrouwensarts inzage in zijn medisch dossier. Van het inzagerecht zijn uitgezonderd:

- de werkaantekeningen van de arts van de Arbo-dienst;
- de brieven van andere artsen.

3.4.6

Het medisch dossier van gepensioneerde werknemers wordt vernietigd, tenzij de betrokken werknemer verzoekt dit over te dragen aan zijn huisarts.

3.4.7

De kosten voor een onderzoek zoals genoemd in artikel 3.4 zijn voor rekening van de werkgever.

3.4.8

Onder 'bedrijfsgezondheidsdienst' wordt verstaan de instelling waarmee de werkgever een contract heeft afgesloten op grond van de Arbo-wet.

3.5 Verstrekken van persoonlijke gegevens

3.5.1

De werknemer brengt de werkgever zo spoedig mogelijk op de hoogte van:

- verandering in zijn burgerlijke staat;
- verandering met betrekking tot het al dan niet gescheiden leven van zijn/haar echtgenoot;
- wijziging van zijn adres;
- wijziging van zijn nationaliteit;
- het behalen van diploma's of het verwerven van akten of graden.

3.5.2

De gegevens die de werknemer voor administratieve doelen verstrekt, behandelt de werkgever conform de wettelijke bepalingen op het gebied van privacybescherming.

3.5.3

De werkgever is bevoegd aan vakverenigingen waarmee hij een collectieve arbeidsovereenkomst is aangegaan, uitsluitend voor een periodieke controle van het ledenbestand van deze organisaties, inzage te geven van namen en adressen van zijn werknemers.

3.6 Voordeel van leveranties, geschenken

De werknemer mag geen voordeel trekken van aannemingen of leveranties voor of door de werkgever. Evenmin mag hij van derden die met de werkgever in zakelijke relatie staan, giften of andere voordelen in geld, goederen of diensten aannemen zonder de werkgever daarvan onverjild in kennis te stellen.

3.7 Nevenbetrekkingen

De werknemer mag slechts met toestemming van de werkgever zaken voor eigen rekening drijven of tegen een geldelijke vergoeding diensten voor derden verrichten. De werkgever weigert zijn toestemming uitsluitend op gronden aan het bedrijfsbelang ontleend. Hij kan een eenmaal verleende toestemming te allen tijde op die gronden intrekken.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, werktijden, overwerk

4.1 Arbeidsduur

4.1.1

De arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dag. Als gevolg van maatregelen ter verkorting van de arbeidsduur geldt als gemiddelde arbeidsduur:

- voor de werknemer in de 5-ploegdienst: gemiddeld 33,6 uur per week;
- voor de werknemer in de overige ploegen-

diensten: gemiddeld 36 uur per week. Voor roosters tussen 15 en 21 wachten wordt de individuele arbeidsduur voor elke wacht boven de 15 met 0,4 uur per week verminderd;

- voor de werknemers in dagdienst: gemiddeld 36 uur per week;
- voor de werknemers in kantoordienst: gemiddeld 37 uur per week.

4.1.2

Voor werknemers in deeltijd geldt het aantal overeengekomen uren per week. Op verzoek van de werknemer kan tussentijds de arbeidsduur gewijzigd worden. Dit wordt schriftelijk bevestigd met een zogeheten mutatiebrief.

4.2 Normale werktijd

4.2.1

De werknemer verricht zijn arbeid volgens een van de roosters voor dagdienst, kantoordienst of ploegdienst die bij de werkgever gelden, of volgens een hiervan afgeleid rooster. Modellen van deze roosters zijn opgenomen in Bijlage I.

4.2.2

Voor roosters in kantoordienst geldt:

- met inachtneming van de normale werktijd van gemiddeld 40 uur per week kunnen in overleg tussen de werknemer en diens leidinggevende variaties in de werktijd per dag, per week, per maand en per kwartaal worden toegepast;
- per dienst wordt minimaal 6 en maximaal 10¹/₄ uren gewerkt;
- de begin- en eindtijden van een dienst liggen tussen 06.00 uur en 19.45 uur.

4.2.3

Voor de dagdienst en kantoordienst geldt dat op zaterdag en zondag niet wordt gewerkt. Afgezien van de diensten in het 3-ploegenrooster die op zondag om 22.00 uur aanvangen, wordt in 2- en 3-ploegdienst in het algemeen niet op zondag gewerkt.

4.2.3.a

Voor de dagdienst en kantoordienst gelden flexibele begin- en eindtijden tenzij in overleg vaste begin- en eindtijden zijn vastgesteld. Binnen deze flexibele begin- en eindtijden kan de werknemer met toepassing van het ATR-systeem uren sparen en ontsparen.

- Werknemers kunnen flexen tussen 40 uur in de plus en 40 uur in de min.
- Als het flexsaldo meer dan 40 uur in de plus bedraagt, wordt het meerdere per kwartaal afgetopt.
- Als het flexsaldo meer dan 40 uur in de min bedraagt, wordt dit lagere flexsaldo aan het eind van elk kwartaal verrekend met overig verlofsaldo of, indien dit ontoereikend zou zijn, met het salaris.

- Indien de werknemer, conform art. 2.1.2 Bijlage 1 bij de CAO, flexdagen opneemt, uit laat betalen, of spaart, worden deze dagen in mindering gebracht op het positieve flexsaldo.

4.2.4

Per 1 april 2007 is de Arbeidstijdenwet gewijzigd. Partijen zullen hierover nadere afspraken maken. Tot dat moment blijft de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet van 1 april 1997 van kracht. Nadere invulling geschiedt per business unit, nadat hierover overleg is gepleegd met de desbetreffende ondernemingsra(a)d(en).

4.2.5

Waar door personeel van andere werkgevers onder leiding of toezicht van personeel van de werkgever in zijn bedrijf arbeid wordt verricht, zal de werkgever als voorwaarde stellen dat de Arbeidstijdenwet wordt nageleefd.

4.3 ADV kantoorpersoneel

Met inachtneming van eventuele nadere afspraken geldt dat de ADV-dagen van werknemers in de vijfdaagse kantoordienst kunnen worden ingeroosterd dan wel als volgt worden benut:

- maximaal 11,5 ADV-dagen per jaar kunnen op verzoek van de werknemer volledig worden uitbetaald. Bij uitbetaling wordt over maximaal 7,5 ADV-dagen een bonus toegekend van 33,33%;
- minimaal 1,5 en maximaal 11,5 ADV-dagen per jaar kunnen worden opgespaard voor groot verlof of eerder vertrek direct voorafgaand aan (individuele) pensionering. Over maximaal 7,5 gespaarde dagen wordt een bonus van 33,33% toegekend.

Als groot verlof wordt een afwezigheid gedurende minstens twee maanden (40 ADV-dagen) beschouwd. Het opnemen van groot verlof geschiedt in overleg met de leidinggevende.

4.4 Verschoven uren

De werkgever kan de werknemer in de dagdienst of kantoordienst opdragen ook buiten de volgens zijn rooster vastgestelde werktijden arbeid te verrichten. Daarbij mag op één dag de duur van de normale werktijd niet worden overschreden. Zo'n opdracht kan hoogstens enkele diensten duren. Er is dan sprake van verschoven uren.

4.5 Overwerk

4.5.1

Onder overwerk wordt verstaan: arbeid buiten de volgens het rooster vastgestelde werktijden, waardoor de duur van de normale werktijd wordt overschreden. Bovendien gelden als overwerk de diensten die ten gevolge van

roosterwisselingen die elkaar binnen 28 dagen opvolgen, in de periode tussen de laatste dag vóór een roosterwisseling en de dag van de daaropvolgende roosterwisseling door de werknemer méér zijn verricht dan het geval zou zijn volgens het voor hem geldende rooster. Onder aansluitend overwerk wordt verstaan: overwerk dat onmiddellijk na het einde van de normale werktijd aanvangt. Een rustpauze van hoogstens een half uur wordt hierbij niet als onderbreking beschouwd.

4.5.1.1

In voorkomende gevallen (bijvoorbeeld bij stilstanden, revisies, verstoringen en projecten) kan de werkgever de maximum arbeidstijd naar 12 uur per dienst (met een maximum van 60 uur per week) verhogen en inplannen; ook in geval van nachtdiensten waarbij in dat geval een maximum van vijf maal per twee weken en 22 maal per jaar zal gelden. De overwerk-bepalingen in paragraaf 4.5 en 7.9 blijven daarbij van toepassing. Wanneer de werkgever een dergelijk beroep wil doen gebeurt dat in overleg met de lokale Ondernemingsraad.

4.5.2

De werkgever kan de werknemer die jonger is dan 50 jaar, verplichten tot overwerk, mits de werkgever voldoet aan de wettelijke voorschriften die hiervoor gelden. De werkgever deelt een dergelijke verplichting minimaal drie dagen van tevoren aan de werknemer mee. Dat hoeft niet als er sprake is van een bijzondere situatie waarin de voortgang van het productieproces ernstig stagneert en dit niet te voorkomen was.

4.5.3

De werknemer in 5-ploegendienst hoeft geen overwerk te verrichten op een zondag waarop hij volgens zijn rooster vrij is.

4.5.4

Indien overwerk noodzakelijk is, houdt de werkgever ernstig rekening met de levensovertuiging van de betrokken werknemer.

4.6 Consignatie

De werkgever kan de werknemer die jonger is dan 55 jaar, verplichten zich op een bij hem bekend adres beschikbaar te houden voor werk buiten zijn normale rooster. Zo'n consignatiedienst duurt echter niet langer dan één week. Als de werksituatie het toelaat, kan de werknemer vanaf 50 jaar van consignatie worden vrijgesteld.

4.7 Dienstreis

De werkgever kan de werknemer opdragen een dienstreis te maken. Voor een werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 14 gelden de uren waarin hij reist en/of arbeid verricht, en

die buiten de volgens het rooster vastgestelde werktijden vallen, waardoor de duur van de normale werktijd wordt overschreden, als overwerk.

4.8 Deeltijdarbeid

- De werknemer die in deeltijdarbeid wil werken, kan een verzoek daartoe bij de werkgever indienen. De werkgever zal daartoe een matchingsbureau inrichten waar werknemers op vrijwillige basis een match kunnen zoeken met deeltijdverzoeken van andere werknemers. In beginsel honoreert de werkgever een verzoek tot deeltijdwerk, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien de werkgever een verzoek niet kan honoreren, motiveert hij dit bij het bevoegd overlegorgaan.
- Een overeenkomst voor deeltijdarbeid wordt voor onbepaalde tijd aangegaan en voor minstens 16 uren per week.
- Op verzoek van de werknemer respectievelijk de leidinggevende kan in onderling overleg het dienstverband worden omgezet in een fulltime functie. Het bestaande dienstverband voor onbepaalde tijd blijft hierbij gehandhaafd.
- Het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld naar evenredigheid van de voor de deeltijdwerker geldende kortere dan normale werktijd.
- Het saldo meeruren per 1 april is mede basis voor de betaling van de vakantietoelage ingevolge artikel 7.4.1 en voor de vaststelling van het jaarlijks verlofrecht.
- Op 1 april 2016 zal de werking van het in artikel 4.8.a genoemde matchingsbureau door vakbonden en werkgever worden geëvalueerd, waarna wordt besloten of het zal worden gehandhaafd.

4.9 Telewerken

4.9.1

Bij werkgever en werknemer kan de wens ontstaan te gaan Telewerken. In sommige gevallen kan Telewerken praktisch en effectief zijn, omdat dit een bijdrage levert aan het terugdringen van files en het mogelijk maakt om werk en privé beter op elkaar af te stemmen.

4.9.2

De beslissing tot Telewerken is voorbehouden aan leidinggevenden op WET/MT-niveau. De leidinggevende bepaalt ook in welke functie, in welke mate en onder welke voorwaarden Telewerken mogelijk is.

4.9.3

Tijdens het Telewerken dient de werknemer zorg te dragen voor een optimale bereikbaarheid. Regels tav ziekte-, vakantie-, en ADV-dagen

(opbouwen en opnemen) zijn van toepassing. Flexuren sparen en opnemen en het registreren van overwerk zijn tijdens Telewerken niet mogelijk.

4.9.4

Werkgever zal twee keer per jaar tijdens het Technisch Overleg rapporteren over het aantal verzoeken tot Telewerken en eventuele afwijzingen.

Hoofdstuk 5 Verlof

5.1 Vakantie en loopbaanverlofdagen

5.1.1

De werknemer die op 1 januari van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is, heeft in dat jaar een vakantierecht van

- 26 dagen tot en met de 19-jarige leeftijd
- 23 dagen vanaf de 20-jarige leeftijd

Een vakantierecht geldt met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer de vereiste leeftijd bereikt. Met dagen vakantierecht c.q. verlofdagen wordt bedoeld: dagen in de zin van artikel 1.1 Definities, waarop de werknemer volgens zijn rooster zou hebben moeten werken.

5.1.2

De werknemer die op 1 januari in dienst van de onderneming is, heeft voor dat kalenderjaar recht op extra vakantiedagen, en wel als volgt:

- functiegroep 15 of 16: 1 dag;
- functiegroep 17 of 18 en personeelscategorie E: 2 dagen;
- functiegroep 19 of 20: 3 dagen.

5.1.3

De werknemer in een ploegendienst met een rooster van 18 wachten of minder (het in bijlage I lid 5 opgenomen 5-ploegendienstrooster telt 21 wachten per week) heeft een extra vakantierecht van 2 dagen. Dit extra recht wordt verminderd met één twaalfde deel voor elke kalendermaand die de werknemer niet in dit ploegendienstrooster heeft gewerkt. Voor de werknemer in een vierdaagse dagdienst (Bijlage I, artikel 1.2 en 1.3) en voor de werknemer in de vierdaagse kantoordienst (Bijlage I, artikel 2.2) wordt het vakantierecht als vermeld in artikel 5.1.1 verminderd met 2 dagen.

5.1.3.a

Artikel 5.1.1 kende tot 1 april 2011 leeftijdsdagen, zijnde extra vakantiedagen op basis van leeftijd. Deze leeftijdsdagen zijn per 1 april 2011 omgevormd tot loopbaanverlofdagen. De nieuwe regeling ziet als er als volgt uit:

- Naast het vakantierecht als bedoeld in voorgaande artikelen, hebben werknemers tot en met 29 jaar (geboortjaar 1982 of later) en alle nieuwe werknemers die ongeacht leeftijd

vanaf 1 april 2011 bij werkgever in dienst treden, recht op 3 loopbaanverlofdagen per kalenderjaar.

- Werknemers kunnen deze 3 loopbaanverlofdagen gedurende de gehele loopbaan naar behoefte en eigen keuze en afhankelijk van de wensen in een bepaalde levensfase inzetten.
- De loopbaanverlofdagen worden apart geregistreerd en zullen niet vervallen of verjaren gedurende het dienstverband en kunnen niet worden uitbetaald behoudens bij einde dienstverband. De artikelen 5.1.4 en 5.1.5 (pro rata vaststelling van vakantiedagen) gelden tevens voor de loopbaanverlofdagen.
- Daarnaast geldt een overgangsregeling zoals vermeld in bijlage IX.

5.1.4

De werknemer die niet het gehele kalenderjaar in dienst van de werkgever is, kan in dit jaar voor iedere volle kalendermaand dienstverband aanspraak maken op één twaalfde deel van zijn vakantierecht en het aantal loopbaanverlofdagen. Indien de indiensttreding of het ontslag plaatsvindt ná de eerste werkdag van de maand, worden deze geacht te zijn ingegaan op de eerste dag van de volgende maand. Indien het dienstverband korter dan 30 kalenderdagen duurt, maakt de werknemer aanspraak op een evenredig deel van zijn vakantierecht en het aantal loopbaanverlofdagen.

5.1.5

Het vakantierecht en het aantal loopbaanverlofdagen van de werknemer wordt verminderd met één twaalfde deel van elke kalendermaand, waarin hij in het betrokken kalenderjaar door afwezigheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht. Reeds genoten vakantiedagen en loopbaanverlofdagen blijven hierbij buiten beschouwing. Er vindt geen vermindering van vakantierechten plaats als de werknemer afwezig is wegens verlof of wegens opschorting of inkrimping van de werkzaamheden. Indien de werknemer afwezig is wegens volledige arbeidsongeschiktheid vindt vermindering van de bovenwettelijke vakantierechten plaats voor zover deze volledige arbeidsongeschiktheid langer dan één jaar voortduurt. Vakantiedagen verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Vakantiedagen die zijn toegekend aan de werknemer vanaf het jaar waarin hij de 45-jarige leeftijd bereikt verjaren niet. Indien de werknemer volledig arbeidsongeschikt is, vervallen de toegekende vakantiedagen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

5.1.6

Vakantierechten en loopbaanverlofdagen worden afgerond op een halve dag.

5.1.7

Indien hij over voldoende vakantierecht beschikt, kan de werknemer in de periode van omstreeks 1 mei tot omstreeks 1 oktober een aaneengesloten vakantie van tenminste 21 etmalen opnemen. Op verzoek van de werknemer kan dat ook buiten de genoemde data. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het tijdstip van aanvang en einde van de aaneengesloten vakantie vast. Na overleg met het bevoegd overlegorgaan kan de werkgever op grond van bedrijfsomstandigheden dit tijdstip collectief vaststellen voor een afdeling of groep.

5.1.8

De werknemer kan vakantiedagen die niet in de aaneengesloten vakantie worden opgenomen, als snipperdagen opnemen. De werkgever keurt het tijdstip waarop een snipperdag wordt opgenomen, vooraf goed. De werkgever deelt de beslissing minstens drie keer 24 uur vóór de aangevraagde snipperdag aan de werknemer mee. De werkgever kan goedkeuring weigeren indien naar zijn oordeel de belangen van de dienst zich tegen toekenning verzetten. Hij kan de verleende toekenning slechts op grond van dringende bedrijfsomstandigheden herroepen.

5.1.9

De werknemer met een totaal vakantierecht van 15 dagen of meer heeft, met inbegrip van de diensten die in de aaneengesloten vakantie vallen, recht op minstens twee vakantiedagen op zaterdag en twee op zondag.

5.1.10

De werkgever kan bepalen dat de werknemer in dagdienst, kantoor dienst of 2-ploegendienst in een kalenderjaar één vakantiedag opneemt op een datum die de werkgever vaststelt. Deze datum wordt tenminste drie maanden tevoren bekend gemaakt.

5.1.11

De werknemer die op één of meer voor hem vastgestelde vakantiedagen arbeidsongeschikt is of aanspraak kan maken op verlof wegens privé-omstandigheden, behoudt zijn recht op deze vakantiedagen, mits hij van zijn arbeidsongeschiktheid op de voorgeschreven wijze heeft kennisgegeven.

5.1.12

De werknemer kan het recht op verlof dat hem op basis van artikel 5.1.1 tot en met 5.1.3 in een jaar is toegekend, in dat jaar laten uitbetalen onder aftrek van het wettelijk minimum vakantierecht. In dat geval vervalt echter in dat jaar zijn eventuele recht op basis van artikel 6.1.1. Voor zover van toepassing houdt de werkgever op de

uitbetaling van deze dagen de verschuldigde loonbelasting en premies in.

5.1.13

Werknemers kunnen hun bovenwettelijk vakantierecht, inclusief saldo van voorgaande jaren, gebruiken voor het aanschaffen van een fiets. De werkgever zal organiseren dat werknemers met korting een fiets kunnen aanschaffen.

5.1.14

Bij beëindiging van het dienstverband brengt de werkgever te veel genoten vakantiedagen en loopbaanverlofdagen in rekening, tenzij:

- a. de dienstbetrekking wordt beëindigd door de werkgever, anders dan op grond van een dringende reden;
- b. de dienstbetrekking eindigt wegens een voor de werknemer dringende reden.

5.1.15

Direct voorafgaande aan de datum van zijn pensioen kan de werknemer in overleg met zijn leidinggevende zijn gespaarde verlofrechten spreiden over een langere periode van afwezigheid dan het aantal verlofdagen. Het salaris wordt dan dienovereenkomstig aangepast. De opbouw van pensioenrechten blijft geschieden op basis van 100% contributiegrondslag.

5.1.16

De werkgever zal het openstaande verlofsaldo van een (volledige of gedeeltelijke) arbeidsongeschikte werknemer bij einde dienstverband op dezelfde grondslag uitbetalen als de uitbetaling van verlof bij einde dienstverband van een arbeidsgeschikte werknemer.

5.2 Verlof wegens privé-omstandigheden

5.2.1

Voor werknemer gelden de desbetreffende bepalingen van de onderstaande wettelijke verlofregelingen:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof,
- adoptie- en pleegzorgverlof,
- calamiteitenverlof,
- partnerverlof,
- kort- en langdurend zorgverlof
- ouderschapsverlof,

voor zover niet reeds verlof is verleend op grond van artikel 5.2.3.

5.2.2

Wanneer de werknemer kortdurend zorgverlof van maximaal 10 dagen opneemt als bedoeld in de Wet arbeid en zorg, betaalt de werkgever 70% van de contributiegrondslag door. Dat wil zeggen dat de werkgever 7/10 deel van het aantal opgenomen verlofdagen vergoedt in de vorm van extra verlofdagen. Indien de werknemer buiten zijn 20 wettelijke vakantiedagen geen verlofmogelijkheden meer heeft om te gebruiken

voor het resterende 3/10 deel, vergoedt de werkgever dit deel eveneens in de vorm van extra verlofdagen.

5.2.3

Voor zover verzuim binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, verleent de werkgever aan de werknemer in de volgende gevallen verlof, telkens voor ten hoogste de vermelde duur:

- a. ter gelegenheid van zijn huwelijk: 2 dagen;
- b. ter gelegenheid van de wettelijke registratie van zijn partnerschap: 1 dag;
- c. bij bevallen van zijn echtgenote: 2 dagen betaald kraamverlof en 3 dagen onbetaald partnerverlof;
- d. bij de doop of besnijdenis van een kind: 1 dag;
- e. bij adoptie van een kind: 2 dagen;
- f. bij huwelijk van een van zijn ouders of grootouders of van zijn voogd: 1 dag;
- g. bij huwelijk of professe van een broer, zuster, kind of kleinkind: 1 dag;
- h. bij priesterwijding van een zoon, broer of kleinkind: 1 dag;
- i. bij het 25-, 40-, 50-jarig huwelijksfeest (en vervolgens elke vijf jaren) van hemzelf, zijn ouders, voogd, grootouders of kind: 1 dag;
- j. bij het 25-, 40-, 50-jarig dienstjubileum bij de werkgever van hemzelf, zijn echtgenote, een van zijn ouders, voogd, broer, zuster of kind: 1 dag;
- k. bij overlijden van zijn echtgenote of een van zijn ouders of kinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/crematie;
- l. bij het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn grootouders, van zijn voogd, van een broer, zuster of kleinkind: 1 dag;
- m. bij zijn verhuizing: 1 dag;
- n. bij het afleggen van een examen, tenzij de hiervoor genoten opleiding in geen enkel verband staat met de functie die men bekleedt: de duur van het examen (minimaal 1/2 dag);
- o. bij uitoefening van het kiesrecht: 2 uur.

5.2.4

Voor de toepassing van artikel 5.2.3 worden gelijkgesteld:

- a. ouders met schoon-, stief- of pleegouders;
- b. kinderen met schoonzoons, schoondochters, pleeg- of stiefkinderen;
- c. broers of zusters met zwagers, schoonzusters, pleeg- of stiefbroers en -zusters;
- d. grootouders met de grootouders van de echtgenoot.

Met voogd wordt hier niet bedoeld toezien voogd.

5.2.5

De werknemer die in een van de gevallen

genoemd in artikel 5.2.3 het verlof niet heeft genoten, heeft geen recht op dit verlof op een ander tijdstip.

5.2.6

De werkgever geeft uitvoering aan de levensloopregeling conform de wettelijke bepalingen en de tussen partijen gemaakte afspraken. Zie voor de gehele regeling Bijlage IV.

5.3 Verlof wegens feestdagen

5.3.1

Op feestdagen heeft de werknemer verlof, met dien verstande dat de werknemer in 5-ploegendienst slechts verlof heeft als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

5.3.2

De werknemer in 5-ploegendienst, werkzaam in een afdeling genoemd in Bijlage V, heeft verlof op eerste en tweede Kerstdag en Nieuwjaarsdag, tenzij de bewaking van installaties zijn aanwezigheid noodzakelijk maakt.

5.3.3

In ploegendienst wordt het verlof wegens feestdagen verleend voor de dienst vallende in de periode van 22.00 uur op de kalenderdag voorafgaand aan de feestdag, tot 06.00 uur op de kalenderdag volgend op de feestdag. Echter, iedere werknemer heeft recht op maximaal 8 uren feestdagverlof voor één feestdag.

De werknemer in 3- en 5-ploegendienst krijgt verlof wegens Nieuwjaarsdag voor de dienst vallende tussen 14.00 uur op 31 december en 22.00 uur op Nieuwjaarsdag. Ook hier geldt dat iedere werknemer niet meer dan 8 uren feestdagverlof kan genieten.

5.4 Verlof wegens verricht overwerk, nachtdienst, consignatiedienst en werk op feestdagen

5.4.1

Indien de werknemer kiest voor bijzondere verlofuren wegens verricht overwerk of werk op feestdagen, krijgt hij zoveel verlofuren toegekend als het overwerk respectievelijk het werk op feestdagen heeft geduurd, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7.9.2. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer wanneer hij deze verlofuren kan opnemen.

5.4.2

Voor de werknemer werkzaam in dagdienst, kantoor dienst of in de ochtenddienst van een ploegenrooster die nachtdienst heeft verricht en het werk na middernacht heeft beëindigd, geldt het volgende. Indien hij de volgende dag volgens zijn rooster moet werken, krijgt hij ter verzekering van voldoende nachtrust zoveel compensatie-uren toegekend, dat hij deze normale dienst niet eerder hoeft te beginnen dan

acht uren nadat de nachtarbeid is geëindigd.

5.4.3

De werknemer die voor consignatiedienst geen vergoeding in geld ontvangt, heeft voor elke volle week consignatie aanspraak op zes bijzondere verlofuren als bedoeld in artikel 5.4.1.

Hoofdstuk 6 Afwezigheid

6.1 Extra dagen voor ouderen

6.1.1

De werknemer van 58 en 59 jaar en de werknemer van 63 jaar en ouder die vóór het einde van het kalenderjaar alle verlof heeft opgenomen waarop hij recht heeft volgens hoofdstuk 5, plus zijn vrij besteedbare roostervrije diensten, kan extra afwezig zijn gedurende:

- maximaal 5 dagen in het kalenderjaar waarin hij de 58- of 63-jarige leeftijd bereikt;
- maximaal 10 dagen in het kalenderjaar waarin hij de 59-, de 64-, respectievelijk de 65-jarige leeftijd bereikt.

Deze extra dagen kunnen niet in een volgend kalenderjaar worden opgenomen.

6.1.2

De oudere werknemer heeft over de extra dagen die hij opneemt als bedoeld in artikel 6.1.1, recht op een beloning van 85% van het bedrag dat hem krachtens artikel 7.1 en artikel 8.5 tot en met 8.7 toekomt.

6.1.3

Het recht op afwezigheid zoals omschreven in artikel 6.1.1 kan niet worden vervangen door een uitbetaling in geld.

6.1.4

De werknemer die slechts een gedeelte van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is, kan naar rato extra dagen opnemen. Het aantal dagen wordt afgerond op een halve dag.

6.1.5

De werkgever keurt vooraf het tijdstip goed waarop de werknemer een dag als bedoeld in artikel 6.1.1 opneemt. De werkgever deelt zijn beslissing minstens drie keer 24 uur voor de aangevraagde dag aan de werknemer mee.

6.2 Deeltijd voor ouderen

6.2.1

De werknemer kan gedurende twee jaar voorafgaand aan de datum waarop zijn voltijdpensioen ingaat, in deeltijd werken:

- in het voorlaatste jaar van deze twee jaren in deeltijd van 90%;
- in het laatste jaar in deeltijd van 80%.

In beide gevallen blijft de werkgever 100% van het inkomen betalen.

Bij lagere deeltijdpercentages blijft de werkgever

dezelfde 10% respectievelijk 20% bijdragen.

6.2.2

Voor werknemers in 5-ploegendienst geldt in het voorlaatste jaar voorafgaand aan de datum waarop het voltijdpensioen ingaat 88,9% (in plaats van 90%) en in het laatste jaar voorafgaand aan deze datum 77,8% (in plaats van 80%). Het ploegentoeslagpercentage blijft ongewijzigd. Bij lagere deeltijdpercentages blijft de werkgever dezelfde 11,1%, respectievelijk 22,2% bijdragen.

6.2.3

De pensioenopbouw blijft gehandhaafd op 100% van de contributiegrondslag. De gemiddelde arbeidsduur per week gedurende de drie jaren voorafgaand aan de in artikel 6.2.1 genoemde periode van twee jaar, is bepalend voor het vaststellen van het 100%-niveau.

6.2.4

De deeltijdregeling ouderen kan in de periode van de 60-jarige tot de AOW-gerechtigde leeftijd worden gebruikt. Werkgever en werknemer bespreken uiterlijk vier jaar voor de verwachte datum van voltijd pensionering van de werknemer de invulling van de laatste fase van de loopbaan. Daarbij wordt aandacht besteed aan de wijze waarop de overgang naar voltijd pensionering kan worden gemaakt en hoe roostering, beschikbaar verlof en de deeltijd regeling ouderen daarbij kunnen worden ingezet. Afspraken hierover worden vastgelegd in een pensioenplan.

6.2.5

In individuele gevallen kunnen de afdeling en de werknemer op grond van wederzijds belang, binnen de periode van twee jaar een andere verdeling van het werken in deeltijd afspreken. Deze andere verdeling kan echter niet leiden tot het opsparen van deze deeltijd dagen als vorm van extra verlof voor eerder vertrek.

6.3 Keuzedagen voor eigen rekening

De werknemer kan in een kalenderjaar maximaal twee dagen afwezig zijn zonder beloning. De werkgever keurt vooraf het tijdstip goed waarop de werknemer een dag wil opnemen, en deelt de beslissing minstens drie keer 24 uur vóór de aangevraagde dag mee.

6.4 Ouderschapsverlof

6.4.1

De werknemer kan gebruikmaken van het wettelijk ouderschapsverlof. Vrouwelijke werknemers, of hun partner indien deze ook bij de werkgever in dienst is, kunnen daarnaast aansluitend op haar bevallingsverlof gedurende maximaal een jaar afwezig zijn zonder beloning.

6.4.2

De werknemer kan de inkomstenderving die

ontstaat door het onbetaald ouderschapsverlof, compenseren door gespaard verlof op te nemen. Als er geen verlofmogelijkheden meer zijn, kan de werknemer als het ware een voorschot nemen en nog op te bouwen verlofrechten opnemen tot maximaal 20 verlofdagen.

6.5 Onbetaald verlof

De werknemer kan een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof opnemen. Daarvoor gelden de volgende uitgangspunten:

- Het verlof kan zowel in vol- als in deeltijd worden opgenomen.
- In beginsel honoreert de werkgever het tijdstip en periode die de werknemer verlangt; deze worden vastgesteld in overleg met de leidinggevende. Werknemers die reeds in deeltijd werken, en (fulltime) werknemers die hun verlof in deeltijd willen opnemen, hebben net als iedere andere werknemer het recht hun verlof volledig op te nemen overeenkomstig verzochte periode en tijdstip.
- De werknemer dient een verlof van minder dan 3 maanden 3 maanden van tevoren aan te melden. De werkgever kan het verlof 3 maanden uitstellen indien het bedrijfsbelang dit vereist.
- De werknemer dient een verlof langer dan 3 maanden 6 maanden van tevoren aan te melden. De werkgever kan het verlof met maximaal 6 maanden uitstellen indien het bedrijfsbelang dit vereist.
- De werkgever erkent het onvoorwaardelijk recht om het verlof op te nemen voorafgaand aan het pensioen, indien de werknemer dit minimaal een jaar van tevoren aanvraagt.
- De werkgever zet de werkgeversbijdrage voor pensioenopbouw voort gedurende:
 - de gehele periode van ouderschapsverlof;
 - de duur van de opleiding als de werknemer onbetaald verlof opneemt voor het volgen van een beroepsopleiding die relevant kan zijn voor de loopbaan bij de werkgever;
 - een periode van maximaal 6 maanden bij onbetaald zorgverlof;
 - eenmaal per 5 jaar een periode van maximaal 3 maanden in overige gevallen van onbetaald verlof, voor zover in de CAO niet anders is bepaald.
- De periode van onbetaald verlof wordt meegerekend als diensttijd.
- Na afloop van het onbetaald verlof probeert de werkgever de betrokkene in de eigen functie terug te plaatsen. Indien dit niet mogelijk is, probeert hij hem in een passende functie te herplaatsen. In individuele geval-

len kunnen hierover specifieke afspraken gemaakt worden.

Hoofdstuk 7 Beloning

7.1 Het salaris, de vakantietoelage en de overige beloningsbestanddelen

7.1.1

De beloning van de werknemer bestaat uit:

- het salaris;
- de vakantietoelage; en voorts, voor zover de werknemer daarop recht heeft:
- een bonus conform de bepaling van artikel 7.5;
- een toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden (BO-toeslag);
- een toeslag voor werk onder bezwarende omgevingsomstandigheden (OT);
- een toeslag voor werk in ploegendienst;
- een vergoeding voor overwerk, loopuren en werk op verschoven uren;
- een toeslag voor werken op feestdagen;
- een consignatievergoeding;
- en bijzondere vergoeding voor tijdelijke waarneming van een hogere functie;
- een bijzondere vergoeding bij tijdelijke benoeming in een hogere functie;
- een bijzondere vergoeding voor incidentele werkzaamheden onder extra bezwaarlijke omstandigheden.

7.1.2

Met het oog op de salarisberekening wordt het salaris per maand gesteld op één twaalfde, het salaris per dag op één tweehonderdzesigste en het salaris per uur op één tweeduizendste van het salarisbedrag per jaar.

7.1.3

De werknemer heeft geen recht op beloning over de periode waarin hij tijdens de voor hem geldende werktijd afwezig is, behalve in het geval van verlof. Evenmin heeft de werknemer recht op beloning over de periode waarin hij in verband met een tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden niet heeft kunnen werken. Dit geldt tenzij artikel 8.6 en 8.7 van toepassing is.

7.2 De salarisschalen

7.2.1

De werkgever stelt het salaris van de volwassen werknemers vast aan de hand van salarisschalen die bij de functiegroepen behoren. Deze zijn vermeld in Bijlage A. In overleg met de vakverenigingen kan de werkgever voor bijzondere groepen van werknemers afzonderlijke schalen vaststellen. Deze worden vervolgens aan de betrokken werknemers meegedeeld.

7.2.2

De salarisschalen voor jeugdige werknemers zijn vermeld in Bijlage B1.

De salarisschaal voor de werknemers in personeelscategorie E is vermeld in Bijlage B2. De bedragen die gelden voor de leerlingen, zijn opgenomen in Bijlage B3.

7.3 De vaststelling van het salaris**7.3.1**

Het salaris, uitgedrukt in een bedrag per jaar, stelt de werkgever jaarlijks op 1 april vast op basis van de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld volgens de ORBA-systematiek.

7.3.2

Een werknemer ontvangt minstens het beginsalaris van de salarisschaal van de functiegroep die voor hem geldt. De werkgever kan bij de aanstelling de ervaring waarover de werknemer beschikt, laten meetellen. Bij de aanstelling wordt dan overeengekomen dat de werknemer wordt geacht reeds één of meer functiejaren te hebben vervuld. Bij de bevordering van een werknemer naar een functie in een hogere functiegroep, vindt inschaling in ervaringsjaren zodanig plaats, dat het nieuwe salaris ten minste gelijk is aan dat van vóór de bevordering.

7.3.3

De jeugdige werknemer krijgt het salaris dat wordt genoemd in de salarisschaal voor jeugdigen van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld. De salarisbedragen worden toegekend op basis van de leeftijd die de werknemer vóór de eerste dag van een maand bereikt.

7.3.4a

Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingsystematiek naar het oordeel van de werkgever zijn taak op normale wijze (Beoordeling: "Effectief") verricht, wordt zijn salaris minstens gesteld op het bedrag dat volgens de schaal overeenstemt met het aantal functiejaren dat hij heeft vervuld.

7.3.4b

Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingsystematiek naar het oordeel van de werkgever in enig jaar zijn taak op beter dan normale wijze (Beoordeling: "Uitstekend") verricht, dan ontvangt de werknemer een periodiek volgens 7.3.4a en is voor hem de bonusregeling van artikel 7.5 van toepassing.

7.3.4c

Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingsystematiek naar oordeel van de werkgever in enig jaar zijn taak op zeer goede wijze (Beoordeling: "Voortreffelijk") verricht, dan ontvangt de werknemer een periodiek volgens 7.3.4a, één extra structurele periodiek en is

voor hem de bonusregeling van artikel 7.5 van toepassing. In geval dat de werknemer de extra toegekende periodiek niet meer kan maken binnen de voor hem geldende functieschaal dan krijgt hij de extra structurele periodiek als een eenmalige uitkering uitbetaald.

7.3.5

Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingsystematiek naar het oordeel van de werkgever in twee opeenvolgende jaren zijn taak op een minder dan normale wijze (Beoordeling: "Verbetering nodig") verricht, wordt aan hem over dat jaar geen periodieke verhoging toegekend. Het salaris kan nooit meer dan twee periodieken lager zijn dan het salaris dat hij bij een normale taakvervulling zou ontvangen.

7.3.6

De werkgever licht desgewenst zijn oordeel over de taakvervulling van de werknemer toe. Indien de werknemer het niet eens is met zijn beoordeling en hier tegen bezwaar wil maken, zal werknemer hierover eerst in overleg treden met zijn direct leidinggevende. Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt en werknemer tekent niet voor de beoordeling kan een gesprek met de eerst hoger leidinggevende worden aangevraagd. Indien ook dit niet tot een vergelijk leidt kan de medewerker, conform de Klachtenregeling Sociale Eenheid IJmuiden, een schriftelijk gemotiveerd bezwaar indienen bij de Klachtencommissie. De Klachtencommissie zal vervolgens een zwaarwegend advies aan de beslissingsbevoegde Director geven.

7.3.7

Nadat de werknemer het hoogste salaris in de salarisschaal heeft bereikt, vindt geen wijziging in zijn salaris meer plaats.

7.3.8

De werkgever kent de werknemer geen functiejaar toe, wanneer hij in de desbetreffende periode minder dan drie maanden heeft gewerkt. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid in een periode overeenkomend met een functiejaar negen maanden of langer verhinderd was zijn werkzaamheden te verrichten, maar in diezelfde periode zijn werkzaamheden heeft hervat, krijgt alsnog een functiejaar toegekend. Dit laatste gebeurt niet indien de werkzaamheden gedurende drie maanden na de datum van de hervatting opnieuw zijn onderbroken.

7.3.9

De werknemer die op de datum waarop voor zijn functiegroep het salaris wordt vastgesteld, minstens zes maanden in dienst is als volwassen werknemer, krijgt een functiejaar toegekend.

7.3.10

Indien de werknemer vanwege zijn lichamelijke gesteldheid de werkzaamheden die bij zijn

functie behoren, slechts in verminderde mate kan verrichten, kan de werkgever zijn salaris dienovereenkomstig verlagen. Daarbij blijft dat wat in artikel 8.3 is bepaald over inkomensgaranties onverkort geldig.

7.3.11

De werknemer in functiegroep 4 die minstens één jaar het maximum bedrag van de voor hem geldende salarisschaal ontvangt, krijgt in februari een bedrag betaald dat gelijk is aan twee periodieken van functiegroep 10. Voorwaarde is dat deze werknemer in het desbetreffende jaar niet langer dan negen maanden afwezig is geweest.

7.3.12

Het salarissysteem met de daarbij gehanteerde salarissen is gebaseerd op een volledig dienstverband. Voor deeltijdwerkers wordt het salaris vastgesteld naar evenredigheid van het overeengekomen aantal uren.

7.4 Vakantietoeslag**7.4.1**

De werknemer die gedurende twaalf maanden voorafgaand aan 1 juni onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een vakantietoeslag van 8%. Deze wordt berekend over het jaarsalaris dat per 1 april voor hem geldt inclusief de BO-toeslag, de ploegentoeslag, de OT en de op jaarbasis berekende eventuele uitkering op grond van artikel 8.3. Voor deeltijdwerkers komt daarbij het saldo meeruren.

7.4.2

Wanneer het dienstverband voorafgaand aan 1 juni minder dan twaalf maanden achtereenvolgens heeft geduurd, wordt de vakantietoeslag voor een evenredig deel uitgekeerd.

7.4.3

De werknemer die uit dienst treedt, ontvangt bij de laatste maandbetaling een vakantietoeslag evenredig aan het aantal maanden dat de dienstbetrekking sedert de daaraan voorafgaande 1e juni heeft geduurd.

7.4.4

Indiensttreding of uitdiensttreding na de eerste werkdag van een maand wordt geacht te zijn ingegaan op de eerste dag van de volgende maand. Echter, als het dienstverband korter dan dertig kalenderdagen heeft geduurd, heeft de werknemer aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag.

7.4.5

De vakantietoeslag wordt verminderd met een twaalfde voor elke kalendermaand die de werknemer niet heeft gewerkt gedurende de twaalf maanden voorafgaand aan 1 juni. Deze vermindering wordt niet toegepast wanneer de afwezigheid het gevolg was van arbeidson-

geschiktheid of verlof.

7.4.6

Voor de vakantietoelage van de volwassen werknemer wordt als minimum uitgegaan van het laagste salarisbedrag per 1 april van de salarisschaal voor volwassen werknemers van functiegroep 10. Dit minimum wordt naar evenredigheid vastgesteld:

- bij een dienstverband van minder dan twaalf maanden naar aantal;
- bij een dienstverband in deeltijd naar arbeidsduur;
- voor de jeugdige werknemer op basis van de verhouding tussen het salaris van een jeugdige werknemer in functiegroep 4 en het salaris van een volwassen werknemer in functiegroep 4.

7.5 Bonusregeling

Een werknemer in een van de functiegroepen 5 tot en met 20 die volgens de geldende beoordelingssystematiek naar oordeel van de werkgever in enig jaar zijn taak op een betere dan normale wijze vervult (Beoordeling: "Uitstekend" of "Voor-treffelijk"), kan over dat jaar een bonus krijgen. Deze bonus komt overeen:

- Voor de functiegroepen 5 tot met 10: met een bedrag gelijk aan één periodiek van functiegroep 10;
- Voor de functiegroepen 11 tot en met 20: met een bedrag gelijk aan één periodiek van de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld.

7.6 Toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden

7.6.1

De werknemer die is aangesteld in een van functies genoemd in Bijlage II, heeft gedurende elke volle dienst waarin hij werkzaam is in een van de genoemde afdelingen en rayons, recht op een toeslag voor werk onder bezwarende omstandigheden (BO-toeslag).

7.6.2

De BO-toeslag bedraagt, afhankelijk van de categorie-indeling van de afdeling of het rayon:

- categorie 2 € 249 per jaar;
- categorie 3 € 498 per jaar.

7.7 Toeslag voor werk onder bezwarende omgevingsomstandigheden

7.7.1

Voor het toekennen van de omgevingsomstandig-hedentoeslag (OT) deelt de werkgever na over-leg met het bevoegd overlegorgaan de afdelingen of onderdelen daarvan in OT-categorieën in.

7.7.2

De werknemer in een van de functiegroepen 4

tot en met 17 of in personeelscategorie E, heeft recht op de volgende jaarlijkse toeslag als zijn af-deeling of onderdeel is ingedeeld in OT-categorie:

- nihil
- € 271
- € 584
- € 900
- € 1.345

7.8 Toeslag voor werk in ploegendienst

7.8.1

De werknemer die is ingedeeld in een van de functiegroepen 4 tot en met 20 of in personeels-categorie E, ontvangt indien hij in ploegendienst werkt een toeslag op zijn salaris inclusief de BO-toeslag.

Deze ploegentoeslag bedraagt:

- 15% bij 2-ploegendienst 10 wachten A;
- 15,5% bij 2-ploegendienst 10 wachten B;
- 23,5% bij 3-ploegendienst 16 wachten A;
- 24,5% bij 3-ploegendienst 16 wachten B;
- 20,5% bij 3-ploegendienst 15 wachten A;
- 24% bij 3-ploegendienst 15 wachten B;
- 29% bij 5-ploegendienst.

7.8.2

Bij de vaststelling van de hoogte van de ploegentoeslag wordt voor de volwassen werknemer, de jeugdige werknemer en voor de leerling uitgegaan van ten minste het laagste salarisbedrag van de salarisschaal voor volwas-sen werknemers van functiegroep 8.

7.8.3

Behalve bij de 5-ploegendienst wordt het per-centage ploegentoeslag bepaald door:

- de diensten die in een bepaalde periode vol-gens het rooster zijn gewerkt, te waarden volgens de regels in artikel 7.8.4;
- de uitkomst vervolgens te verminderen met de werktijd die voor de desbetreffende ploeg-endienst geldt. Daardoor resteert het totaal aan gewaardeerde inconveniënten over deze periode;
- het totaal aan gewaardeerde inconveniënten uit te drukken in een percentage van de werktijd die voor de desbetreffende ploegen-dienst over dezelfde periode geldt.

7.8.4

Voor de waardering van de werktijd in ploegen-dienst gelden de volgende waarderingsfactoren:

- 1,04 voor de dienst waarvan de werktijd geheel of grotendeels is gelegen tussen 06.00 en 14.00 uur (ochtendienst);
- 1,16 voor de dienst waarvan de werktijd geheel of grotendeels is gelegen tussen 14.00 en 22.00 uur (middagdienst);
- 1,20 voor de dienst waarvan de werktijd geheel of grotendeels is gelegen tussen 22.00 en 06.00 uur (nachtdienst).

Als de werktijd van de dienst voor de helft is gelegen tussen 06.00 en 14.00 uur, respectievelijk 14.00 en 22.00 uur, respectievelijk 22.00 en 06.00 uur, dan geldt voor die dienst de hoogste van de twee waarderingsfactoren. Echter, op twee achtereenvolgende diensten wordt nimmer dezelfde waarderingsfactor toegepast.

d. De onder a, b en c genoemde waarderings-factoren worden verhoogd met een waarderingsfactor van 0,57 voor de werktijd gelegen tussen zaterdag 06.00 uur en maan-dag 06.00 uur.

e. Voor de roostervrije diensten wordt een correctie toegepast met inachtneming van de waarderingsfactoren gesteld onder a. tot en met d.

7.8.5

Het percentage dat volgens de regels in de artikelen 7.8.3 en 7.8.4 is bepaald, wordt voor iedere reeks in een jaar van vijf of zes achtereen-volgende

- ochtenddiensten, verhoogd met 0,04%,
- middagdiensten, verhoogd met 0,16% en
- nachtdiensten, verhoogd met 0,20%.

7.8.6

De berekening wordt afgerond op een half procent. De berekening van de percentages staat bij de desbetreffende ploegendienst-roosters in Bijlage I.

7.8.7

Voor deeltijdwerkers in een 5-ploegendienst-rooster wordt de ploegendiensttoeslag van 29% over het deeltijdsalaris gehandhaafd indien ge-durende de cyclus van vijftien weken de deeltijd evenredig over de diensten van het rooster is verdeeld. Ditzelfde geldt als er sprake is van een duobaan, waarbij twee werknemers gezamenlijk één arbeidsplaats vervullen.

7.8.8

Indien de werknemer als gevolg van rooster-wisseling op één dag in twee verschillende roosters heeft gewerkt, wordt hij geacht die dag uitsluitend volgens het eerste rooster te hebben gewerkt.

7.8.9

Over verlofdagen ontvangt de werknemer de ploegentoeslag behorende bij het voor hem geldende rooster. Echter, als hij onmiddellijk voorafgaand aan het verlof reeds gedurende dertig kalenderdagen onafgebroken is ingedeeld geweest in een ander rooster, is dat rooster bepalend voor de ploegentoeslag over de verlofdagen.

7.8.10

De leerling die tijdens zijn stage werkzaam is in een ploegendienstrooster, ontvangt over zijn beloning het toeslagpercentage dat bij het daadwerkelijk gelopen rooster behoort. Hij krijgt

ook de toeslag voor bezwarende omstandigheden (BO-toeslag) en de omgevingsomstandighedentoeslag (OT-toeslag) die bij de desbetreffende afdeling van toepassing zijn. Artikel 7.8.2 is hierbij van toepassing.

7.9 Vergoeding voor overwerk, loopuren en werk op verschoven uren

7.9.1

De werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 17 of in personeelscategorie E, ontvangt voor uitdrukkelijk opgedragen overwerk een vergoeding, tenzij er sprake is van aansluitend overwerk dat niet langer duurt dan een half uur. De deeltijdwerker ontvangt de vergoeding slechts indien de normale werktijd zoals vermeld in artikel 4.2.1 tot en met 4.2.3 is overschreden.

7.9.2

De vergoeding bestaat uit het salaris en de BO-toeslag over de tijd waarin het overwerk is verricht, en uit een overwerktoeslag. Niet-aansluitend overwerk wordt geacht ten minste één uur te hebben geduurd.

7.9.3

De werknemer ontvangt naar keuze bijzondere verlofuren of betaling van het salaris inclusief de BO-toeslag en overwerktoeslag per uur. Indien de werknemer geen keuze maakt, ontvangt hij bijzondere verlofuren. Deze keuze kan één keer per maand worden gewijzigd.

7.9.4

De overwerktoeslag bedraagt:

- voor elk uur 50% van het salaris per uur inclusief de BO-toeslag;
- voor overwerk gedurende het weekeinde, voor zover niet samenvallend met een feestdag:
 - 100% gedurende de periode van zaterdag 06.00 uur tot zondag 02.00 uur;
 - 150% gedurende de periode van zondag 02.00 uur tot maandag 02.00 uur;
 - 100% gedurende de periode van maandag 02.00 uur tot maandag 06.00 uur.

7.9.5

Een vergoeding van eenmaal het salaris per uur inclusief de BO-toeslag wordt, als zijnde een loopuur, toegekend wanneer de werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 14:

- op één dag nogmaals naar zijn werk moet komen;
- voor het verrichten van overwerk moet opkomen na 22.00 uur en vóór 06.00 uur;
- in ploegendienst met het werk niet later begint dan acht uren nadat het werk op de vorige dag is geëindigd of;
- in het kader van consignatiedienst op een roostervrije dag naar zijn werk moet komen. Blijkt dat de werknemer na te zijn opgekomen

naar huis kan terugkeren zonder dat hij het overwerk hoeft te verrichten, dan wordt de vergoeding waarop hij in totaal aanspraak heeft, aangevuld tot driemaal het salaris per uur inclusief de BO-toeslag.

7.9.6

De werknemer die in opdracht van de werkgever deelneemt aan het zogeheten 6-ploegenoverleg/regeltakenoverleg, krijgt, wanneer hij hiervoor extra naar het bedrijf moet komen, ter compensatie van de reistijd een half uur extra werktijd toegekend.

7.9.7

De werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 14 ontvangt voor werk gedurende de verschoven uren gelegen buiten de periode van één uur vóór tot één uur na zijn normale werktijd, per uur een extra betaling van 25% van zijn salaris per uur, inclusief de BO-toeslag.

7.10 Toeslag voor werk op feestdagen

7.10.1

De werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 20 of in personeelscategorie E, ontvangt voor werk in de periode van 02.00 uur op een feestdag tot 02.00 uur op de daaropvolgende kalenderdag, en de periode van 22.00 uur op Oudejaarsavond tot 02.00 uur op Nieuwjaarsdag, een toeslag van 200% van zijn salaris per uur inclusief de BO-toeslag bovenop de overige beloning. Voor de werknemer in de 3- en 5-ploegendienst geldt deze toeslag voor werk in de periode van 14.00 uur op Oudejaarsdag tot 18.00 uur op Nieuwjaarsdag. De werknemer die wordt opgeroepen om op een feestdag te werken, krijgt de feestdagtoeslag over de hele dienst.

7.10.2

De toeslag voor werk op feestdagen kan op verzoek van de werknemer worden toegekend in de vorm van bijzondere verlofuren als bedoeld in artikel 5.4.1.

7.11 Vergoeding voor consignatiedienst

7.11.1

De werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 20 of in personeelscategorie E, ontvangt een vergoeding voor het verrichten van een consignatiedienst. De vergoeding bestaat uit een percentage van het maandsalaris behorende bij functiegroep 14 met 7 functie jaren van:

- 6% voor een consignatiedienst die zich uitstrekt over een volle week;
- 2% voor een consignatiedienst op een zondag of een feestdag;
- 1,5% voor een consignatiedienst op een zaterdag;
- 0,5% voor een consignatiedienst op een andere dag.

7.11.2

Bij een volle week consignatie kan de werknemer kiezen voor toekenning van zes bijzondere verlofuren als bedoeld in artikel 5.4.1 in plaats van de vergoeding in geld.

7.12 Bijzondere vergoeding voor tijdelijke waarneming in een hogere functie

7.12.1

De werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 12 die tijdelijk een functie waarneemt die minstens twee functiegroepen hoger is ingedeeld en waarbij hij de essentiële taken van die hogere functie vervult, ontvangt een bijzondere vergoeding.

7.12.2

Het recht op de bijzondere vergoeding geldt voor iedere volle dienst waarin de hogere functie wordt waargenomen.

7.12.3

De vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen de beginsalarissen van de twee betrokken functiegroepen.

7.13 Bijzondere vergoeding bij tijdelijke benoeming in een hogere functie

De werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 13 die in verband met een calamiteit, bijzonder dringende omstandigheden of langdurige ziekte van een andere werknemer tijdelijk wordt benoemd in een hogere functie, ontvangt hiervoor de beloning die hij ontvangen zou hebben als hij definitief in een hogere functie zou zijn benoemd.

7.14 Bijzondere vergoeding voor incidentele werkzaamheden onder extra bezwaarlijke omstandigheden

De werkgever kan voor het verrichten van incidenteel voorkomende werkzaamheden bijzondere vergoedingen toekennen volgens door hem vastgestelde en bekendgemaakte normen.

7.15 De betaling

7.15.1

Met uitzondering van de vakantietoeslag en de bonus gebeurt de betaling van het salaris en de overige beloningsbestanddelen over een kalendermaand aan het einde van de daaropvolgende maand.

7.15.2

Om de periode te overbruggen tussen zijn indiensttreding en de eerste salarisbetaling ontvangt de werknemer, nadat hij een maand feitelijk werkzaam is geweest, desgewenst een voorschot. Dit voorschot omvat maximaal het geschatte bedrag van zijn nettoverdiensel over een maand. Dit voorschot wordt jaarlijks

aangepast op basis van het netsalaris inclusief de BO-toeslag. Aan het einde van het dienstverband wordt het voorschot met de laatste maandbetaling verrekend.

7.15.3

De vakantietoeslag en bonus worden jaarlijks eind mei betaald.

7.15.4

Bij de betaling vindt inhouding plaats van:

- a. de loonbelasting en andere wettelijk verplichte inhoudingen, plus
 - 50% van de premie voor de uitkering in verband met werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA-premie) volgens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
 - premie om het fictieve WAO-hiaatpensioen te bekostigen (zie artikel 3B.4 van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid in Bijlage VI);
- b. de werknemersbijdragen aan de personeelsfondsen, genoemd in artikel 8.8 en 8.9;
- c. premies voor deelneming aan verzekeringen die de werkgever collectief heeft afgesloten voor de werknemers;
- d. huur of vergoeding voor het gebruik van een woning die aan de werknemer ter beschikking is gesteld door de werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij via zijn tussenkomst;
- e. bedragen die de werknemer verschuldigd is wegens goederen of diensten die de werkgever heeft verstrekt;
- f. eventuele andere bedragen tot de inhouding waartoe de werkgever gemachtigd is, hetzij op grond van een bijzondere overeenkomst met de werknemer, hetzij op grond van het gebruik.

7.15.5

De betaling geschiedt door overschrijving op een door de werknemer aangewezen bankrekening in Nederland.

Hoofdstuk 8 Uitkeringsregelingen

8.1 Eindejaarsuitkering

Jaarlijks in december ontvangt de werknemer een uitkering van 2% over zijn inkomen in het desbetreffende jaar. Voor zover nodig wordt dat geschat. Onder inkomen wordt verstaan:

- a. de beloning genoemd in artikel 7.1 met uitzondering van de vakantietoeslag,
- b. en voorts uitkeringen op grond van artikel 8.3 tot en met 8.6,

De werknemer die niet het gehele jaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt de eindejaarsuitkering over het genoemde inkomen in het desbetreffende jaar.

8.2 Resultaatafhankelijke regeling

De werknemer heeft recht op een resultaatafhankelijke uitkering. De voorwaarden van de regeling zijn opgenomen als Bijlage III.

8.3 Inkomensgarantie bij arbeidsongeschiktheid

8.3.1

Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid vinden plaats volgens de voorwaarden van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid (Bijlage VI).

8.3.2

Tijdens het eerste ziektejaar van de werknemer bedraagt de uitkering 100% van de contributiegrondslag.

8.3.3

Tijdens het tweede ziektejaar wordt het inkomen aangevuld tot minimaal 90% van de contributiegrondslag met inachtneming van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid (zie Bijlage VI). Voorwaarde is dat zowel de werknemer als de werkgever hun verplichtingen en inspanningen voor reïntegratie intensiveren, conform de bepalingen van artikel 4A.3 van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid. (Bijlage VI; zie ook artikel 10.4.7).

8.3.4

De aanvullende uitkering wordt na afloop van het tweede ziektejaar in ieder geval voortgezet voor de maximale duur van de loongerelateerde WGA-uitkering. In die periode wordt het inkomen aangevuld tot minstens 80% van de contributiegrondslag.

8.3.5

De werknemer die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt over het totale van de werkgever te ontvangen inkomen, een resultaatafhankelijke uitkering zoals genoemd in Bijlage III.

8.3.6

De voorwaarde voor de toepassing van artikel 8.3.4 en artikel 8.3.5 is dat de werknemer optimaal meewerkt aan concrete reïntegratieactiviteiten zoals vermeld in artikel 4A.3 van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid (Bijlage VI).

8.4 Inkomensgarantie bij reorganisatie, opdracht van de werkgever of beperkingen die voortvloeien uit de leeftijd

8.4.1

De werkgever garandeert een uitkering ter compensatie van inkomstenderving aan de werknemer die door:

- a. reorganisatie, of
- b. opdracht van de werkgever op grond van omstandigheden waarop de werknemer geen wezenlijke invloed heeft kunnen

uitoefenen, of

- c. beperkingen voortvloeiend uit zijn leeftijd, voor zover het een werknemer van 56 jaar of ouder betreft, zijn normale arbeid naar het oordeel van de werkgever niet kan verrichten.
- Het gaat daarbij om de volgende situaties:
- a. de werknemer verricht in het geheel geen arbeid;
 - b. hij verricht de werkzaamheden die tot zijn functie behoren, in verminderde mate;
 - c. hij wordt aangesteld in een andere functie;
 - d. hij wordt overgeplaatst naar een ander rooster, een andere afdeling of onderdeel daarvan of een ander rayon;
 - e. zijn functie wordt ingedeeld in een andere functiegroep.

8.4.2

Deze gegarandeerde uitkering bedraagt:

- a. Als het garantiesalaris inclusief BO-toeslag zoals omschreven in artikel 8.6.1 onder a. meer bedraagt dan of gelijk is aan het eventueel verdiende salaris inclusief BO-toeslag,
 - ten aanzien van het salaris inclusief BO-toeslag: het verschil tussen het garantiesalaris inclusief BO-toeslag zoals omschreven in artikel 8.6.1 onder a en het eventueel verdiende salaris inclusief BO-toeslag;
 - ten aanzien van de ploegentoeslag en OT: het verschil tussen de som van de garantieploegentoeslag en garantie-OT zoals omschreven in artikel 8.6.1 onder b. en de som van de eventueel verdiende ploegentoeslag en OT.
- b. Als het garantiesalaris inclusief BO-toeslag zoals omschreven in artikel 8.6.1 onder a. minder bedraagt dan het verdiende salaris inclusief BO-toeslag, het verschil tussen de som van het garantiesalaris inclusief BO-toeslag, de garantieploegentoeslag en garantie-OT zoals omschreven in artikel 8.6.1 en de som van het verdiende salaris inclusief BO-toeslag, de eventueel verdiende ploegentoeslag en OT.
- c. De onder 8.4.2.a. of 8.4.2.b. vastgestelde gegarandeerde uitkeringen worden verminderd met:
 - de gebruikelijke, wettelijk verschuldigde inhoudingen;
 - de eventuele op grond van de socialeverzekeringswetten of overeenkomstige regelingen aan de werknemer toekomende uitkeringen.
- d. De gegarandeerde uitkering eindigt bij het einde van het dienstverband.

8.4.3

De garantie geldt niet:

- a. indien de werknemer passende werkzaamheden, waar nodig afgestemd op zijn eventuele

- gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, weigert te aanvaarden;
- in geval van schorsing als bedoeld in artikel 2.5;
 - indien de werknemer om disciplinaire redenen wordt aangesteld in een andere functie of wordt overgeplaatst naar een ander rooster;
 - bij tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden als bedoeld in artikel 8.5;
 - indien de werknemer weigert de uitkeringen die hem op grond van socialeverzekeringswetten of overeenkomstige regelingen toekomen, via de werkgever te laten uitbetalen.

8.4.4

Voor een werknemer die al aanspraak heeft op een gegarandeerde uitkering op grond van artikel 8.5 (tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden), en die te maken krijgt met een gebeurtenis zoals in artikel 8.4.1 wordt beschreven, geldt het volgende. Als inkomensbestanddelen vóór het ontstaan van de inkomstenderving worden beschouwd het salaris, de BO-toeslag, ploegentoeslag en OT waarop de al aangevangen uitkering was gebaseerd. De uitkeringstermijnen worden geacht te zijn begonnen op het tijdstip waarop de aanspraak op de uitkering op grond van artikel 8.5 is ontstaan.

8.5 Inkomensgarantie bij tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden

8.5.1

Indien de werknemer door een tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 7.1.3 geen of slechts gedeeltelijk zijn werkzaamheden kan verrichten, geeft de werkgever hem een uitkering ter compensatie van de inkomstenderving.

Dit gebeurt niet wanneer de tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden het gevolg is van een staking, die overeenkomstig de artikelen 7:627 en 7:628 van het Burgerlijk Wetboek leidt tot opheffing van de verplichting tot betaling van de beloning.

8.5.2

Deze uitkering is gedurende de eerste zes maanden na het ontstaan van de inkomstenderving gelijk aan 100% van het verschil tussen het garantie-inkomen onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving, en de uitkeringen waarop de werknemer aanspraak heeft op grond van de Werkloosheidswet (WW). Beide bedragen worden verminderd met de gebruikelijke, wettelijk verschuldigde inhoudingen. Na deze eerste zes maanden wordt de aanvullende uitkering gesteld op het verschil tussen 75% van het garantie-inkomen onmiddellijk

vóór het ontstaan van de inkomstenderving en de WW-uitkeringen. De uitkering eindigt bij het einde van het dienstverband.

8.6 Garantie-inkomen

8.6.1

- Het garantiesalaris inclusief BO-toeslag wordt als volgt berekend:
 - uitgangspunt is het salaris inclusief BO-toeslag dat onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving gold;
 - voor de werknemer die onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving, nog niet het maximum aantal functiejaren in zijn oorspronkelijke functie heeft doorlopen, wordt dit salaris ieder jaar verhoogd tot het salarisbedrag in de salarisschaal van zijn oorspronkelijke functiegroep en het aantal functiejaren dat hij in die functie zou hebben bereikt. Daarbij wordt het oordeel van de werkgever over zijn taakvervulling meegewogen.
- Ook voor de garantie van de som van de ploegentoeslag en OT is het tijdstip onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving het uitgangspunt. Uitgegaan wordt van de bedragen die op dat moment golden voor het rooster van de werknemer, respectievelijk voor de OT-categorie die voor de werknemer van toepassing was. De som van deze garantiebedragen wordt uitgedrukt in een percentage van het garantiesalaris inclusief BO-toeslag als bedoeld in artikel 8.7.1.a. Dit percentage wordt vanaf het tijdstip van het ontstaan van de inkomstenderving, gedurende achttien maanden, en vervolgens tot het begin van het eerstvolgende kalenderhalfjaar volledig gegarandeerd.

Op laatstgenoemd moment en vervolgens na iedere twaalf maanden wordt dit percentage met 1/8 deel verminderd. Deze vermindering bedraagt minstens 1% van het garantiesalaris inclusief BO-toeslag.

Deze vermindering vindt niet plaats:

- bij het bereiken van de 56-jarige leeftijd;
- indien de inkomstenderving een gevolg is van reorganisatie en de nieuwe functie wordt vervuld in hetzelfde rooster als de functie onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving. In de gevallen waarin de inkomstenderving voortvloeit uit reorganisatie of opdracht van de werkgever, en de werknemer onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving korter dan drie maanden was ingedeeld in een ploegendienstrooster en/of in OT-categorie II of hoger, wordt met de ploegentoeslag en/of OT slechts rekening

gehouden gedurende de lopende en de volgende maand.

8.6.2

Bij wijziging van de bedragen in de salarisschalen die als basis zijn gebruikt voor het garantiesalaris, wordt het bedrag van het garantiesalaris inclusief BO-toeslag dienovereenkomstig herzien. Dat gebeurt ook als voor de werknemer artikel 7.3.8 van toepassing is.

8.7 Pensioenfondsen

8.7.1

De werknemer is deelnemer aan de Pensioenregeling van de Stichting Pensioenfondsen Hoogovens met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij 21 jaar wordt. De rechten en verplichtingen van de deelnemers worden bepaald door de regels van die Stichting. De werknemer die overlijdt terwijl hij op grond van zijn leeftijd nog geen deelnemer is, wordt geacht deelnemer te zijn geweest, in zoverre dit tot het vaststellen van een weduwe- en/of wezenpensioen zal leiden.

8.7.2

De werknemer met een (aankomende) functie in een bestuurs- en/of controlerend orgaan van Stichting Pensioenfondsen Hoogovens krijgt de hiervoor noodzakelijke faciliteiten in tijd aangeboden.

8.8 Wenckebachfondsen

De werknemer is als deelnemer aangesloten bij de Stichting Wenckebachfondsen Hoogovens.

8.9 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer vult de werkgever de wettelijke overlijdensuitkeringen aan de nagelaten betrekkingen aan tot een bedrag van vier maanden inkomen, vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 8.6.

Dit bedrag wordt uitgekeerd:

- aan de echtgenoot met wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
- bij afwezigheid van de onder a. bedoelde persoon: aan zijn minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
- bij afwezigheid van de onder a. en b. bedoelde personen: aan degenen met wie de werknemer in gezinsverband samenleefde en voor wie hij grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag.

Hoofdstuk 9 Verplichtingen van de werkgever

9.1 Werving en selectie

In vacatures wordt bij voorkeur voorzien door de benoeming van werknemers. Vacatures

worden als regel bekendgemaakt door middel van een interne advertentie, tenzij in de vacature wordt voorzien vanuit de eigen afdeling of via Personeelsbemiddeling dan wel Management Development.

9.1.2

Wanneer een vacature niet door een werknemer kan worden vervuld, meldt de werkgever deze vacature bij het UWV-WERKbedrijf. Wanneer de vacature wordt vervuld, krijgt het UWV-WERKbedrijf daarvan bericht.

9.1.3

Het inlenen van arbeidskrachten is mogelijk voor ten hoogste zes maanden. Een keer per kwartaal rapporteert de werkgever hierover aan het bevoegd overlegorgaan.

9.1.4

Bij zijn aannamebeleid streeft de werkgever naar een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand.

9.2 Sollicitatie

De werkgever behandelt een sollicitatie vertrouwelijk zolang de sollicitant niet heeft ingestemd met een verdergaande selectieprocedure. Daarna zorgt de werkgever ervoor dat inlichtingen over de sollicitatie aan derden binnen de onderneming slechts worden gegeven voor zover dit noodzakelijk is om een goed oordeel over de geschiktheid van de sollicitant voor de functie te verkrijgen. Bij een sollicitatie wordt een medisch onderzoek uitsluitend verlangd op basis van wettelijke gronden.

9.3 De indeling van de functies

9.3.1

De werkgever heeft de functies die werknemers uitoefenen, ingedeeld in zeventien functiegroepen, genummerd 4 tot en met 20. De indeling geschiedt doorgaans aan de hand van een functiebeschrijving. De functies zijn ingedeeld volgens de ORBA-systematiek en staan vermeld in het generieke functiehuis. De bij deze functie-indeling behorende groeps grenzen zijn opgenomen in Bijlage A (salarisschalen volwassen werknemers, functiegroepen 4 tot en met 20). Een bevoegd overlegorgaan mag zijn mening over deze functiebeschrijving geven. Voor de functies in de functiegroepen 15 tot en met 20 dient het bevoegd overlegorgaan te bestaan uit werknemers in deze functiegroepen.

9.3.2

Functies van overeenkomstig niveau worden ingedeeld in dezelfde functiegroep. De vaststelling van het functieniveau geschiedt door onderlinge vergelijking van functies.

Bij deze vergelijking wordt gebruikgemaakt van de bij de werkgever gebruikelijke - dan wel in

overleg met de vakverenigingen van toepassing te verklaren - systemen van functiebeschrijving en waardering voor de functiegroepen 4 tot en met 14, respectievelijk 15 tot en met 20.

9.3.3

De werkgever kan met de werknemer die als academicus wordt beschouwd, maar die over weinig praktijkervaring beschikt, bij het aangaan van het dienstverband afspreken dat deze eerst een opleidings- of voorbereidingstraject volgt. De werknemer wordt dan ingedeeld in personeelscategorie E. Zijn aanstelling in een nader te bepalen functie vindt daarna bij gebleken geschiktheid plaats.

9.3.4

De werkgever verstrekt de vakverenigingen een opgave van de functies en hun indeling in functiegroepen. Vervolgens geeft hij ieder kwartaal de wijzigingen hierin en de indeling van nieuwe functies door.

9.3.5.

De werknemer kan bezwaar maken tegen de voor hem vastgestelde generieke eindfunctie of tegen de indeling in een loopbaanpad. Daarvoor geldt een bezwaar- en beroepsprocedure. In deze procedure, die is overeengekomen met de vakverenigingen, is vastgelegd op welke wijze de werknemer bezwaar kan maken respectievelijk in beroep kan gaan tegen:

- de voor hem vastgestelde generieke eindfunctie;
- de indeling in het loopbaanpad.

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen:

- a. Overlegfase: in deze fase maakt de werknemer gemotiveerd bezwaar bij zijn directe leidinggevende. Indien dit niet tot tevredenheid leidt dan kan fase b. worden gevolgd.
- b. Interne bezwaarfase: in deze fase dient de werknemer zijn bezwaar in bij de interne bezwaarcommissie die het bezwaar beoordeelt. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase c. worden gevolgd.
- c. Externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten, dan wel, via de directie, op een AWWN-deskundige (AWVN = Algemene Werkgeversvereniging Nederland).

9.4 Loopbaanbeleid en opleidingen

9.4.1

De werkgever streeft ernaar de werknemer een plaats in zijn organisatie te geven die past bij diens kennis, ervaring en vaardigheden.

9.4.2

Wanneer de werkgever de werknemer in een

andere functie of op een andere werkplek plaatst, houdt hij met de belangen van de werknemer rekening.

9.4.3

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het verkrijgen en op peil houden van de algemene en beroepsgerichte kennis die voor de functie en zijn verdere loopbaan vereist zijn.

9.4.4

Wanneer de werkgever de werknemer opdraagt specifieke, op de functie gerichte kennis en vaardigheden te verwerven, verschaft hij hem hiertoe op zijn kosten de gelegenheid.

9.4.5

Periodiek minimaal eenmaal per twee jaar en in elk geval bij de beoordelingsgesprekken wordt de behoefte aan opleidingen geïnventariseerd; de wensen van de werknemer worden hierin betrokken. Op grond van deze inventarisatie wordt per afdeling een opleidingsplan opgesteld.

9.4.6

De werkgever besteedt speciale aandacht aan het vergroten van de plaatsingsmogelijkheden van niet-toereikend opgeleide werknemers. Dit gebeurt als volgt:

- a. via individuele loopbaanscans wordt de behoefte aan en de noodzaak van om-, her- en bijscholing en het opstellen en uitvoeren van scholingsprogramma's geïnventariseerd;
- b. jaarlijks worden voldoende opleidingstrajecten aangeboden die met name gericht zijn op het verwerven van niet-technische vaardigheden.

9.4.7

Opleidingen in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan voor werknemers tot en met mbo-niveau, worden beschouwd als opleidingen in dienststopdracht. Daarvoor geeft de werkgever zowel vergoeding in tijd als in geld conform de regeling studiefaciliteiten.

Bij de keuze voor de vergoeding in tijd of in geld wordt de lokale situatie betrokken. Als opname in tijd problemen oplevert voor de personeelsbezetting, wordt dit in het lokale overleg (intern overleg) besproken. Als dit niet tot een oplossing leidt, blijft bovenstaande bepaling omtrent vergoeding zowel in tijd als in geld van kracht.

Hoofdstuk 10 Verhouding werkgever en vakbond(en)/bevoegd overlegorgaan

10.1 Verstrekking van gegevens

10.1.1

De werkgever en de vakverenigingen verstrekken elkaar desgevraagd gegevens die voor de

controle van de naleving van deze collectieve arbeidsovereenkomst nodig zijn.

10.1.2

De werkgever en de vakverenigingen gebruiken de gegevens die zij krachtens deze overeenkomst van elkaar ontvangen, uitsluitend voor het doel waarvoor deze zijn verstrekt. Tegenover derden worden zij geheimgehouden.

10.1.3

De werkgever verstrekt de vakverenigingen een keer per maand een opgave van de volgende gegevens van nieuw in dienst getreden werknemers:

- personeelsnummer
- naam en voorletter(s)
- geboortedatum
- afdeling
- adres
- datum indiensttreding.

Vervolgens gebeurt het volgende:

- de vakverenigingen berichten de werkgever welke werknemers als lid bij hen zijn aangesloten;
- de werkgever bericht de vakverenigingen eveneens maandelijks welke mutaties in de hiervoor genoemde gegevens van de leden zijn opgetreden;
- de vakverenigingen verstrekken de werkgever eenmaal per maand een opgave van werknemers die het lidmaatschap hebben beëindigd.

10.1.4

Voor een periodieke controle van het ledenbestand verstrekt de werkgever aan het begin en in het midden van het jaar totaaloverzichten van werknemers die als lid van de betrokken vakverenigingen zijn geregistreerd. Deze overzichten bevatten de volgende gegevens:

- personeelsnummer
- naam en voorletter(s)
- adres
- afdeling
- geboortedatum
- geslacht
- nationaliteit

De overzichten aan het begin van het jaar staan in volgorde van personeelsnummer respectievelijk afdelingscode; het overzicht in het midden van het jaar in volgorde van de afdelingscode.

10.2 Overzichten van salarisgegevens

10.2.1

De werkgever verstrekt na toekenning van de periodieke verhogingen aan de vakverenigingen een overzicht met de volgende gegevens:

- Van werknemers die het in artikel 7.3.7 bedoelde tijdstip reeds in voorgaande jaren hebben bereikt, per functiegroep:

- het totaal aantal werknemers;
 - het totale salarisbedrag;
 - het aantal werknemers aan wie op grond van het in artikel 7.5 bepaalde een bonus is toegekend;
 - het totale bedrag van het aan de in c genoemde werknemers toegekende bonussen;
 - het aantal werknemers dat wegens een minder dan normale taakvervulling een salaris ontvangt dat lager is dan het bedrag van de schaal;
 - het totale bedrag waarmee het salaris van de in e. genoemde werknemers bij het salaris volgens de schaal is achtergebleven.
- Van de overige volwassen werknemers: overeenkomstige gegevens als onder A genoemd.
- Van de jeugdige werknemers:
 - het totaal aantal werknemers;
 - het totale salarisbedrag.

10.2.2

Een keer per kwartaal rapporteert de werkgever aan het bevoegd overlegorgaan over dienstverbanden voor bepaalde tijd.

10.3 Het personeels- en organisatiebeleid

10.3.1

De werkgever stelt de vakverenigingen in de gelegenheid kennis te nemen van de uitgangspunten van zijn beleid op het gebied van personeel en organisatie, en van de wijze waarop dit van jaar tot jaar wordt gerealiseerd. Dat doet hij door jaarlijks een verslag over de inhoud en de eventuele herziening van dit beleid op te stellen en dat in een overleg met de vakverenigingen te bespreken. Dit gebeurt nadat de leden van de vakverenigingen van dit verslag kennis hebben kunnen nemen.

10.3.2

Bij dit overleg besteden partijen aandacht aan het algemene beleid, en in het bijzonder aan ontwikkelingen in de economische situatie, innovatie, investeringen, technologie en automatisering en de daarmee samenhangende werkgelegenheid. Zij proberen na te gaan welke invloed dit alles heeft op zaken als hoeveelheid arbeidsplaatsen, taakinhoud, aanstelling, opleiding, loopbaanontwikkeling, (her)plaatsing van kwetsbare groepen werknemers, werkoverleg, vertegenwoordigend overleg en dergelijke. Ten slotte bespreken zij de betekenis daarvan voor het welzijn van de werknemers. Hiervoor stelt de werkgever, met inbreng van het vertegenwoordigend overleg, personeels- en opleidingsplannen op.

10.3.3

Zodra besloten is een opdracht te geven aan

een organisatiebureau, stelt de werkgever - tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten - de vakverenigingen en de ondernemingsraad in de gelegenheid hun visie hierop kenbaar te maken.

10.4 Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid

10.4.1

De werkgever zorgt met alle geëigende middelen voor de verbetering van de kwaliteit van de arbeid, en voor de veiligheid en gezondheid van de mensen die in zijn bedrijf werkzaam zijn. Partijen bespreken twee keer per jaar de voortgang en resultaten van de verbeteringsprojecten en veiligheidsplannen. Deze maken deel uit van de jaarplannen van de werkeenheden/service-eenheden en behelzen prioriteiten en maatregelen voor het veiligheids- en gezondheidsbeleid. De hulpmiddelen bij het benoemen van arbeidsrisico's zijn risico-inventarisaties en -evaluaties (RIE), periodieke medische onderzoeken (PMO), medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO), de instroomgegevens per werkeenheden/service-eenheid in de WIA en de WAO, en eventueel te organiseren werknemersonderzoeken. Iedere werkeenheden c.q. business unit zal met het intern overleg jaarlijks 3 met voorrang aan te pakken problemen in de arbeidsomstandigheden aanwijzen en een plan van aanpak opstellen gericht op het wegnemen van deze problemen. Dit mede tegen de achtergrond van een zo laag mogelijke instroom in de WIA. Tata Steel zal jaarlijks met de vakverenigingen in het Technisch Overleg de voortgang van de opgestelde plannen van aanpak bespreken. Zie ook het Protocol Duurzame Inzetbaarheid in Bijlage VII.

10.4.2

De vakverenigingen dragen naar beste vermogen bij aan de verbetering van de kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid in het bedrijf. Dat doen zij onder meer door hun leden te stimuleren mee te werken aan de desbetreffende maatregelen van de werkgever, en initiatieven te ontplooiën voor de verdere verbetering van de kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid.

10.4.3

Twee keer per jaar bespreken partijen het milieubeleid van de werkgever. Aan de orde komt onder meer:

- een overzicht van de rapportering aan de centrale ondernemingsraad;
- de inhoud van de passages over milieu in de jaarplaninstructie;
- het milieuborgingssysteem en milieu-audits;
- suggesties voor onderwerpen voor het maat-

schappelijk jaarverslag. Voorts bespreekt de werkgever het maatschappelijk jaarverslag met de vakverenigingen.

10.4.4

Het beleid van de werkgever is erop gericht dat werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt verklaard worden, een volwaardige plaats in de onderneming houden/verkrijgen. Waar nodig en mogelijk wordt de werkplek aangepast aan de mogelijkheden en restcapaciteit van de betrokken werknemer. Als dat niet mogelijk is, wordt elders binnen de Sociale Eenheid IJmuiden een passende werkplek voor de betrokken werknemer gezocht.

De begeleiding en wederinpassing in het arbeidsproces van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gebeurt onder verantwoordelijkheid van de business unit. Deze schakelt hierbij de betrokken interne overlegorganen in.

Met gebruikmaking van de ondersteuning van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundigen wordt gestreefd naar het weer inpassen van de werknemer in een volwaardige, aan zijn mogelijkheden aangepaste functie in de eigen afdeling of het bedrijfsonderdeel. De business unit waaruit de betrokken werknemer komt, staat garant voor de te maken kosten.

De voortgang en eventuele (individuele) knelpunten worden in het Technisch Overleg met de vakverenigingen besproken.

De vakverenigingen toetsen op locatieniveau het algemene beleid en de toepassing daarvan. Er zijn individuele situaties denkbaar waarvoor geen oplossing te vinden is. In dat geval vindt overleg plaats met het betrokken management en de vakbondsbestuurder. Mocht ook dit niet tot een oplossing leiden, dan vindt overleg plaats met de directeur HR.

10.4.5

Werknemers die vallen onder de inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten (IVA-gerechtigden) en die revalideren, krijgen tijdens hun revalidatie een plaats binnen de onderneming.

10.4.6

De restverdien capaciteit van de arbeidsongeschikte werknemer wordt zo volledig mogelijk benut.

10.4.7

In artikel 8.3 staat beschreven in welke mate de werkgever het inkomen van langdurig zieke werknemers aanvult. Als voorwaarde voor de aanvulling tijdens het tweede ziektejaar die in artikel 8.3.3 is genoemd, geldt dat werkgever en werknemer hun reïntegratieverplichtingen en -inspanningen intensiveren, onder meer door de inrichting van een gezondheidscentrum. Dit centrum rekent zich tot taak:

- een gezonde leefstijl te stimuleren;
- intensivering van de verzuimpreventie, zoals het trainen van leidinggevendenden in het oppikken van bepaalde signalen bij beoordelings- en functioneringsgesprekken, adviezen te geven naar aanleiding van een periodiek medisch onderzoek (PMO), het hanteren van een loopbaancheck en het geven van vitaliteitstrainingen.

Andere inspanningen zijn:

- versterking van loopbaanbemiddeling;
- optimale medewerking door de werknemer aan concrete reïntegratieactiviteiten, zoals gedeeltelijke hervatting van het eigen werk, aanvaarding van (tijdelijk) aangepast werk, dan wel eventuele bij- of omscholing;
- de reïntegratieactiviteiten dienen, mede op grond van de wet Poortwachter, zo snel mogelijk na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid aan te vangen.

10.4.8

De werkgever werkt aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid zodat de medewerkers in alle leeftijdsgroepen op een gezonde en zinvolle wijze hun functie kunnen blijven vervullen. Dit wordt in het Technisch Overleg besproken.

10.5 Roosters

10.5.1

De vaststelling en invoering van een niet eerder toegepast ploegdienstrooster geschiedt in overleg tussen partijen.

10.5.2

De invoering van een dagdienst- of kantoor dienstrooster of de invoering van een reeds bestaand ploegdienstrooster geschiedt in overleg met de ondernemingsraad. Als de ondernemingsraad zich van instemming onthoudt, kan de werkgever instemming vragen conform artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden.

10.6 Overwerk

10.6.1

In alle gevallen waarin de werkgever overwerk heeft opgedragen, stelt hij het bevoegd overlegorgaan hiervan op hoogte. Dit gebeurt zo mogelijk vóór de aanvang van dit overwerk.

10.6.2

De werkgever verstrekt periodiek aan het bevoegde overlegorgaan een overzicht van het overwerk dat door de werknemers verricht is. Eveneens verstrekt de werkgever de vakverenigingen periodiek overzichten van de uren overwerk per afdeling.

10.7 Reorganisaties

10.7.1

Wanneer de werkgever aan de ondernemings-

raad advies vraagt over een voorgenomen reorganisatie, ontvangen de vakverenigingen deze adviesaanvraag en de bijbehorende gegevens gelijktijdig ter kennisneming. De werkgever bericht de vakverenigingen als er bij een reorganisatie een begeleidingscommissie wordt ingesteld.

10.7.2

Partijen ontwikkelen een lijst met criteria voor de beslissing bij welke reorganisaties en soortgelijke omstandigheden een sociaal plan vereist is, en welke groepen, belangen en voorzieningen daarin aan de orde moeten komen. Het opstellen van het sociaal plan gebeurt in overleg tussen de werkgever en de vakverenigingen.

10.7.3

De werkgever streeft bij een reorganisatie als bedoeld in artikel 10.7.1 naar een zo groot mogelijke continuïteit van de arbeidsverhouding met zijn werknemers.

10.8 Het intern vertegenwoordigend overleg (ondernemingsraad)

De werkgever is van mening dat het werk van het intern vertegenwoordigend overleg onmisbaar is voor het goed functioneren van de onderneming nu en in de toekomst.

De werkgever stimuleert de werknemers expliciet daaraan deel te nemen. Opdat de interne overlegorganen hun vertegenwoordigende functie goed kunnen vervullen:

- zorgt de werkgever ervoor dat deze overlegorganen steeds zo tijdig en volledig als het belang van de onderneming toestaat, worden ingelicht over het beleid en de gang van zaken. Dat geldt in het bijzonder voor maatregelen die de belangen van de werknemers aanmerkelijk kunnen beïnvloeden;
- ziet hij erop toe dat de leden van deze overlegorganen door het vervullen van deze taak niet in hun belangen worden geschaad;
- bevordert hij zoveel mogelijk dat de leden van deze overlegorganen de meningen en gevoelens van de werknemers naar voren kunnen brengen;
- staat de leden van de interne overlegorganen desgewenst toe vooroverleg te plegen met de vakverenigingen. Desgevraagd stelt de werkgever hiervoor ruimte ter beschikking. Aan de leden van de ondernemingsraad is dit overleg tijdens werktijd toegestaan.

10.9 Bijdragen aan het werk van de vakverenigingen

10.9.1

10.9.1.1

Op schriftelijk verzoek van een vakvereniging verleent de werkgever werknemers die lid zijn

van die vakvereniging, vrijaf om als officieel afgevaardigde deel te nemen aan de vergaderingen genoemd in Bijlage C bij deze CAO.

10.9.1.2

Indien de dienst zich daartegen niet verzet, verleent de werkgever vrijaf aan werknemers die lid zijn van een vakvereniging, voor het volgen van cursussen die de betrokken vakverenigingen (laten) organiseren. Daaronder vallen ook cursussen in EU-verband en cursussen die een vakcentrale organiseert. Dit vrijaf bedraagt voor de leden bedoeld in artikel 10.9.5.2 maximaal drie kalenderweken per jaar; voor de overige leden maximaal twee kalenderweken per jaar.

De betrokken bezoldigd bestuurder dient het verzoek om vrijaf schriftelijk in.

10.9.1.3

Vrijaf zoals beschreven in de artikelen 10.9.1.1 en 10.9.1.2 is voor de betaling gelijk aan verlof in de zin van artikel 5.1.

10.9.2

10.9.2.1

De werkgever keert de vakverenigingen jaarlijks een bedrag uit als bijdrage in de kosten van hun activiteiten.

10.9.2.2

De bijdrage bedraagt voor ieder vol kalenderjaar 40% van de respectievelijke vakbondscontributies. De werkgever stelt de hoogte van de bijdrage voor een kalenderjaar vast nadat de vakverenigingen hun contributie voor dat jaar schriftelijk en ondertekend aan de werkgever bekend hebben gemaakt. De betaling van de bijdrage geschiedt zo spoedig mogelijk daarna.

10.9.3

Werknemers die lid zijn van een van de binnen de Sociale Eenheid IJmuiden opererende vakvereniging, komen in aanmerking voor een fiscaal gunstige vakbondscontributieregeling. De werkgever houdt jaarlijks de verschuldigde vakbondscontributie in op de eindejaarsuitkering (artikel 8.1) en keert de vakbondscontributie weer netto uit.

10.9.4

Indien het voor een behoorlijke communicatie tussen de werknemers en de vakverenigingen nodig is, verleent de werkgever aan de vakverenigingen desgevraagd de volgende faciliteiten:

- hij verschaft hen de bedrijfsgegevens die zij voor hun werk nodig hebben;
- staat toe dat de publicatieborden en intranet via een link worden gebruikt voor het doen van mededelingen;
- staat toe dat in dringende gevallen de functionarissen van de vakverenigingen op het bedrijfsterrein contact hebben met individuele werknemers.

Voorwaarde bij dit alles is dat het belang van de werkgever of dat van individuele

personen hierdoor niet wordt geschaad.

10.9.5

10.9.5.1

De werkgever verschaft de vakverenigingen faciliteiten voor hun werk, zoals dat voor hun leden bij de onderneming of bij een bedrijfsafdeling is georganiseerd. Voorwaarden zijn dat hierdoor de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad en dat het interne overleg niet wordt doorkruist.

10.9.5.2

De vakverenigingen delen de werkgever schriftelijk mee welke leden uit het personeel per 1 januari een functie bekleden in het bedrijvenwerk. Zij berichten de werkgever maandelijks over wijzigingen in deze opgave van bedrijvenwerkers.

10.9.5.3

Op het bedrijvenwerk zijn de volgende regels van toepassing:

- vrijaf voor bedrijvenwerk wordt aangevraagd en toegekend conform de regels voor snipperverlof als vermeld in artikel 5.1.8;
- de bedrijvenwerker registreert de verzuimde werkuren van hemzelf en van de leden met wie hij individueel contact heeft voor het bedrijvenwerk, op de wijze die de werkgever heeft vastgesteld;
- de gezamenlijke vakverenigingen mogen maximaal elfduizend werkuren per jaar voor het bedrijvenwerk verzuimen.

Het bovenstaande geldt ook voor leden van bedrijfsoverlegorganen wanneer zij werkzaam zijn in het kader van het bedrijvenwerk.

10.9.5.4

Voor het bedrijvenwerk gelden verder de volgende faciliteiten.

- a. Een bedrijvenwerker kan indien nodig in werktijd overleggen met een lid van een vakvereniging, inclusief een lid dat zitting heeft in een bedrijfsoverlegorgaan.
- b. Bezoldigde functionarissen van vakverenigingen kunnen indien nodig in werktijd een gesprek voeren met een bedrijvenwerker.
- c. Vergaderingen van bedrijvenwerkers vinden buiten werktijd plaats. Werknemers van wie het dienstrooster verhindert dat zij de vergadering bijwonen, krijgen er zo nodig vrijaf voor.
- d. Een verzoek om vergaderruimte moet tijdig bij de daartoe aangewezen bedrijfsfunctionaris worden ingediend. Deze bepaalt de ruimte en het gebruik daarvan.
- e. Indien nodig voor een behoorlijke communicatie tussen bedrijvenwerkers en overige leden kunnen de publicatieborden op de afdelingen worden gebruikt voor het doen

van mededelingen.

10.9.6

10.9.6.1

De werkgever zorgt ervoor dat de bedrijvenwerker niet op grond van zijn werkzaamheden in het kader van het bedrijvenwerk in zijn belangen wordt geschaad.

10.9.6.2

De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die een functie in het bedrijvenwerk vervult of korter dan twee jaar geleden heeft vervuld, slechts beëindigen wanneer de beëindiging ook zou hebben plaatsgevonden wanneer de werknemer die functie niet zou hebben vervuld.

10.9.7

Wanneer een lid van een vakvereniging deelneemt aan een overlegorgaan van de werkgever c.q. paritair samengestelde werkgroep of commissie wordt dat als werken beschouwd.

10.9.8

10.9.8.1

In artikel 3.2 is vastgelegd hoe de werknemer dient om te gaan met vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Wanneer nu een werknemer dergelijke informatie verstrekt aan zijn vakvereniging, beschouwt de werkgever deze vakvereniging niet als onbevoegd in de zin van artikel 3.2.

De werkgever handelt tegenover de betrokken werknemer dienovereenkomstig. Voorwaarde is wel dat deze gegevensverstrekking behoort tot de normale communicatie in het kader van een doelmatige belangenbehartiging tussen een werknemersorganisatie en zijn leden.

10.9.8.2

De vakverenigingen houden de gegevens tegenover onbevoegden geheim, op dezelfde wijze als de werknemer dat doet.

10.10 Arbeidsrust, staking en uitsluiting

10.10.1

De vakverenigingen proberen een ongestoorde voortgang van het bedrijf te bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust tegen te gaan, voor zover dit redelijkerwijs van hen kan worden verwacht.

10.10.2

In geval van staking of beperking van werkzaamheden door werknemers dragen de vakverenigingen ertoe bij dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materieel en installaties, voortgang vinden. Ook hier geldt: voor zover mogelijk en voor zover dit redelijkerwijs van hen kan worden verwacht.

10.10.3

De werkgever kan zich niet beroepen op artikel 10.10.2 als hij

- een besluit neemt zoals genoemd in artikel

25 van de Wet op de ondernemingsraden tegen het advies van de ondernemingsraad in of zonder deze de gelegenheid te geven daarover advies uit te brengen,

- en de vakverenigingen hiertegen ernstige bezwaren hebben op grond van de belangen van de werknemers.

De rechtmatigheid van het handelen van vakverenigingen kan dan uitsluitend worden getoetst aan algemene rechtsnormen.

10.10.4

De werkgever past uitsluiting als tegenmaatregel bij staking slechts toe nadat overleg met de vakverenigingen over andere middelen tot herstel van de arbeidsrust heeft plaatsgevonden. De vakverenigingen worden vooraf van een voorgenomen uitsluiting in kennis gesteld.

10.10.5

De werkgever geeft werknemers die lid zijn van een vakvereniging, een aanvullende uitkering overeenkomstig artikel 8.6.2 als er sprake is van tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden door een staking waaraan zij niet deelnemen. Dit geldt uitsluitend voor leden van een vakvereniging die zijn verplichtingen ingevolge artikel 10.10.1 en 10.10.2 nakomt.

10.11 De aansprakelijkheid van de vakverenigingen

De vakverenigingen zijn aansprakelijk voor de gedragingen van hun leden die inbreuk plegen op de bepalingen van de CAO. Dit geldt niet indien deze gedragingen gebeuren buiten voorkennis, toedoen of in strijd met besluiten van de vakverenigingen, en deze tegen de betrokken leden geëigende maatregelen hebben genomen.

10.12 Commissies

Partijen kunnen commissies en werkgroepen instellen, waarvan de taak en samenstelling worden vastgelegd in onderling overleg, met dien verstande dat elk van de partijen aan werknemers zijde minstens één zetel kan bezetten.

10.13 Enkele specifieke afspraken

10.13.1

10.13.1.1

Partijen streven voor de pensioenen waarvoor in 1972 geen welvaartsvastheid is ingevoerd, alsnog waardevastheid na.

10.13.1.2

Partijen garanderen bij de komende CAO-onderhandelingen bij voorrang de ruimte voor de verbetering van arbeidsvoorwaarden te gebruiken voor de financiering van de stijging van pensioenkosten voor zover deze kosten niet meer gefinancierd kunnen worden uit de middelen van het Pensioenfonds. Deze stijging vloeit

voort uit de verbeterde pensioenregeling in de zin van artikel 10.13.1.1, en uit aanpassingen op grond van de Hoogovens-CAO 1972.

10.13.2

10.13.2.1 Vervallen

10.13.2.2 Protocol Duurzame Inzetbaarheid

Partijen hebben de gezamenlijke uitgangspunten en instrumenten voor duurzame inzetbaarheid vastgelegd. Deze zijn uitgewerkt in het Protocol Duurzame Inzetbaarheid in Bijlage VII van deze CAO.

10.13.2.3 BO/OT

Uitgangspunt is dat werknemers die werken onder bezwarende omstandigheden een toeslag ontvangen. De CAO kent toeslagen voor werk onder bewarende omstandigheden (BO-toeslag in artikel 7.6), werk onder bezwarende omgevingsomstandigheden (OT-toeslag in artikel 7.7) en incidentele werkzaamheden onder extra bezwaarlijke omstandigheden (Hitte- en vuilwerkpremie in artikel 7.14).

Tata Steel en de vakbonden zullen de concrete voorstellen van de ingestelde paritaire werkgroep voor de actualisatie van de BO/OT-toeslagen tijdens het Technisch Overleg bespreken.

10.13.2.4 Sociale gevolgen van de technische en economische ontwikkelingen

De werkgever is bereid op verzoek deel te nemen aan studies en gesprekken op ander dan alleen werkgeversniveau, over maatregelen om het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren. Partijen achten vooral dat deel van de arbeidsmarkt van belang, waaruit de werknemers van de onderneming worden geworven. De werkgever stelt hiervoor zijn kennis over invloeden op arbeidsmarktprocessen ter beschikking. Indien deze studies en gesprekken leiden tot een algemene regeling voor het opvangen van de sociale gevolgen van de technische en economische ontwikkelingen, gaat de werkgever na welke bestaande eigen regelingen daarin een plaats kunnen krijgen.

10.13.2.5 Vervallen

10.13.2.6 Innovatie van werktijden

Partijen bij de CAO hechten veel belang aan gezonde en effectieve werktijdenregelingen. Werktijdenregelingen met aandacht voor verschillen tussen werknemers en verschillen tussen bedrijfsonderdelen. Verschillen in persoonskenmerken en/of persoonlijke omstandigheden kunnen bij werknemers leiden tot verschillende behoeften rond de vormgeving van hun werktijden. Verschillen in bedrijfsprocessen en werkstromen kunnen per bedrijfsonderdeel leiden tot een andere vraag naar de verdeling en/of indeling van personeel binnen de betreffende bedrijfstijd.

Het huidige palet aan werktijdenregelingen

binnen Tata Steel voorziet hier deels in, maar partijen weten dat meer mogelijk is. Het gaat dan ook over belangrijke zaken als duurzame inzetbaarheid, de combinatie werk-privé, een effectieve personeelsinzet en de eigen regelcapaciteit van de werknemer. Het gaat hierbij niet alleen over de ploegendiensten, maar ook over de dagdienst en kantoor dienst. De wetenschap dat binnen Tata Steel op het terrein van de inrichting van de arbeidsorganisatie nog veel te winnen valt, en dus voor zowel het bedrijf als de werknemers voordeel kan opleveren, vraagt om een gerichte aanpak.

Partijen willen daarom gedurende de looptijd van de CAO een beperkt aantal experimenten doen ten aanzien van de volgende thema's (met voorbeelden):

1. Regelcapaciteit;
 - Project met vrijwillige invulling van overwerk en consignatie bij de HTD;
 - Project taakgericht werken bij een aantal nader te bepalen afdelingen.
2. Fluctuaties in werkaanbod;
 - Onderzoeken naar het verder toepassen van het flexwachtensysteem zoals wordt toegepast binnen de Havens van OSL (OSL / GSL).

Partijen willen dit doen via proeven om zo eerst in de praktijk te onderzoeken en mee te maken hoe de bovenstaande thema's uitwerken en hoe dit door de werknemers en het management wordt ervaren.

10.13.2.7 Proef overwerk en consignatie

Partijen hebben in de CAO 2014 afgesproken om de bepalingen in de CAO met een leeftijdsgrens tegen het licht te houden. Een paritaire werkgroep is hiermee intensief bezig geweest. Deze werkgroep heeft aanbevelingen gedaan aan CAO-partijen.

Eén van deze aanbevelingen heeft betrekking op de huidige leeftijdsgrenzen zoals die gelden bij overwerk (artikel 4.5.2 CAO) en consignatie (artikel 4.6 CAO).

Partijen nemen deze aanbeveling van de werkgroep over. Dit betekent dat partijen afspreken een werkwijze te gaan onderzoeken waarbij het team zelf verantwoordelijk is voor het invullen van overwerk en consignatie op vrijwillige basis. Dit geeft medewerkers meer vrijheid en invloed in het afstemmen van werk en privé met als randvoorwaarde dat het werk wel moet worden gedaan. De huidige leeftijdsgrenzen kunnen dan ook worden losgelaten voor de duur van deze proef.

10.14 Arbeidsparticipatie

10.14.1

De werkgever en de vakbonden vinden het van belang om bij te dragen aan arbeidsparticipatie van jongeren met een uitkering op grond van de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (Wajong). Daarom zal de werkgever gedurende de looptijd van deze CAO minimaal 20 Wajongers of personen met een afstand tot de arbeidsmarkt een arbeidsplaats binnen Tata Steel op basis van een tijdelijk contract aanbieden.

10.14.2

De werkgever en vakbonden zullen gezamenlijk het initiatief nemen een regionale activiteit op te zetten gericht op het plaatsen van Wajongers, arbeidsgehandicapten en langdurig werklozen bij bedrijven binnen de regio IJmond.

10.15 Extern Personeel

De werkgever en de vakbonden vinden het belangrijk dat bedrijven die ten behoeve van de werkgever werkzaamheden verrichten zich ten opzichte van hun eigen personeel als goed werkgever in de zin van de wet (artikel 7:611 BW) gedragen. Dit impliceert naleving van de wetgeving zoals de Wet op de CAO. Daarom hebben partijen in het kader van "Gewoon goed werk" het volgende afgesproken.

De werkgever hecht aan haar principe dat alleen zaken gedaan wordt met bonafide bedrijven. Daarom is het belangrijk dat er voldoende zicht is op de voor Tata Steel werkende (onder)aannemers. Hiertoe worden (onder)aannemers vooraf door de werkgever goedgekeurd en is onderuitbesteding beperkt tot één niveau, tenzij sprake is van multidisciplinaire werkzaamheden waarvoor verschillende specialismen vereist zijn. De werkgever controleert (onder)aannemers vooraf door een uitgebreide screening te houden. Onderdeel daarvan zal ook zijn de naleving van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WMM) en aan de Arbeidstijdenwet (ATW).

Verder bepaalt werkgever in haar huidige inkoopvoorwaarden dat bedrijven zich moeten houden aan veiligheids- en milieuvoorschriften en dat bedrijven niet in strijd handelen met de Tata Steel Responsible Procurement Policy. Deze Policy kent een aantal principes op het gebied van gezondheid & veiligheid en het milieu en die bedrijven verplicht om op een eerlijke en open manier zaken te doen en een goed werkgever te zijn richting de eigen medewerkers.

Mochten er signalen zijn dat bedrijven zich niet aan deze veiligheids- en milieuvoorschriften en

de Tata Steel Responsible Procurement Policy houden dan zal de werkgever het betrokken bedrijf hierop aanspreken en zal de werkgever dit melden aan de vakverenigingen. Indien er geen verbetering optreedt kan dit leiden tot contractsverlies.

De werkgever vindt het onwenselijk dat er binnen de organisatie langdurig uitzendkrachten worden ingezet op vast werk tenzij sprake is van piekdruk of vervanging in verband met ziekte. Om dit te bewaken zal werkgever de langdurige inzet van uitzendkrachten monitoren. Daar waar uitzendkrachten (in de zin van de ABU en/of NBBU CAO) langer dan 12 maanden op vast werk (stoelenplan) worden ingezet zal door Tata Steel een vacature worden gesteld, tenzij op deze arbeidsplaatsen boventallige dan wel aankomend boventallige werknemers kunnen worden herplaatst. Dit in goed overleg met de vakbonden. De werkgever zal periodiek tijdens het Technisch Overleg aan vakbonden rapporteren op welke plekken binnen Tata Steel uitzendkrachten worden ingeleend en wat de duur hiervan is. De werkgever zal slechts gebruik maken van SNA/NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus en uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag binnen Tata Steel de inlenersbeloning conform de definitie in de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017 toepassen.

10.16 Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden vanaf 1 april 2015

10.16.1

- Per 1 mei 2015 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 1,90%.
- Per 1 juli 2016 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 2,00%.
- Per 1 oktober 2016 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 0,35%.

10.16.2

De tegemoetkoming in de premie ziektekostenverzekering bedraagt per 1 april 2011 € 45 bruto per maand.

10.16.3

De procentuele verhogingen van de salarissen en salarisschalen zoals vermeld in Bijlage A en de tegemoetkoming in de ziektekosten gelden ook voor de beloning van leerlingen. De overige arbeidsvoorwaarden die voor leerlingen gelden, staan vermeld in de desbetreffende leerarbeids-overeenkomst.

10.16.4

De werkgever kent, als blijk van waardering, € 50 per jaar toe aan de bedrijfshulpverleners.

10.16.5

In het kader van de door de overheid ingevoerde fiscale werkkostenregeling, ontvangen

werknemers per 1 april 2011 een onkostenvergoeding van € 25 netto per maand. Deze bepaling geldt ook voor de leerlingen.

10.17 Uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst

De uitleg van de collectieve arbeidsovereenkomst berust bij partijen. De toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst berust bij de werkgever. In het Technisch Overleg krijgen de vakverenigingen de gelegenheid hun zienswijze over de uitleg en de wijze van toepassing kenbaar te maken.

10.18 Bekendmaking CAO

De werkgever stelt aan de vakverenigingen en OR-leden gedrukte Cao-boekjes beschikbaar. Naast de gedrukte versie ontvangen de vakverenigingen een digitale versie. De werkgever draagt tevens zorg dat de digitale versie goed bereikbaar en zichtbaar is op de HR-portal.

BIJLAGEN

Bijlage A

Salarisschalen voor volwassen werknemers (Jaarsalaris)

Per 1 mei 2015 inclusief de algemene salarisherziening van 1.90 %																	
Functiegroep	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Functiejaar																	
0	23229	23694	24372	25444	26945	28906	30472	32291	34250	36673	39715	43481	47937	54928	60696	69421	76772
1	23500	23990	24712	25836	27385	29412	31061	32952	34995	37503	40660	44472	49182	56304	62431	71327	78829
2	23771	24286	25052	26228	27825	29918	31650	33613	35740	38333	41605	45463	50427	57680	64166	73233	80886
3	24042	24582	25392	26620	28265	30424	32239	34274	36485	39163	42550	46454	51672	59056	65901	75139	82943
4	24313	24878	25732	27012	28705	30930	32828	34935	37230	39993	43495	47445	52917	60432	67636	77045	85000
5	24584	25174	26072	27404	29145	31436	33417	35596	37975	40823	44440	48436	54162	61808	69371	78951	87057
6	24855	25470	26412	27796	29585	31942	34006	36257	38720	41653	45385	49427	55407	63184	71106	80857	89114
7	25126	25766	26752	28188	30025	32448	34595	36918	39465	42483	46330	50418	56652	64560	72841	82763	91171
8												51409	57897	65936	74576	84669	93228
9														67312	76311	86575	95285
10																88481	97342
11																90387	99399
12																	101456
13																	103513
Periodiek	271	296	340	392	440	506	589	661	745	830	945	991	1245	1376	1735	1906	2057

Salarisschalen voor volwassen werknemers (Maandsalaris)

Per 1 mei 2015 inclusief de algemene salarisherziening van 1.90 %																	
Functiegroep	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Functiejaar																	
0	1935,75	1974,50	2031,00	2120,33	2245,42	2408,83	2539,33	2690,92	2854,17	3056,08	3309,58	3623,42	3994,75	4577,33	5058,00	5785,08	6397,67
1	1958,33	1999,17	2059,33	2153,00	2282,08	2451,00	2588,42	2746,00	2916,25	3125,25	3388,33	3706,00	4098,50	4692,00	5202,58	5943,92	6569,08
2	1980,92	2023,83	2087,67	2185,67	2318,75	2493,17	2637,50	2801,08	2978,33	3194,42	3467,08	3788,58	4202,25	4806,67	5347,17	6102,75	6740,50
3	2003,50	2048,50	2116,00	2218,33	2355,42	2535,33	2686,58	2856,17	3040,42	3263,58	3545,83	3871,17	4306,00	4921,33	5491,75	6261,58	6911,92
4	2026,08	2073,17	2144,33	2251,00	2392,08	2577,50	2735,67	2911,25	3102,50	3332,75	3624,58	3953,75	4409,75	5036,00	5636,33	6420,42	7083,33
5	2048,67	2097,83	2172,67	2283,67	2428,75	2619,67	2784,75	2966,33	3164,58	3401,92	3703,33	4036,33	4513,50	5150,67	5780,92	6579,25	7254,75
6	2071,25	2122,50	2201,00	2316,33	2465,42	2661,83	2833,83	3021,42	3226,67	3471,08	3782,08	4118,92	4617,25	5265,33	5925,50	6738,08	7426,17
7	2093,83	2147,17	2229,33	2349,00	2502,08	2704,00	2882,92	3076,50	3288,75	3540,25	3860,83	4201,50	4721,00	5380,00	6070,08	6896,92	7597,58
8												4284,08	4824,75	5494,67	6214,67	7055,75	7769,00
9													5609,33	6359,25	7214,58	7940,42	
10																7373,42	8111,83
11																7532,25	8283,25
12																	8454,67
13																	8626,08

Salarisschalen voor volwassen werknemers (Jaarsalaris)

Per 1 juli 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%																		
Functiegroep	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Functiejaar																		
0	23694	24168	24860	25953	27484	29485	31082	32937	34935	37407	40510	44351	48896	56027	61910	70810	78308	
1	23971	24470	25207	26353	27933	30002	31683	33612	35695	38254	41474	45362	50166	57431	63680	72755	80407	
2	24248	24772	25554	26753	28382	30519	32284	34287	36455	39101	42438	46373	51436	58835	65450	74700	82506	
3	24525	25074	25901	27153	28831	31036	32885	34962	37215	39948	43402	47384	52706	60239	67220	76645	84605	
4	24802	25376	26248	27553	29280	31553	33486	35637	37975	40795	44366	48395	53976	61643	68990	78590	86704	
5	25079	25678	26595	27953	29729	32070	34087	36312	38735	41642	45330	49406	55246	63047	70760	80535	88803	
6	25356	25980	26942	28353	30178	32587	34688	36987	39495	42489	46294	50417	56516	64451	72530	82480	90902	
7	25633	26282	27289	28753	30627	33104	35289	37662	40255	43336	47258	51428	57786	65855	74300	84425	93001	
8												52439	59056	67259	76070	86370	95100	
9														68663	77840	88315	97199	
10															90260	99298		
11																92205	101397	
12																	103496	
13																		105595
Periodiek	277	302	347	400	449	517	601	675	760	847	964	1011	1270	1404	1770	1945	2099	

Salarisschalen voor volwassen werknemers (Maandsalaris)

Per 1 juli 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%																		
Functiegroep	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
Functiejaar																		
0	1974,50	2014,00	2071,67	2162,75	2290,33	2457,08	2590,17	2744,75	2911,25	3117,25	3375,83	3695,92	4074,67	4668,92	5159,17	5900,83	6525,67	
1	1997,58	2039,17	2100,58	2196,08	2327,75	2500,17	2640,25	2801,00	2974,58	3187,83	3456,17	3780,17	4180,50	4785,92	5306,67	6062,92	6700,58	
2	2020,67	2064,33	2129,50	2229,42	2365,17	2543,25	2690,33	2857,25	3037,92	3258,42	3536,50	3864,42	4286,33	4902,92	5454,17	6225,00	6875,50	
3	2043,75	2089,50	2158,42	2262,75	2402,58	2586,33	2740,42	2913,50	3101,25	3329,00	3616,83	3948,67	4392,17	5019,92	5601,67	6387,08	7050,42	
4	2066,83	2114,67	2187,33	2296,08	2440,00	2629,42	2790,50	2969,75	3164,58	3399,58	3697,17	4032,92	4498,00	5136,92	5749,17	6549,17	7225,33	
5	2089,92	2139,83	2216,25	2329,42	2477,42	2672,50	2840,58	3026,00	3227,92	3470,17	3777,50	4117,17	4603,83	5253,92	5896,67	6711,25	7400,25	
6	2113,00	2165,00	2245,17	2362,75	2514,83	2715,58	2890,67	3082,25	3291,25	3540,75	3857,83	4201,42	4709,67	5370,92	6044,17	6873,33	7575,17	
7	2136,08	2190,17	2274,08	2396,08	2552,25	2758,67	2940,75	3138,50	3354,58	3611,33	3938,17	4285,67	4815,50	5487,92	6191,67	7035,42	7750,08	
8												4369,92	4921,33	5604,92	6339,17	7197,50	7925,00	
9														5721,92	6486,67	7359,58	8099,92	
10															7521,67	8274,83		
11																7683,75	8449,75	
12																	8624,67	
13																		8799,58

Salarisschalen voor volwassen werknemers (Jaarsalaris)

Per 1 oktober 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 0,35%

Functiegroep	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Functiejaar																	
0	23777	24253	24948	26044	27581	29589	31191	33053	35058	37538	40652	44507	49068	56224	62127	71058	78583
1	24055	24557	25297	26446	28032	30108	31795	33731	35821	38388	41620	45522	50343	57633	63904	73010	80690
2	24333	24861	25646	26848	28483	30627	32399	34409	36584	39238	42588	46537	51618	59042	65681	74962	82797
3	24611	25165	25995	27250	28934	31146	33003	35087	37347	40088	43556	47552	52893	60451	67458	76914	84904
4	24889	25469	26344	27652	29385	31665	33607	35765	38110	40938	44524	48567	54168	61860	69235	78866	87011
5	25167	25773	26693	28054	29836	32184	34211	36443	38873	41788	45492	49582	55443	63269	71012	80818	89118
6	25445	26077	27042	28456	30287	32703	34815	37121	39636	42638	46460	50597	56718	64678	72789	82770	91225
7	25723	26381	27391	28858	30738	33222	35419	37799	40399	43488	47428	51612	57993	66087	74566	84722	93332
8												52627	59268	67496	76343	86674	95439
9													68905	78120	88626	97546	
10																90578	99653
11																92530	101760
12																	103867
13																	105974
Periodiek	278	304	349	402	451	519	604	678	763	850	968	1015	1275	1409	1777	1952	2107

Salarisschalen voor volwassen werknemers (Maandsalaris)

Per 1 oktober 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 0,35%

Functiegroep	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Functiejaar																	
0	1981,42	2021,08	2079,00	2170,33	2298,42	2465,75	2599,25	2754,42	2921,50	3128,17	3387,67	3708,92	4089,00	4685,33	5177,25	5921,50	6548,58
1	2004,58	2046,42	2108,08	2203,83	2336,00	2509,00	2649,58	2810,92	2985,08	3199,00	3468,33	3793,50	4195,25	4802,75	5325,33	6084,17	6724,17
2	2027,75	2071,75	2137,17	2237,33	2373,58	2552,25	2699,92	2867,42	3048,67	3269,83	3549,00	3878,08	4301,50	4920,17	5473,42	6246,83	6899,75
3	2050,92	2097,08	2166,25	2270,83	2411,17	2595,50	2750,25	2923,92	3112,25	3340,67	3629,67	3962,67	4407,75	5037,58	5621,50	6409,50	7075,33
4	2074,08	2122,42	2195,33	2304,33	2448,75	2638,75	2800,58	2980,42	3175,83	3411,50	3710,33	4047,25	4514,00	5155,00	5769,58	6572,17	7250,92
5	2097,25	2147,75	2224,42	2337,83	2486,33	2682,00	2850,92	3036,92	3239,42	3482,33	3791,00	4131,83	4620,25	5272,42	5917,67	6734,83	7426,50
6	2120,42	2173,08	2253,50	2371,33	2523,92	2725,25	2901,25	3093,42	3303,00	3553,17	3871,67	4216,42	4726,50	5389,83	6065,75	6897,50	7602,08
7	2143,58	2198,42	2282,58	2404,83	2561,50	2768,50	2951,58	3149,92	3366,58	3624,00	3952,33	4301,00	4832,75	5507,25	6213,83	7060,17	7777,67
8												4385,58	4939,00	5624,67	6361,92	7222,83	7953,25
9													5742,08	6510,00	7385,50	8128,83	
10																7548,17	8304,42
11																7710,83	8480,00
12																	8655,58
13																	8831,17

Bijlage B1**Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Jaarsalaris)**

Per 1 mei 2015 inclusief de algemene salarisherziening van 1,90%

Functiegroep	4	5	6	7	8
Leeftijd in jaren					
16	14538	14538	14538	14538	14538
17	16198	16198	16198	16198	16198
18	17984	18005	18005	18481	18481
19	19806	20033	20063	20884	21212
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	23229	23694	24372	25444	26945

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Maandsalaris)

Per 1 mei 2015 inclusief de algemene salarisherziening van 1,90%

Functiegroep	4	5	6	7	8
Leeftijd in jaren					
16	1211,50	1211,50	1211,50	1211,50	1211,50
17	1349,83	1349,83	1349,83	1349,83	1349,83
18	1498,67	1500,42	1500,42	1540,08	1540,08
19	1650,50	1669,42	1671,92	1740,33	1767,67
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	1935,75	1974,50	2031,00	2120,33	2245,42

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Jaarsalaris)

Per 1 juli 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Functiegroep	4	5	6	7	8
Leeftijd in jaren					
16	14829	14829	14829	14829	14829
17	16522	16522	16522	16522	16522
18	18344	18366	18366	18851	18851
19	20203	20434	20465	21302	21637
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	23694	24168	24860	25953	27484

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Maandsalaris)

Per 1 juli 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Functiegroep	4	5	6	7	8
Leeftijd in jaren					
16	1235,75	1235,75	1235,75	1235,75	1235,75
17	1376,83	1376,83	1376,83	1376,83	1376,83
18	1528,67	1530,50	1530,50	1570,92	1570,92
19	1683,58	1702,83	1705,42	1775,17	1803,08
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	1974,50	2014,00	2071,67	2162,75	2290,33

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Jaarsalaris)

Per 1 oktober 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 0,35%

Funcatiegroep	4	5	6	7	8
Leeftijd in jaren					
16	14881	14881	14881	14881	14881
17	16580	16580	16580	16580	16580
18	18409	18431	18431	18917	18917
19	20274	20506	20537	21377	21713
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	23777	24253	24948	26044	27581

Salarisschalen voor jeugdige werknemers (Maandsalaris)

Per 1 oktober 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 0,35%

Funcatiegroep	4	5	6	7	8
Leeftijd in jaren					
16	1240,08	1240,08	1240,08	1240,08	1240,08
17	1381,67	1381,67	1381,67	1381,67	1381,67
18	1534,08	1535,92	1535,92	1576,42	1576,42
19	1689,50	1708,83	1711,42	1781,42	1809,42
Minimum schaalbedrag betreffende functiegroep volwassen werknemers	1981,42	2021,08	2079,00	2170,33	2298,42

Bijlage B2**Salarisschalen voor personeelscategorie E (Jaarsalaris)**

Per 1 mei 2015 inclusief de algemene salarisherziening van 1,90%

Aanlooptijd	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
Ervaringsjaar					
0			36673		
1			39186		
2	43056	42250	41699	41095	40583
3	47001	45377	44212	43056	42025
4	50946	48504	46725	45017	43467
5	54891	51631	49238	46978	44909
6		54758	51751	48939	46351
7			54264	50900	47793
8				52861	49235
9				54822	50677
10					52119
11					53561
Periodiek	3945	3127	2513	1961	1442

Salarisschalen voor personeelscategorie E (Maandsalaris)

Per 1 mei 2015 inclusief de algemene salarisherziening van 1,90%

Aanlooptijd	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
Ervaringsjaar					
0			3056,08		
1			3265,50		
2	3588,00	3520,83	3474,92	3424,58	3381,92
3	3916,75	3781,42	3684,33	3588,00	3502,08
4	4245,50	4042,00	3893,75	3751,42	3622,25
5	4574,25	4302,58	4103,17	3914,83	3742,42
6		4563,17	4312,58	4078,25	3862,58
7			4522,00	4241,67	3982,75
8				4405,08	4102,92
9				4568,50	4223,08
10					4343,25
11					4463,42

Salarisschalen voor personeelscategorie E (Jaarsalaris)

Per 1 juli 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Aanlooptijd	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
Ervaringsjaar					
0			37407		
1			39971		
2	43918	43095	42535	41917	41395
3	47942	46285	45099	43918	42866
4	51966	49475	47663	45919	44337
5	55990	52665	50227	47920	45808
6		55855	52791	49921	47279
7			55355	51922	48750
8				53923	50221
9				55924	51692
10					53163
11					54634
Periodiek	4024	3190	2564	2001	1471

Salarisschalen voor personeelscategorie E (Maandsalaris)

Per 1 juli 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Aanlooptijd	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
Ervaringsjaar					
0			3117,25		
1			3330,92		
2	3659,83	3591,25	3544,58	3493,08	3449,58
3	3995,17	3857,08	3758,25	3659,83	3572,17
4	4330,50	4122,92	3971,92	3826,58	3694,75
5	4665,83	4388,75	4185,58	3993,33	3817,33
6		4654,58	4399,25	4160,08	3939,92
7			4612,92	4326,83	4062,50
8				4493,58	4185,08
9				4660,33	4307,67
10					4430,25
11					4552,83

Bijlage B2 (vervolg)**Salarisschalen voor personeelscategorie E (Jaarsalaris)**

Per 1 oktober 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 0,35%

Aanlooptijd	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
Ervaringsjaar					
0			37538		
1			40111		
2	44072	43246	42684	42064	41540
3	48111	46448	45257	44073	43017
4	52150	49650	47830	46082	44494
5	56189	52852	50403	48091	45971
6		56054	52976	50100	47448
7			55549	52109	48925
8				54118	50402
9				56127	51879
10					53356
11					54833
Periodiek	4039	3202	2573	2009	1477

Salarisschalen voor personeelscategorie E (Maandsalaris)

Per 1 oktober 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 0,35%

Aanlooptijd	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cat. 4	Cat. 5
Ervaringsjaar					
0			3128,17		
1			3342,58		
2	3672,67	3603,83	3557,00	3505,33	3461,67
3	4009,25	3870,67	3771,42	3672,75	3584,75
4	4345,83	4137,50	3985,83	3840,17	3707,83
5	4682,42	4404,33	4200,25	4007,58	3830,92
6		4671,17	4414,67	4175,00	3954,00
7			4629,08	4342,42	4077,08
8				4509,83	4200,17
9				4677,25	4323,25
10					4446,33
11					4569,42

Bijlage B3**Salarisschalen leerlingen (Jaarsalaris)**

Per 1 mei 2015 inclusief de algemene salarisherziening van 1,90%

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen per 01-05-2015	Salarisschaal leerlingen Havens per 01-05-2015	Wettelijk minimumloon per 01-01-2015
15	7185	7839	5406,60
16	8009	8049	6217,20
17	8925	8981	7118,40
18	10022	10109	8199,60
19	11303	11422	9461,40
20	12951	13111	11083,20
21	14965	15174	13065,60
22	17249	17518	15318,60
23 en ouder	19997	20336	18021,60

Salarisschalen leerlingen (Maandsalaris)

Per 1 mei 2015 inclusief de algemene salarisherziening van 1,90%

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen per 01-05-2015	Salarisschaal leerlingen Havens per 01-05-2015	Wettelijk minimumloon per 01-01-2015
15	598,75	653,25	450,55
16	667,42	670,75	518,10
17	743,75	748,42	593,20
18	835,17	842,42	683,30
19	941,92	951,83	788,45
20	1079,25	1092,58	923,60
21	1247,08	1264,50	1088,80
22	1437,42	1459,83	1276,55
23 en ouder	1666,42	1694,67	1501,80

Bijlage B3 (vervolg)**Salarisschalen leerlingen (Jaarsalaris)**

Per 1 juli 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen per 01-07-2016	Salarisschaal leerlingen Havens per 01-07-2016	Wettelijk minimumloon per 01-07-2015
15	7329	7996	5428,20
16	8170	8210	6242,40
17	9104	9161	7147,20
18	10223	10312	8232,60
19	11530	11651	9499,20
20	13211	13374	11127,60
21	15265	15478	13117,80
22	17594	17869	15379,80
23 en ouder	20397	20743	18093,60

Salarisschalen leerlingen (Maandsalaris)

Per 1 juli 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 2,00%

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen per 01-07-2016	Salarisschaal leerlingen Havens per 01-07-2016	Wettelijk minimumloon per 01-07-2015
15	610,75	666,33	452,35
16	680,83	684,17	520,20
17	758,67	763,42	595,60
18	851,92	859,33	686,05
19	960,83	970,92	791,60
20	1100,92	1114,50	927,30
21	1272,08	1289,83	1093,15
22	1466,17	1489,08	1281,65
23 en ouder	1699,75	1728,58	1507,80

Salarisschalen leerlingen (Jaarsalaris)

Per 1 oktober 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 0,35%

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen per 01-10-2016	Salarisschaal leerlingen Havens per 01-10-2016	Wettelijk minimumloon per 01-07-2015
15	7355	8024	5428,20
16	8199	8239	6242,40
17	9136	9194	7147,20
18	10259	10349	8232,60
19	11571	11692	9499,20
20	13258	13421	11127,60
21	15319	15533	13117,80
22	17656	17932	15379,80
23 en ouder	20469	20816	18093,60

Salarisschalen leerlingen (Maandsalaris)

Per 1 oktober 2016 inclusief de algemene salarisherziening van 0,35%

Leeftijd in jaren	Salarisschaal leerlingen per 01-10-2016	Salarisschaal leerlingen Havens per 01-10-2016	Wettelijk minimumloon per 01-07-2015
15	612,92	668,67	452,35
16	683,25	686,58	520,20
17	761,33	766,17	595,60
18	854,92	862,42	686,05
19	964,25	974,33	791,60
20	1104,83	1118,42	927,30
21	1276,58	1294,42	1093,15
22	1471,33	1494,33	1281,65
23 en ouder	1705,75	1734,67	1507,80

Bijlage C

Vergaderingen van Vakverenigingen als bedoeld in artikel 10.9.1.1

2015-2017	
FNV	Bondscongres FNV Ledenparlement FNV Sectorraad FNV Metaal Bedrijfsgroepconferentie FNV Metaal
CNV Vakmensen	Congres CNV Vakmensen Bondsraad CNV Vakmensen Vakgroepbestuur Metaalelectro
De Unie	Congres de Unie Bestuursraad De Unie Sectorraad Industrie & Handel
VHP Tata Steel	Ledenvergadering van UOV/VCP Platform Industrie van UOV/VCP

Bijlage I

Modellen van de roosters bedoeld in artikel 4.2.1 en de berekening van de ploegentoeslagen bedoeld in artikel 7.8.1 tot en met 7.8.7.

1 Dagdienst

1.1 Vijfdaagse dagdienst

1.1.1 Rooster

zo	1	-
ma	2	D
di	3	D
wo	4	D
do	5	D
vr	6	D
za	7	-

1.1.2 Werktijd

- de aanvangstijd wordt vastgesteld door de bedrijfsleiding in overleg met de werknemer, waarbij behalve met de bedrijfsactiviteiten, ook rekening zal worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waaronder het combineren van werk en privé;
- de aanvangstijd varieert tussen 06.00 en 09.00 uur;
- indien de bedrijfsleiding het noodzakelijk acht om binnen de flexibele aanvangs- en eindtijden voor delen van de organisatie structureel vaste aanvangs- en eindtijden in te voeren, gebeurt dit in overleg met de ondernemingsraad;
- incidentele noodzakelijke aanpassing van de aanvangstijden gebeurt in overleg met de werknemer maar minimaal een week van tevoren;
- de normale dagelijkse werktijd bedraagt 8 uur, inclusief een lunchpauze van een half uur;
- per dienst wordt minimaal 6 en maximaal 9 uur per dag gewerkt, inclusief een lunchpauze van een half uur en exclusief overwerk; de arbeidsduur per 13 weken bedraagt hierbij gemiddeld 36 uur per week;
- in overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende zijn variaties per dag, per week, per maand en per kwartaal mogelijk;
- waar mogelijk is het ATR-systeem van toepassing;
- het aantal ADV-dagen voor het rooster bedraagt 10,0.

1.2 Vierdaagse dagdienst

1.2.1 Werktijd

- de aanvangstijd voor de Vierdaagse dagdienst A en Vierdaagse dagdienst B wordt vastgesteld door de bedrijfsleiding in overleg met de werknemer, waarbij behalve met de bedrijfsactiviteiten, ook rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waaronder het combineren van werk en privé;
- de aanvangstijd varieert tussen 06.00 en 09.00 uur;
- indien de bedrijfsleiding het noodzakelijk acht om binnen de flexibele aanvangs- en eindtijden voor delen van de organisatie structureel vaste aanvangs- en eindtijden in te voeren, gebeurt dit in overleg met de ondernemingsraad;
- incidentele noodzakelijke aanpassing van de aanvangstijden gebeurt in overleg met de werknemer maar minimaal een week van tevoren;
- de normale dagelijkse werktijd bedraagt 9 uur exclusief de lunchpauze;
- per dienst wordt minimaal 7 uur en maximaal 10 uur per dag gewerkt, exclusief de lunchpauze van een half uur en exclusief overwerk; de arbeidsduur bedraagt per 13 weken gemiddeld 36 uur per week;
- in overleg tussen de werknemer en zijn leidinggevende kunnen variaties per dag, per week, per maand en per kwartaal worden toegepast;
- waar mogelijk is het ATR-systeem van toepassing.

1.2.2 4x9 Rooster met een cyclus van twee weken

Week 1		
zo	1	
ma	2	D
di	3	D
wo	4	D
do	5	D
vr	6	-
za	7	

Week 2		
zo	8	
ma	9	-
di	10	D
wo	11	D
do	12	D
vr	13	D
za	14	

Week 1		
zo	15	
ma	16	D
di	17	D
wo	18	D
do	19	D
vr	20	-
za	21	

Week 2		
zo	22	
ma	23	-
di	24	D
wo	25	D
do	26	D
vr	27	D
za	28	

1.3 Vierdaagse dagdienst B

1.3.1 4x9 Rooster met een cyclus van vijf weken

Week 1		
zo	1	
ma	2	D
di	3	D
wo	4	D
do	5	D
vr	6	-
za	7	

Week 2		
zo	8	
ma	9	-
di	10	D
wo	11	D
do	12	D
vr	13	D
za	14	

Week 3		
zo	15	
ma	16	D
di	17	-
wo	18	D
do	19	D
vr	20	D
za	21	

Week 4		
zo	22	
ma	23	D
di	24	D
wo	25	-
do	26	D
vr	27	D
za	28	

Week 5		
zo	29	
ma	30	D
di	31	D
wo	32	D
do	33	-
vr	34	D
za	35	

Week 1		
zo	36	
ma	37	D
di	38	D
wo	39	D
do	40	D
vr	41	-
za	42	

2 Kantoor dienst

2.1 Vijfdaagse kantoor dienst

2.1.1 Model

zo	1	-
ma	2	K
di	3	K
wo	4	K
do	5	K
vr	6	K
za	7	-

- begin werktijd: 07.00 - 09.00 uur
- lunchpauze: 12.30 - 13.00 uur
- einde werktijd: 15.30 - 18.30 uur

2.1.2 Werktijd

Voor het vijfdaagse kantoor dienstrooster geldt:

- per dienst wordt minimaal 6 en maximaal 9 uren gewerkt;
- de gemiddelde werktijd bedraagt 37 uur;
- de norm voor de dagelijkse werktijd bedraagt 7 uur en 45 minuten, met toepassing van het ATR-systeem, waarbinnen sparen en ontsparen mogelijk is. Ook een langere werkdag is mogelijk;

- het aantal ADV-dagen voor het personeel van de kantoor dienst bedraagt 11,5;
- de werknemer kan in overleg met de leidinggevende ten laste van het ATR-saldo hele of halve flexdagen per jaar opnemen. Het aantal hele dagen is daarbij op maximaal 10 per jaar vastgesteld. De dagen kunnen op verzoek van de werknemer ook worden uitbetaald dan wel gespaard (prepensioen/groot verlof). De Werknemer kan in overleg met de leidinggevende ten laste van het ATR-saldo halve flexdagen opnemen uit het positieve saldo;
- bij het opnemen van een flexdag wordt 7 uur en 45 minuten afgeboekt van het ATR-saldo; bij het opnemen van een vrije dag ten laste van het saldo overuren inhalen wordt eveneens 7 uur en 45 minuten van laatstgenoemd saldo afgeboekt;
- de starttijd van het ATR-systeem ligt tussen 09.00 en 15.30 uur. De werknemer kan in overleg met de leidinggevende binnen de starttijd ontsparen;
- de werktijd tot 9 uur per dag is flextijd; er kan dus per dag maximaal 1 uur en 1 kwartier worden gespaard. Werktijd boven de 9 uur per dag vervalt, tenzij sprake is van opgedragen overwerk. Indien de werknemer in opdracht van de leidinggevende langer dan 9 uur per dag werkt, is de werktijd tot 8,5 uur per dag flextijd en de werktijd na 8,5 uur overwerk;
- voor deeltijdwerkers die één of meer hele dagen per week minder werken, gelden dezelfde bepalingen als voor een fulltime werknemer, echter naar rato van het aantal dagen dat men per week werkt;
- medewerkers die op 31 december werkzaam zijn in de 4-daagse kantoor dienst, kunnen de in het afgelopen jaar opgebouwde ADV-dagen (uit de periode van het werken in de 5-daagse kantoor dienst) laten uitbetalen met bonus. Voor hen geldt hetzelfde maximum aantal dagen met bonus als voor medewerkers in de 5-daagse kantoor dienst.
- overleg met de ondernemingsraad;
- de gemiddelde werktijd bedraagt 37 uur;
- de normale dagelijkse werktijd bedraagt voor de werknemer 91/4 uur exclusief een lunchpauze van een half uur;
- per dienst wordt minimaal 71/4 en maximaal 101/4 uur per dag gewerkt, exclusief de lunchpauze van een half uur en exclusief overwerk;
- de werknemer kan zijn voorkeur voor de roostervrije dagen opgeven;
- de leiding stelt na overleg met de werknemer op kwartaalbasis een planning van de roostervrije dagen op. Indien de werkzaamheden dat noodzakelijk maken, stelt de leiding een wisseling van roostervrije dagen vast. Dat gebeurt na overleg met de werknemer en minimaal één week van tevoren;
- het vakantierecht van de werknemer op basis van artikel 5.1 wordt met twee dagen verminderd;
- de spaar- en betalingsregeling van ADV-dagen met bonus (artikel 4.3) is niet van toepassing op de 4-daagse kantoor dienst. Het rooster waarop men op peildatum 31 december is ingedeeld, is bepalend voor de toepassing van de ADV-bonusregeling;
- medewerkers die op 31 december werkzaam zijn in de 4-daagse kantoor dienst kunnen de in het afgelopen jaar opgebouwde ADV-dagen (uit de periode van het werken in de 5-daagse kantoor dienst) laten uitbetalen met bonus. Voor hen geldt hetzelfde maximum aantal dagen met bonus als voor medewerkers in de 5-daagse kantoor dienst.

2.2 Vierdaagse kantoor dienst

Voor alle modellen geldt:

- de afdeling dient met een adequate bezetting gedurende vijf dagen per week van 09.00 tot 15.30 uur bereikbaar te zijn;
- de leiding van de afdeling beslist over de invulling van een vierdaags rooster. De ondernemingsraad toetst die beslissing;
- de aanvangstijd varieert tussen 06.00 en 09.00 uur;
- indien de bedrijfsleiding besluit binnen de flexibele aanvangs- en eindtijden voor delen van de organisatie structureel vaste aanvangs- en eindtijden in te voeren, gebeurt dit in

3 Tweeploegendienst

3.1 Model gebaseerd op een cyclus van 2 weken

	I	II		I	II	
zo	1	-	-	8	-	-
ma	2	O	M	9	M	O
di	3	O	M	10	M	O
wo	4	O	M	11	M	O
do	5	O	M	12	M	O
vr	6	O	M	13	M	O
za	7	O	M	14	M	O

I = ploeg I O = 6-14 (ochtenddienst)

II = ploeg II M = 14-22 (middagdienst)

1 t/m 14: cyclusedagen van het rooster

3.2 Tweeploegendienst 10 wachten A

3.2.1 Werktijd

- Per periode van 2 weken:
 - 1 week van 5 ochtenddiensten (maandag t/m vrijdag)
 - 1 week van 5 middagdiensten (maandag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week: 40 uur, teruggebracht naar 36 uur d.m.v. 26 ADV-dagen

3.2.2 Toeslag

- In 2 weken 10 diensten

5 ochtenddiensten	5,20
5 middagdiensten	+ 5,80
	<hr/>
aantal gewogen diensten per 2 weken	11,00
- In verhouding tot 2 weken de geldende werktijd (10 diensten van 8 uur)

$\frac{11,00 \times 100\%}{10}$	110,00%
---------------------------------	---------
- Extra voor:

$\frac{52,14}{2} \times (0,04\% + 0,16\%)$	+ 5,21%
	<hr/>
	115,21%
- Toeslag afgerond **15%**

3.3 Tweeploegendienst 10 wachten B

3.3.1 Werktijd

- Per periode van 2 weken:
 - 1 week van 6 ochtenddiensten (maandag t/m zaterdag)
 - 1 week van 4 middagdiensten (dinsdag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week: 40 uur, teruggebracht naar 36 uur d.m.v. 26 ADV-dagen.

3.3.2 Toeslag

- In 2 weken 10 diensten

6 ochtenddiensten	6,24
waarvan 1 op zaterdag	0,57
4 middagdiensten	+ 4,64
	<hr/>
aantal gewogen diensten per 2 weken	11,45
- In verhouding tot 2 weken de geldende werktijd (10 diensten van 8 uur)

$\frac{11,45 \times 100\%}{10}$	114,50%
---------------------------------	---------
- Extra voor:

$\frac{52,14}{2} \times (0,04\%)$	+ 1,04%
	<hr/>
	115,54%
- Toeslag afgerond **15,5%**

4 Drieploegendienst

4.1 Model gebaseerd op een cyclus van 3 weken

		I	II	III
zo 1	-	N	-	8
ma	2	O	N	M
di	3	O	N	M
wo	4	O	N	M
do	5	O	N	M
vr	6	O	N	M
za	7	O	-	M

		I	II	III
		N	-	-
		-	-	15
		9	N	M
		10	N	M
		11	N	M
		12	N	M
		13	N	M
		14	-	M

		I	II	III
		-	-	N
		16	M	O
		17	M	O
		18	M	O
		19	M	O
		20	M	O
		21	M	O

I = ploeg I O = 6-14 (ochtenddienst)

II = ploeg II M = 14-22 (middagdienst)

III = ploeg III N = 22-6 (nachtdienst)

1 t/m 21: cyclusedagen van het rooster

4.2 Drieploegendienst 16 wachten A

4.2.1 Werktijd

- Per periode van 3 weken
 - 1 week van 6 ochtenddiensten (maandag t/m zaterdag)
 - 1 week van 5 nachtdiensten (maandag t/m vrijdag)
 - 1 week van 5 middagdiensten (maandag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week:

$$\frac{48 + 40 + 40}{3} = 42,67 \text{ uur}$$

- teruggebracht tot ca. 40 uur per week door toevoeging van 17 roostervrije diensten per kalenderjaar.
- teruggebracht naar 36 uur d.m.v. 26 ADV-dagen.

4.2.2 Toeslag

- In 3 weken 16 diensten	
6 ochtenddiensten	6,24
waarvan 1 op zaterdag	0,57
5 nachtdiensten	6,00
5 middagdiensten	+ 5,80
	<hr/>
	18,61

- correctie i.v.m. roostervrije diensten gemiddeld weegt

$$1 \text{ dienst } \frac{18,61}{16} = 1,16$$

$$\frac{3}{52,14} \times 17 \times 1,16 = -1,13$$

aantal gewogen diensten per 3 weken 17,48

- In verhouding tot 3 weken de geldende werktijd (15 diensten van 8 uur)

$$\frac{17,48}{15} \times 100\% = 116,53\%$$

- Extra voor:
 - 6 ochtenddiensten achtereen
 - 5 nachtdiensten achtereen
 - 5 middagdiensten achtereen

$$\frac{52,14}{3} \times (0,04\% + 0,20\% + 0,16\%) = +6,95\%$$

123,48%

- Toeslag afgerond **23,5%**

4.3 Drieploegendienst 16 wachten B

4.3.1 Werktijd

- Per periode van 3 weken
 - 1 week van 5 ochtenddiensten (maandag t/m vrijdag)
 - 1 week van 6 nachtdiensten (zondag t/m vrijdag)
 - 1 week van 5 middagdiensten (maandag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week:

$$\frac{48 + 40 + 40}{3} = 42,67 \text{ uur}$$

- teruggebracht tot ca. 40 uur per week door toevoeging van 17 roostervrije diensten per kalenderjaar.
- teruggebracht naar 36 uur d.m.v. 26 ADV-dagen.

4.3.2 Toeslag

- In 3 weken 16 diensten	
5 ochtenddiensten	5,20
6 nachtdiensten	7,20
waarvan 1 op zondag	0,57
5 middagdiensten	+ 5,80
	<hr/>
	18,77

- correctie i.v.m. roostervrije diensten gemiddeld weegt

$$1 \text{ dienst } \frac{18,77}{16} = 1,17$$

$$\frac{3}{52,14} \times 17 \times 1,17 = -1,14$$

aantal gewogen diensten per 3 weken 17,63

- In verhouding tot 3 weken de geldende werktijd (15 diensten van 8 uur)

$$\frac{17,63}{15} \times 100\% = 117,53\%$$

- Extra voor:
 - 6 ochtenddiensten achtereen
 - 5 nachtdiensten achtereen
 - 5 middagdiensten achtereen

$$\frac{52,14}{3} \times (0,04\% + 0,20\% + 0,16\%) = +6,95\%$$

124,48%

- Toeslag afgerond **24,5%**

4.4 Drieploegendienst 15 wachten A**4.4.1 Werktijd**

- Per periode van 3 weken
 - 1 week van 5 ochtenddiensten (maandag t/m vrijdag)
 - 1 week van 5 nachtdiensten (maandag t/m vrijdag)
 - 1 week van 5 middagdiensten (maandag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week: 40 uur, teruggebracht naar 36 uur d.m.v. 26 ADV-dagen.

4.4.2 Toeslag

- | | | |
|--|----------------------------|--|
| - In 3 weken 15 diensten | | |
| 5 ochtenddiensten | 5,20 | |
| 5 nachtdiensten | 6,00 | |
| 5 middagdiensten | + 5,80 | |
| | <hr style="width: 100%;"/> | |
| aantal gewogen diensten per 3 weken | 17,00 | |
| | | |
| - In verhouding tot 3 weken de geldende werktijd (15 diensten van 8 uur) | | |
| $\frac{17,00}{15} \times 100\%$ | 113,33% | |
| | | |
| - Extra voor: | | |
| 5 ochtenddiensten achtereen | | |
| 5 nachtdiensten achtereen | | |
| 5 middagdiensten achtereen | | |
| $\frac{52,14}{3} \times (0,04\% + 0,20\% + 0,16\%)$ | + 6,95% | |
| | <hr style="width: 100%;"/> | |
| Toeslag afgerond | 20,5% | |

4.5 Drieploegendienst 15 wachten B**4.5.1 Werktijd**

- Per periode van 3 weken
 - 1 week van 5 ochtenddiensten (dinsdag t/m zaterdag)
 - 1 week van 5 nachtdiensten maandag t/m vrijdag)
 - 1 week van 5 middagdiensten (maandag t/m vrijdag)
- Gemiddelde werktijd per week: 40 uur, teruggebracht naar 36 uur d.m.v. 26 ADV-dagen.

4.5.2 Toeslag

- | | | |
|--|----------------------------|--|
| - In 3 weken 15 diensten | | |
| 5 ochtenddiensten | 5,20 | |
| waarvan 1 op zaterdag | 0,57 | |
| 5 nachtdiensten | 6,00 | |
| 5 middagdiensten | + 5,80 | |
| | <hr style="width: 100%;"/> | |
| aantal gewogen diensten per 3 weken | 17,57 | |
| | | |
| - In verhouding tot 3 weken de geldende werktijd (15 diensten van 8 uur) | | |
| $\frac{17,57}{15} \times 100\%$ | 117,13% | |
| | | |
| - Extra voor: | | |
| 5 ochtenddiensten achtereen | | |
| 5 nachtdiensten achtereen | | |
| 5 middagdiensten achtereen | | |
| $\frac{52,14}{3} \times (0,04\% + 0,20\% + 0,16\%)$ | + 6,95% | |
| | <hr style="width: 100%;"/> | |
| Toeslag afgerond | 24% | |

5 Vijfploegendienst

Model gebaseerd op een cyclus van 10 weken

		I	II	III	IV	V			I	II	III	IV	V	
zo	1	O	M	N	-	-			22	O	M	-	N	-
ma	2	O	M	-	N	-			23	M	-	-	N	O
di	3	M	-	-	N	O			24	M	N	-	-	O
wo	4	M	N	-	-	O			25	-	N	O	-	M
do	5	-	N	O	-	M			26	N	-	O	-	M
vr	6	N	-	O	-	M			27	N	-	M	O	-
za	7	N	-	M	O	-			28	-	-	M	O	N
zo	8	-	-	M	O	N			enzovoort					
ma	9	-	O	-	M	N								
di	10	-	O	N	M	-								
wo	11	O	M	N	-	-								
do	12	O	M	-	N	-			61	O	M	N	-	-
vr	13	M	-	-	N	O			62	O	M	-	N	-
za	14	M	N	-	-	O			63	M	-	-	N	O
zo	15	-	N	O	-	M			64	M	N	-	-	O
ma	16	N	-	O	-	M			65	-	N	O	-	M
di	17	N	-	M	O	-			66	N	-	O	-	M
wo	18	-	-	M	O	N			67	N	-	M	O	-
do	19	-	O	-	M	N			68	-	-	M	O	N
vr	20	-	O	N	M	-			69	-	O	-	M	N
za	21	O	M	N	-	-			70	-	O	N	M	-

- I = ploeg I O = 6-14 (ochtenddienst)
 II = ploeg II M = 14-22 (middagdienst)
 III = ploeg III N = 22-6 (nachtdienst)
 IV = ploeg IV 1 t/m 70: cyclusedagen van het rooster
 V = ploeg V

5.1.1 Werktijd

- Per periode van 10 weken:

7x	{	2 diensten ochtenddienst 2 diensten middagdienst 1 dienst vrij 2 diensten nachtdienst 3 diensten vrij
----	---	---
- Gemiddelde werktijd per week:

$$\frac{7 \times 6 \times 8}{10} = 33,6 \text{ uur}$$
- Toeslag: **29%**

Bijlage II

Functies, afdelingen en rayons waarvoor een BO-toeslag als bedoeld in artikel 7.6 is vastgesteld.

FUNCTIE	FUNCTIEGROEP				
		ONDERHOUDSTECHNICUS F	07	ONDERHOUDSTECHNICUS A	10
		PIJPMONTEUR A	07	STORINGSTECHNICUS W	10
				TECHNICUS A	10
		1E KWALITEITSLASSER	08	TECHNISCH TEAMCOORDINATOR	10
		1E MEDEWERKER			
		ONDERHOUDSONDERSTEUNING	08	AANKOMEND HOOFD Y-TECHNICUS	11
		1E PIJPMONTEUR	08	AANKOMEND HOOFDTECHNICUS	11
AANKOMEND APPARAATBANKWERKER	04	AANKOMEND TECHNICUS B	08	AANKOMEND	
AANKOMEND BANKWERKER	04	APPARAATTECHNICUS	08	STORINGSDIENSTCOORDINATOR B	11
MEDEWERKER D		HOOFDCONSTRUCTIEBANKWERKER	08	AANKOMEND	
ONDERHOUDSONDERSTEUNING	04	HOOFDELEKTROMONTEUR A	08	SYSTEEMTEAMCOORDINATOR B	11
MEDEWERKER K IBW	04	HOOFDINSTRUMENTENMONTEUR A	08	AANKOMEND TECHNISCH	
MONTAGEVAKMAN	04	HOOFDMONTEUR A	08	SYSTEEMBEWAKER	11
ONDERHOUDSMONTEUR F	04	MACHINEMONTEUR	08	AANKOMEND VAKGROEPCOORDINATOR	11
		MEDEW PROJ INTEGRATIE		BESTURINGSTECHNICUS	11
AANKOMEND ONDERHOUDSMONTEUR	05	ONDERHOUDSPPLAN	08	COORDINATOR C ONDERHOUDSTEAM	11
APPARAATBANKWERKER	05	MEDEWERKER F IBW	08	COORDINEREND TECHNICUS	11
BANKWERKER	05	ONDERHOUDSMONTEUR A	08	EID TECHNICUS B	11
ELEKTRICIEN	05	ONDERHOUDSMONTEUR B	08	GASINSTALLATIECONTROLEUR	11
INSTRUMENTENVAKMAN	05	ONDERHOUDSTECHNICUS E	08	HOOFD ELECTROTECHNICUS	
LASSER	05	STORINGSMONTEUR W	08	MACHINETECHNICUS	11
MEDEWERKER C		TECHNICUS C	08	HOOFDAPPARAATTECHNICUS A	11
ONDERHOUDSONDERSTEUNING	05			HOOFDELEKTROTECHNICUS	11
MEDEWERKER J IBW	05	1E KWALITEITSLASSER A	09	HOOFDINSTRUMENTEN	
MONTEUR	05	1E PIJPMONTEUR A	09	MONTAGETECHNICUS	11
ONDERHOUDSBANKWERKER	05	AANKOMEND INSTALLATIETECHNICUS B	09	HOOFDINSTRUMENTTECHNICUS	11
ONDERHOUDSMONTEUR	05	APPARAATTECHNICUS A	09	HOOFDKWALITEITSLASSER A	11
PIJPBWERKER	05	COORDINATOR		HOOFDONDERHOUDSTECHNICUS A	11
		ONDERHOUDSONDERSTEUNING	09	HOOFDPIJPMONTEUR A	11
APPARAATMONTEUR	06	ELEKTROTECHNICUS	09	HOOFDSTORINGSTECHNICUS W	11
CONDSTRUCTIEBANKWERKER	06	HOOFDCONSTRUCTIEBANKWERKER A	09	HYDRAULIEKMONTEUR	11
ELEKTROMONTEUR	06	HOOFDMACHINEMONTEUR	09	INREGELTECHNICUS B	11
INSTRUMENTENMONTEUR	06	HOOFDMONTEUR MOTORVOERTUIGEN	09	INSTALLATIETECHNICUS	11
KWALITEITSLASSER	06	HOOFDSTORINGSMONTEUR W	09	KOELTECHNICUS	11
MACHINEBANKWERKER	06	INSTALLATIEBEHEERDER E	09	MEDEWERKER C IBW	11
MEDEWERKER B		INSTRUMENTTECHNICUS	09	ONDERHOUDSTECHNICUS B	11
ONDERHOUDSONDERSTEUNING	06	MEDEWERKER E IBW	09	PRODUKTIETEAMCOORDINATOR TIB	11
MEDEWERKER H IBW	06	ONDERHOUDSMONTEUR A	09	SYSTEEMTEAMCOORDINATOR C	11
MONTEUR A	06	ONDERHOUDSTECHNICUS	09	TECHNICUS STORINGSDIENST	11
MONTEUR B	06	TECHNICUS B	09	TECHNICUS SYSTEEMTEAM	11
ONDERHOUDSBANKWERKER	06			TECHNISCH TEAMCOORDINATOR	11
ONDERHOUDSMONTEUR	06	AANKOMEND INSTALLATIETECHNICUS	10	VAKTECHNICUS	11
ONDERHOUDSTECHNICUS G	06	AANKOMEND		Y TECHNICUS STORINGSDIENST	11
PIJPMONTEUR	06	STORINGSDIENSTCOORDINATOR C	10	Y TECHNICUS SYSTEEMTEAM	11
		AANKOMEND			
APPARAATMONTEUR A	07	SYSTEEMTEAMCOORDINATOR C	10		
CONDSTRUCTIEBANKWERKER A	07	COORDINEREND TECHNICUS	10		
HOOFDELEKTROMONTEUR	07	EID TECHNICUS C	10		
HOOFDINSTRUMENTENMONTEUR	07	ELEKTROTECHNICUS A	10		
HOOFDMONTEUR	07	HOOFDAPPARAATTECHNICUS	10		
KWALITEITSLASSER A	07	HOOFDKWALITEITSLASSER	10		
MACHINEBANKWERKER A	07	HOOFDONDERHOUDSTECHNICUS	10		
MEDEWERKER A		HOOFDPIJPMONTEUR	10		
ONDERHOUDSONDERSTEUNING	07	HYDRAULIEKTECHNICUS	10		
MEDEWERKER G IBW	07	INSTALLATIE INSPECTEUR	10		
MONTEUR A	07	INSTRUMENTTECHNICUS A	10		
ONDERHOUDSMONTEUR	07	MEDEWERKER D IBW	10		

Voor onderstaande afdelingen, met uitzondering van de daarbij behorende werkplaatsen, kantoorgebouwen e.d., gelden BO-toeslagen:

A. BO-toeslag, categorie 3

A. BO-toeslag, categorie 3
SP MAN, Kooksfabrieken,
WKD Kooksfabriek 1
SP MAN, Kooksfabrieken,
EID Kooksfabriek 1
SP MAN, Kooksfabrieken,
WKD Kooksfabriek 2
SP MAN, Kooksfabrieken,
EID Kooksfabriek 2
SP MAN, Ertsvoorbereiding,
GSL Technisch Beheer
SP MAN, Ertsvoorbereiding,
SIFA Technisch Beheer
SP MAN, Ertsvoorbereiding,
PEFA Technisch Beheer
SP MAN, Hoogovens, Installatiebeheer
SP MAN, DSF, Onderhoud

SP HTD R&C
SP HTD OGT
SP HTD WDO
SP HTD MON
SP HTD CEV
SP HTD OMR
SP HTD KHO

B. BO-toeslag, categorie 2

SP MAN, Centrale, EIW
SP MAN, Oxystaalfabriek 2,
Technisch Beheer WKD
SP MAN, Oxystaalfabriek 2,
Technisch Beheer EID
SP MAN, ENB BDV ELD
SP MAN, Warmbandwalsen 2,
Werktuigkundige Dienst

SP HTD EWS
SP HTD ENI
SP HTD OGT
SP HTD OMR

SPSF ABS TSI EGT, Elektrotechnisch
SPSF ABS TSI Luchtbehandeling en koeling
SPSF ABS TSI Verwarming en Sanitair

DA OND, WOH Uitvoerenden
DA OND, YOH Uitvoerenden

Rayons (werkplekken) met uitzondering van de daarbij behorende werkplaatsen en kantoorgebouwen:

A. BO-toeslag, categorie 3

- Kooksfabriek 1
- Kooksfabriek 2
- Ertsvoorbereiding
- Hoogovens

B. BO-toeslag, categorie 2

- Centrale
- Oxystaalfabriek 2
- Havens

Bijlage III

Resultaatafhankelijke regeling

a. Resultaatafhankelijke regeling

Tata Steel IJmuiden BV

Met ingang van 1 april 1995 geldt de volgende resultaatafhankelijke regeling, zoals bedoeld in artikel 8.2.

1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- werknemer: de werknemer van Tata Steel IJmuiden BV in de zin van artikel 1.1;
- inkomen: de beloning genoemd in de CAO onder artikel 7.1.1 met uitzondering van de vakantietoeslag (7.1.1.b) en de bonus (7.1.1.c), en voorts uitkeringen op grond van artikel 8.4 tot en met 8.7.

2. Resultaatafhankelijke uitkering

Bij een positief operationeel resultaat van Tata Steel IJmuiden BV ontvangt de werknemer een resultaatuitkeringspercentage over zijn inkomen in het desbetreffende boekjaar. Dit percentage neemt recht evenredig toe met de hoogte van het operationeel resultaat.

Een en ander volgens de formule:
resultaatautkeringpercentage =

$$\frac{\text{(Operationeel Resultaat Tata Steel IJmuiden BV in € mln)} \times 1,2}{45}$$

Het operationeel resultaat is het door Tata Steel IJmuiden BV in haar bedrijf te IJmuiden behaalde bedrijfsresultaat vóór resultaatafhankelijke uitkering en na aftrek van rentelasten. Eventuele buitengewone baten en lasten en vennootschapsbelasting blijven bij het vaststellen van het operationeel resultaat buiten beschouwing.

3. Iedereen die werknemer was gedurende het desbetreffende boekjaar, heeft recht op de uitkering.

4. Het recht op de uitkering vervalt:

- a. indien het dienstverband van de gerechtigde met Tata Steel IJmuiden BV is geëindigd vóór het tijdstip van de uitkering en de gerechtigde niet binnen één jaar na de vaststelling van het bedrag van de uitkering daarop aanspraak maakt bij Tata Steel IJmuiden BV;
- b. indien Tata Steel IJmuiden BV het dienstverband van de gerechtigde vóór het einde van het boekjaar waarop de uitkering betrekking heeft, beëindigt op de wijze genoemd in artikel 2.4.1 onder e;
- c. indien de gerechtigde vóór het tijdstip van

de uitkering overlijdt zonder wettige erfgenamen.

5. De uitkering wordt uitbetaald zo spoedig mogelijk na de vaststelling van de jaarrekening door de algemene vergadering van aandeelhouders.

6. Indien Tata Steel IJmuiden BV wordt verplicht tot een winstuitkering aan gerechtigden in de zin van deze regeling, dan komt deze in mindering van de uitkering waarop die gerechtigden op grond van deze regeling aanspraak hebben.

7. Tata Steel IJmuiden BV wijzigt deze regeling niet, onverminderd hetgeen zij bij collectieve arbeidsovereenkomst hierover mocht zijn overeengekomen of alsnog overeenkomt, dan met betrekking tot de uitkering over nog niet aangevangen boekjaren.
Deze regeling geldt vanaf 1 april 1995.

b. Resultaatafhankelijke regeling TSNS en TSNT

Gezien het gestelde in artikel 8.2 en gelet op de vanaf 1 april 1995 voor Tata Steel IJmuiden BV geldende resultaatafhankelijke regeling, geldt voor het personeel van Tata Steel Nederland Services BV (TSNS) en Tata Steel Nederland Technology BV (TSNT) de volgende regeling:

1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- Onderneming: Tata Steel Nederland Services BV en Tata Steel Nederland Technology BV;
- Resultaatafhankelijke regeling Tata Steel IJmuiden BV: de bovengenoemde uitkeringsregeling van Tata Steel IJmuiden BV van 1 april 1995;
- Inkomen: inkomen in de zin van artikel 1 van de Resultaatafhankelijke regeling Tata Steel IJmuiden BV.

2. Iedereen die werknemer van TSNS of TSNT is gedurende het desbetreffende boekjaar, heeft recht op de uitkering.

3. Over ieder jaar waarover Tata Steel IJmuiden BV overgaat tot een resultaatafhankelijke uitkering doet de onderneming aan gerechtigden eenzelfde uitkering.

4. Het bepaalde in de artikelen 4 en 6 van de Resultaatafhankelijke regeling Tata Steel IJmuiden BV is ook hier van toepassing.

5. De uitkering vindt gelijktijdig plaats met de

resultaatafhankelijke uitkering van Tata Steel IJmuiden BV.

6. Deze regeling zal door de onderneming, onverminderd hetgeen hij bij collectieve arbeidsovereenkomst ter zake mocht zijn overeengekomen of alsnog zou overeenkomen, niet worden gewijzigd dan met betrekking tot de uitkering over nog niet aangevangen boekjaren.

7. Deze regeling geldt vanaf 1 april 1995.

Bijlage IV De levensloopregeling

Sinds 1 januari 2006 geldt bij werkgever de levensloopregeling. De levensloopregeling is met ingang van 1 januari 2012 afgeschaft en geldt alleen nog voor de deelnemers die onder de wettelijke overgangsregeling vallen. Deze overgangsregeling heeft betrekking op deelnemers die op 31 december 2011 een saldo op hun levensloopregeling hebben staan van tenminste € 3.000.

Binnen de levensloopregeling kan uitsluitend in geld gespaard worden. Indirect kan er toch tijd gespaard worden doordat de werknemer zijn verlofsaldo laat uitbetalen en dat geld stort op de levensloopregeling. Aldus kan de werknemer sparen uit de volgende middelen:

- reguliere salarisbetaling;
- alle incidentele salarisbetalingen (zoals vakantietoeslag, winstuitkering (RAU); eindejaarsuitkering);
- uit te betalen verlofsaldi;
- bovenwettelijke vakantiedagen;
- ADV plus bonus;
- Flexdagen;
- bijzondere verlofuren ter compensatie van overwerk (artikel 5.4.1), consignatiedienst (artikel 5.4.3) en feestdagtoeslag (artikel 5.4.1).

Voor de opname van levensloopverlof gelden dezelfde regels als voor het opnemen van onbetaald verlof zoals bedoeld in artikel 6.5.

Bijlage V Afdelingen, als bedoeld in artikel 5.3.2

Productie

De afdelingen Warmbandwalserij, Koudband 1 en 2, Vertinnerij en Verwerkingsbedrijf Rooswijk.

Bijlage VI Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid

1. Definities

Arbeidsongeschiktheid:

De omstandigheid waarin de werknemer als gevolg van zijn ziekte of een daarmee volgens de Ziektewet gelijk gestelde oorzaak die tijdens het dienstverband is ontstaan, niet in staat is om met arbeid een inkomen te verwerven dat gelijk is aan het basisinkomen.

Volledig arbeidsongeschikt is de werknemer die niet in staat is om arbeid te verrichten en daardoor geen inkomen verwerft.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikt is de werknemer die in staat is om arbeid te verrichten en zich daarmee een lager inkomen verwerft of kan verwerven dan het basisinkomen.

Basisinkomen:

De som van het vaste inkomen aan:

- salaris;
- BO-toeslag;
- ploegentoeslag;
- OT;
- garantie-uitkering volgens artikel 8.5 tot en met 8.7, zoals deze geldt op het moment direct voorafgaande aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid.

Loonwaarde:

De som van het inkomen aan:

- salaris;
- BO-toeslag;
- ploegentoeslag;
- OT;

dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer uit arbeid verwerft.

Dienstjaren:

Het aantal volle jaren van het dienstverband tot de datum waarop de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.

Wettelijke uitkeringen:

De ingevolge de socialeverzekeringswetten of overeenkomstige regelingen aan de werknemer toekomende uitkeringen in verband met zijn arbeidsongeschiktheid.

Jaarloon sociale verzekeringen (SV):

Het tot jaarloon herleide bedrag van het maximum dagloon waarnaar de wettelijke uitkering wordt berekend.

2. Aanvullende uitkering

2.1 De arbeidsongeschikte werknemer ontvangt een aanvullende uitkering berekend volgens de formule:

$$\frac{\text{dienstjaren} \times 0,6 \times \text{basisinkomen}}{100}$$

Voor de toepassing van deze formule bedraagt het aantal dienstjaren minimaal twee.

2.2 De aanvullende uitkering vangt aan op het moment waarop de arbeidsongeschiktheid ontstaat. De duur van deze uitkering wordt berekend volgens de formule:

$$\text{dienstjaren} \times 0,6$$

De uitkeringsduur is ten minste twee jaar.

2.3.1 De aanvullende uitkering eindigt uiterlijk op de ingangsdatum van het pensioen.

2.3.2 Indien de duur van de aanvullende uitkering is vastgesteld naar een aantal dienstjaren van 25 of meer, wordt deze uitkering voortgezet tot de ingangsdatum van het pensioen.

2.4 Na afloop van de wettelijke loondoorbetalingsperiode, wordt de aanvullende uitkering niet onderbroken door een arbeidstermijn van minder dan 3 maanden.

2.5 Wanneer de werknemer na afloop van de wettelijke loondoorbetalingsperiode arbeid in een passende functie verricht, waarbij de loonwaarde en de eventueel van toepassing zijnde wettelijke uitkering worden aangevuld op grond van deze regeling, wordt bij intreding van volledige arbeidsongeschiktheid de vastgestelde uitkeringsduur als bedoeld in artikel 2.2 verlengd.

De periode waarin arbeid in een passende functie werd verricht, wordt als diensttijd aangemerkt met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- de periode van arbeid in de passende functie dient ten minste 3 maanden onafgebroken te hebben geduurd;
- de arbeidsduur per dag dient ten minste 50% van de normaal, vóór het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid geldende arbeidsduur te bedragen;
- ziekteverzuim in de periode van arbeid in de passende functie wordt als diensttijd aangemerkt indien het aaneengesloten ziekteverzuim niet meer dan één maand heeft geduurd;
- de mate van arbeidsongeschiktheid volgens de wettelijke uitkering dient gedurende de

periode van arbeid in de passende functie lager te zijn dan 80-100%;

- de verlenging van de uitkeringsduur wordt eerst bepaald nadat de ingetreden volledige arbeidsongeschiktheid één jaar heeft geduurd.

3 WAO-ervangende uitkering

3.1 De arbeidsongeschikte werknemer die recht heeft op een WAO-uitkering en wiens basisinkomen meer bedraagt dan het jaarloon-SV, ontvangt een WAO-ervangende uitkering berekend volgens de formule:

$$\frac{\text{WAO-uitkeringspercentage} \times (\text{basisinkomen} - \text{jaarloon SV})}{100}$$

3.2 Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zonder loonwaarde die in verband met werkloosheid een wettelijke uitkering ontvangt, geldt voor de berekening van de WAO-ervangende uitkering het WAO-uitkeringspercentage behorend bij de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse.

3.3 De WAO-ervangende uitkering vangt aan op het moment waarop het recht op WAO-uitkering ontstaat en duurt tot de ingangsdatum van het pensioen.

3A. WIA-ervangende uitkering

3A.1 De arbeidsongeschikte werknemer die recht heeft op een WIA-uitkering en wiens basisinkomen meer bedraagt dan het jaarloon-SV, ontvangt een WIA-ervangende uitkering berekend volgens de formule:

$$\text{WIA-uitkeringshoogte} \times (\text{basisinkomen} - \text{jaarloon SV})$$

3A.2 De WIA-ervangende uitkering vangt aan op het moment waarop het recht op WIA-uitkering ontstaat en duurt tot de ingangsdatum van het pensioen.

3B. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

3B.1 De werknemer met een mate van arbeidsongeschiktheid tussen 15 en 35% die geen recht heeft op een WIA-uitkering omdat hij voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is en ook niet onder de WAO valt, ontvangt voor dit deel van de arbeidsongeschiktheid een uitkering van de werkgever.

3B.2 De hoogte van deze uitkering is gelijk aan:

- het niveau van een fictieve gedeeltelijke WAO-uitkering volgens de desbetreffende

arbeidsongeschiktheidsklasse, inclusief een fictief WAO-hiaatpensioen,

- vermeerderd met de WAO-ervangende uitkering.

3B.3 Indien deze werknemer als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid aanspraken heeft op een wettelijke uitkering, worden deze in mindering gebracht op de uitkering van de werkgever.

3B.4 De kosten van het fictieve WAO-hiaatpensioen komen ten laste van de gezamenlijke werknemers via inhouding op het salaris.

4 Beperking van de aanvullende uitkering

4.1 De som van de wettelijke uitkeringen, de WAO-ervangende uitkering of WIA-ervangende uitkering, de uitkering bij arbeidsongeschiktheid tussen 15 en 35%, de loonwaarde en de aanvullende uitkering bedraagt voor:

- de volledig arbeidsongeschikte werknemer en de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer zonder loonwaarde, niet meer dan 90% van het basisinkomen, waarbij het basisinkomen als laatstgenoten inkomen wordt aangemerkt;
- de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met loonwaarde, niet meer dan 100% van het basisinkomen.

4.2 Indien de som bedoeld in artikel 4.1 meer bedraagt dan 90 respectievelijk 100% van het basisinkomen, komt het meerdere in mindering op de aanvullende uitkering.

4A Extra aanvullende uitkering tijdens en na afloop van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid

4A.1 Indien tijdens het tweede jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid het inkomen, zoals omschreven in artikel 4.1 van deze bijlage, minder bedraagt dan 90% van het basisinkomen, ontvangt de betrokken werknemer een zodanige extra aanvullende uitkering dat het inkomen uitkomt op 90% van het basisinkomen.

4A.2 Indien na afloop van het tweede jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid het inkomen, zoals omschreven in artikel 4.1 van deze bijlage, minder bedraagt dan 80% van het basisinkomen, ontvangt de betrokken werknemer gedurende de maximale duur van de loongerelateerde WGA-uitkering, een zodanige extra aanvullende uitkering dat het inkomen uitkomt op 80% van het basisinkomen.

4A.3 Onverminderd de bepalingen van artikel 6 en de reïntegratieverplichtingen volgens de

Wet verbetering poortwachter, worden deze extra aanvullende uitkeringen alleen toegekend op voorwaarde dat de werknemer optimaal meewerkt aan maatregelen in het kader van ziektepreventie en aan concrete reïntegratieactiviteiten. Bijvoorbeeld gedeeltelijke hervatting van het eigen werk, aanvaarding van (tijdelijk) aangepast werk, of bij- of omscholing.

5 Herziening van het basisinkomen

5.1 Het bedrag van het salaris in het basisinkomen wordt bij wijziging van de bedragen in de salarisschaal dienovereenkomstig herzien. Dit bedrag wordt ook herzien indien voor de werknemer artikel 7.3.8 van toepassing is.

5.2 Voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met loonwaarde die bij de werkgever arbeid verricht en bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid nog niet het maximum aantal functiejaren in zijn oorspronkelijke functie heeft doorlopen, geldt het volgende. Het bedrag van het salaris - met inachtneming van het oordeel van de werkgever over zijn taakvervulling - wordt ieder jaar verhoogd tot het salarisbedrag in de salarisschaal behorende bij de functiegroep waarin zijn oorspronkelijke functie was ingedeeld en het aantal functiejaren dat hij in die functie zou hebben bereikt.

6 Weigeringsgronden

De aanvullende uitkering, de WAO- of de WIA-vervangende uitkering en/of de uitkering bij arbeidsongeschiktheid tussen 15 en 35%, wordt beëindigd of niet toegekend indien de werknemer:

- passende werkzaamheden weigert of door zijn toedoen verliest;
- wordt geschorst, als bedoeld in artikel 2.5;
- geen medewerking verleent aan handelingen die de werkgever noodzakelijk vindt;
- door zijn toedoen zijn recht op wettelijke uitkeringen verliest dan wel niet geldend kan maken;
- tijdens de opzegtermijn arbeidsongeschikt is geworden;
- geen medewerking verleent om de hem toekomende wettelijke uitkeringen via de werkgever te laten uitbetalen.

Behoudens het bepaalde in artikel 8.1 van deze bijlage, eindigt de aanvullende uitkering en de WAO-vervangende uitkering bij de beëindiging van het dienstverband.

7 Aansprakelijkheid van derden

Indien de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loon-

derving kan doen gelden, vervalt de aanvullende uitkering, de WAO- of de WIA-vervangende uitkering en de uitkering bij arbeidsongeschiktheid tussen 15 en 35% tot het bedrag van deze schadevergoeding.

De werkgever verstrekt dan tot het bedrag waarmee genoemde uitkeringen zijn verminderd een voorschot op de schadevergoeding; de werknemer wordt daartegenover geacht zijn recht op schadevergoeding tot de hoogte van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd. Hij is verplicht desgevraagd een akte van cessie te tekenen. De werkgever verrekent het voorschot met de uit te keren schadevergoeding.

8. Aanspraken bij of na de beëindiging van het dienstverband

8.1 De ex-werknemer met wie het dienstverband na en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is beëindigd, behoudt als uitkeringsgerechtigde zijn aanspraak op de aanvullende uitkering en de WAO- of de WIA-vervangende uitkering. Indien deze uitkering na einde dienstverband voor werknemer lager uitvalt dan de wettelijke transitievergoeding die per 1 juli 2015 wordt ingevoerd, dan geldt deze wettelijke transitievergoeding.

8.2 De uitkeringsgerechtigde ontvangt over de periode van de aanvullende uitkering en over de periode van de WAO- of de WIA-vervangende uitkering, jaarlijks een vakantietoeslag van 8%. Deze wordt berekend over de som van de eerder genoemde uitkeringen over de berekeningsperiode. Als berekeningsperiode geldt de periode waarover de WAO- of de WIA-vakantieuitkering wordt vastgesteld. De uitbetaling vindt plaats op het moment van uitbetaling van de WAO- of de WIA-vakantieuitkering.

8.3 Indien de wettelijke uitkering van de uitkeringsgerechtigde minder bedraagt dan het voor hem gestelde relevante minimuminkomen als genoemd in artikel 2 van de Toeslagenwet, kunnen de uitkeringen in artikel 8.1 en 8.2 van deze bijlage als een uitkering ineens betaalbaar worden gesteld bij de beëindiging van het dienstverband.

8.4 De uitkeringsgerechtigde kan, over de periode van de aanvullende uitkering:

- a. een beroep blijven doen op bijstand van het Wenckebachfonds. Hij is daarvoor hetzelfde bijdragepercentage verschuldigd als wat geldt voor werknemers. Dit percentage wordt berekend over de som van de aanvullende uitkering, de WAO- dan wel de

WIA-vervangende uitkering en de wettelijke uitkeringen.

- b. gebruikmaken van de normale vakantie-mogelijkheden van de onderneming tegen dezelfde voorwaarden die ook voor het personeel gelden, met dien verstande dat personeelsleden bij bespreking voorrang hebben.

8.5 Het dienstverband van de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer die geen arbeid verricht en aan wie een werkloosheidsuitkering is toegekend, wordt beëindigd na twee jaar arbeidsongeschiktheid of eerder met wederzijds goedvinden. Op dat moment kan op verzoek van de gerechtigde diens aanspraak op de uitkeringen ingevolge deze regeling over de periode na deze beëindiging als een bedrag ineens betaalbaar worden gesteld.

Bij de berekening van de uitkering ineens

- vindt een correctie plaats voor een minimaal te verwachten rendement van deze uitkering, te stellen op 2,5%, indien de kapitaliseringsperiode ten minste twee jaar bedraagt;
- vindt inhouding plaats van de over de kapitaliseringsperiode verschuldigde belasting, premies en bijdragen aan de regelingen die over die periode van toepassing zijn.

9. Toepasselijkheid

Deze regeling is van toepassing op arbeidsongeschikte werknemers met uitzondering van de arbeidsongeschikte werknemers in de functiegroepen 4 tot en met 14 aan wie vóór 1 januari 1988 een WAO-uitkering is toegekend en de arbeidsongeschikte werknemers in de functiegroepen 15 tot en met 20 en personeels-categorie E aan wie vóór 1 januari 1989 een WAO-uitkering is toegekend.

Bijlage VII

Protocol Duurzame Inzetbaarheid als bedoeld in artikel 10.13.2.2

De werkgever zal een fulltime manager duurzame inzetbaarheid benoemen die concrete invulling gaat geven aan duurzame inzetbaarheid. Deze manager dient concrete voorstellen te doen die bijdragen aan het op verantwoorde en gezonde wijze langer werken van werknemers, met specifieke aandacht voor werknemers in de vijfploegendienst. De manager duurzame inzetbaarheid zal hierin tevens de afspraken (loopbaanscan en balansgesprekken) uit de CAO van 2013 meenemen.

Bijlage VIII

Buiten scope Beter Werken

Tata Steel zal de plaatsmakersregeling (Hoofdstuk 5 - Artikel 4), de vertrekstimulering (Hoofdstuk 5 - Artikel 6) en de flexpool (Bijlage 1) uit het Sociaal Plan Beter Werken ook toepassen indien als gevolg van organisatieaanpassingen bij afdelingen buiten scope van Beter Werken arbeidsplaatsen komen te vervallen. Het doel is om door de inzet van deze instrumenten boven-taligheid van medewerkers zo veel mogelijk te voorkomen. Op de in het Sociaal Plan Beter Werken opgenomen vertrekstimuleringsregeling en plaatsmakersregeling worden door Tata Steel geen transitiekosten conform het Ontwerpbesluit Transitievergoeding in mindering gebracht.

De looptijd van deze afspraak is tot 1 april 2016 en zal op deze datum van rechtswege eindigen. Partijen spreken uitdrukkelijk af dat de nawerking van deze bepaling wordt uitgesloten.

Bijlage IX

Overgangsregeling verlofrechten

De CAO kende tot 1 april 2011 leeftijdsdagen, zijnde extra verlofdagen op basis van leeftijd. Voor werknemers die toentertijd 30 jaar en ouder waren (geboortjaar 1981 en eerder) geldt na de omvorming van leeftijdsdagen naar loopbaanverlofdagen de volgende overgangsregeling:

- Werknemers van 30 jaar en ouder (geboortjaar 1981 of eerder) behouden hun huidige en toekomstige rechten tot en met 61 jaar conform onderstaande staffel:
 - 23 dagen vanaf de 20-jarige leeftijd
 - 24 dagen vanaf de 35-jarige leeftijd
 - 25 dagen vanaf de 40-jarige leeftijd
 - 26 dagen vanaf de 45-jarige leeftijd
 - 27 dagen vanaf de 50-jarige leeftijd
 - 28 dagen vanaf de 55-jarige leeftijd
 - 35 dagen vanaf de 60-jarige leeftijd
 - 39 dagen vanaf de 61-jarige leeftijd
 - 43 dagen vanaf de 62-jarige leeftijd
 - 47 dagen vanaf de 63-jarige leeftijd

Vanaf het jaar waarin de werknemer de 61-jarige leeftijd bereikt, blijven de in dat jaar toegekende 16 extra vakantiedagen gecontinueerd tot aan de beëindiging van het dienstverband.

- Voor werknemers van 62 jaar en ouder (geboortjaar 1949 of eerder) die op grond van de CAO reeds meer dan 16 dagen toegekend hadden gekregen, wordt dit hogere aantal extra dagen (20, 24 of 28 dagen) bevroren en gecontinueerd.
- Werknemers met wie vóór 1 april 2011 formele afspraken zijn gemaakt over de pensioendatum en het opnemen van verlof voorafgaand aan deze datum, behouden het aantal in dit verlof berekende vakantiedagen.

WERKGELEGENHEIDSPACT

Het navolgende Werkgelegenheidspact is bij de onderhandelingen in 1999 over de vernieuwing van de CAO voor het toenmalige Hoogovens en aangesloten bedrijven, overeengekomen voor een periode van vijf jaar (tot en met 31 maart 2004). Waar in dit Werkgelegenheidspact wordt gesproken over Hoogovens Staal BV en Hoogovens, dient dit gelezen te worden als Tata Steel IJmuiden BV en Tata Steel.

Partijen erkennen het belang van het Werkgelegenheidspact, waarmee een zo groot mogelijke werkzekerheid voor de werknemers wordt gewaarborgd. Derhalve zijn partijen overeengekomen het Werkgelegenheidspact, na vier eerdere verlengingen (tot 1 februari 2007, 1 oktober 2011, 1 oktober 2012 en 1 oktober 2013) ongewijzigd te verlengen tot 1 oktober 2016. Gedurende de looptijd van onderhavige CAO zullen partijen afspraken maken over het moderniseren van de inhoud van het Werkgelegenheidspact op basis van het uitgangspunt van werk naar werk (interne herplaatsing, binnen de Sociale Eenheid) waarbij de onderneming bij het ontstaan van boventaligheid zich maximaal zal inspannen om gedwongen ontslag te voorkomen.

Indien op 1 oktober 2016 overeenstemming over inhoud en aanpassingen is bereikt zal het Werkgelegenheidspact met 2 jaar worden verlengd tot 1 oktober 2018. Indien geen overeenstemming wordt bereikt maken partijen afspraken over de duur van de verlenging van het huidige Werkgelegenheidspact. Tussentijds is implementatie van wijzigingen mogelijk na overeenstemming tussen partijen.

Werkgelegenheidspact

Partijen, betrokken bij de CAO van de Sociale Eenheid IJmuiden zijn het volgende Werkgelegenheidspact overeengekomen:

I Overwegingen

Partijen betrokken bij de CAO van de Sociale Eenheid IJmuiden zijn het er over eens dat Hoogovens Staal BV een onderneming moet blijven die toekomstgericht is met als doel een blijvende goede positie in de staalmarkt met een zo groot mogelijke werkzekerheid voor haar werknemers.

Dit betekent dat de ondernemingsstrategie in de komende jaren gericht moet zijn op een verdere stap naar producten met een grotere toegevoegde waarde en kostendoorbraak door inzet van nieuwe technologieën. Tevens hoort daarbij het continueren van een goede marktpositie in Europa alsmede een positie verwerven in de "emerging markets".

Het realiseren van een dergelijke doorbraak is mogelijk door een versnelde winstgevende groei. Daarvoor is het nodig dat Hoogovens Staal excellent is in de uitvoering van haar huidige en toekomstige activiteiten. Om dit te bereiken is het noodzakelijk dat Hoogovens Staal in haar staalbedrijf te IJmuiden de komende jaren zowel in mensen als middelen blijft investeren.

Gestreefd zal blijven worden naar het aantrekken van externe financiële middelen, maar onderkend wordt dat Hoogovens Staal ook zelf in deze middelen voorziet door kostenbesparingen.

Niet exact is vast te stellen hoe de werkgelegenheid zich in de komende jaren zal ontwikkelen. Nieuwe technologieën en hogere productiviteit zullen echter kunnen leiden tot verlies aan werkgelegenheid. Hoogovens streeft naar een zo beheerst mogelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid in de komende jaren. Een omzetgroei kan hierop een positief effect hebben. Partijen onderstrepen ook het belang van het stimuleren van nieuwe activiteiten en nieuwe werkgelegenheid binnen en buiten Hoogovens Staal.

Een duurzame werkgelegenheid binnen de Sociale Eenheid is alleen mogelijk met de inzet en betrokkenheid van alle werknemers.

Voorwaarde daarvoor is dat de onderneming haar medewerkers interessant en verantwoordelijk werk biedt en initiatieven tot verdere ontplooiing en ontwikkeling zoveel mogelijk stimuleert en ondersteunt. In het licht van voortschrijdende ontwikkelingen wordt het bovendien noodzakelijk de employability van medewerkers te vergroten. Onder employability wordt verstaan het vermogen van medewer-

kers om op de interne en externe arbeidsmarkt functies te kunnen (blijven) vervullen.

Onder employability wordt tevens verstaan het vermogen van de organisatie om met voldoende snelheid te reageren op de door werknemers gewenste verandering in arbeidstaken en werkomgeving.

De omvang van de totale werkgelegenheid bij Hoogovens Staal zal naar verwachting van Hoogovens de komende jaren geleidelijk verder dalen. Daarnaast zal er sprake zijn van externe werving voor die functies waarin Hoogovens intern op middellange termijn niet kan voorzien, waarbij een passend leerlingen-aannamebeleid gevoerd zal worden.

Het werkgelegenheidsbeleid zal zodanig worden ingericht dat de onderneming bij het ontstaan van boventaligheid zich maximaal zal inspannen om gedwongen ontslag te voorkomen en partijen zich optimaal inzetten voor de grootst mogelijke werkzekerheid van de bezetting. Partijen wensen het sociale beleid, dat gericht is op het voorkomen van gedwongen ontslag en op het vinden van sociaal aanvaardbare oplossingen, voort te zetten.

De onderneming neemt hiervoor een inspanningsverplichting op zich en zal zich tot het uiterste inspannen om iedere medewerker wiens taak al of niet gedeeltelijk wijzigt tengevolge van reorganisatie, een passende functie, indien mogelijk in hetzelfde rooster aan te bieden. Voorwaarde daarbij is dat de betrokken medewerker zich positief opstelt ten aanzien van de hem geboden functie en de hem eventueel geboden opleidingsfaciliteiten.

Daarbij zullen de door partijen vastgestelde regels ten aanzien van interne overplaatsingen van toepassing zijn, waarbij eventueel een begeleidingscommissie zoals bij Hoogovens gebruikelijk, kan worden ingesteld.

Wanneer de hierna te noemen - en mogelijk ook andere - instrumenten effectief zijn is het kader geschapen om een beleid te voeren zonder gedwongen ontslagen met uitzondering van in de persoon gelegen redenen.

De Onderneming bevestigt uitdrukkelijk dat dit haar doelstelling is, economische calamiteiten daargelaten.

Met de hierin opgenomen afspraken gaan partijen ervan uit dat deze in voldoende mate oplossingen bieden voor de personeelsproblematiek.

Tegen bovenstaande achtergrond hebben partijen overeenstemming bereikt over het volgende Werkgelegenheidspact.

Dit Werkgelegenheidspact geldt van 1 april 1999 tot en met 31 maart 2004.

II Uitgangspunten

- De werkingssfeer van dit Werkgelegenheidspact geldt voor alle onderdelen van de Sociale Eenheid. DSM Agro BV, locatie IJmuiden en ENCI IJmuiden BV onderschrijven de doelstellingen van het Werkgelegenheidspact. DSM Agro BV, locatie IJmuiden en ENCI IJmuiden BV zullen als onderdeel van de Sociale Eenheid er naar streven deze doelstellingen te realiseren, met dien verstande dat dit streven altijd moet worden gezien vanuit de specifieke situatie van DSM Agro, locatie IJmuiden, respectievelijk ENCI IJmuiden BV.
- De verantwoordelijkheid voor formulering en uitvoering van een personeelsbeleid, gericht op (vergroting van) employability van haar werknemers en voor het toepassen van de instrumenten die daartoe noodzakelijk worden geacht, ligt primair bij de Resultaateenheid, resp. de overige onderdelen van de Sociale Eenheid.
- Partijen bevestigen de positie van het intern vertegenwoordigend overleg bij de bespreking met de leiding van de personeelsplannen voor jaarplannen / operationele plannen op Eenheidsniveau. Deze personeelsplannen zullen vervolgens periodiek door de leiding met de betrokken interne overlegorganen worden besproken. Daarbij zal rekening worden gehouden met aspecten als ziekteverzuim, overleg, verlof en scholing, employability, teneinde een acceptabele werkdruk te kunnen waarborgen. Ook met Vakverenigingen zullen deze plannen vroegtijdig worden besproken.
- Bij een mogelijk toekomstige boventaligheid van personeel blijft het management van de Resultaateenheid primair verantwoordelijk voor herplaatsing van en het bieden van mogelijkheden aan haar werknemers binnen en buiten de Eenheid. Aan de medewerkers wordt in een zo vroeg mogelijk stadium duidelijkheid gegeven over te verwachten ontwikkelingen, zowel voor wat betreft hun afdeling en functie als voor wat hen persoonlijk betreft.

III Centraal Werkgelegenheids Orgaan (CWO)

Uitgangspunten

- De werkgelegenheidsontwikkeling bij Hoogovens is voor Sociale Partners van groot belang.
- CAO-partijen hechten grote waarde aan een gezonde en verantwoorde personeelsontwikkeling bij Hoogovens en willen daaraan een gezamenlijke constructieve bijdrage leveren.
- De Resultaateenheden zijn en blijven verantwoordelijk voor de personeelsontwikkeling in hun Resultaateenheden zowel voor wat betreft kwaliteit en kwantiteit.

Met het oog op het bovenstaande hebben partijen een Centraal Werkgelegenheids Orgaan (CWO) ingesteld, paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van VV en de Onderneming.

Doel CWO

Advies uitbrengen c.q. aanbevelingen doen aan de Resultaateenheden over de kwalitatieve en kwantitatieve personeelsontwikkeling binnen Hoogovens met het oog op een optimale aanwending van het bestaande en in de toekomst vereiste human capital.

Taken

1. Ontwikkelen van beleidsuitgangspunten gericht op de afstemming tussen werknemers/sters en beschikbare werkplekken, om de mobiliteit tussen de onderdelen van de Sociale Eenheid zowel kwalitatief als kwantitatief te waarborgen.
2. Ontwikkelen van meetinstrumenten om genoemde punten te realiseren.
3. Toetsen van het personeelsbeleid en -planning van de Resultaateenheden binnen de Sociale Eenheid IJmuiden, gericht op de in-, uit-, en doorstroom van werknemers.
4. Toetsen van de uitvoering van de in het Werkgelegenheidspact genoemde instrumenten door de Resultaateenheden binnen de Sociale Eenheid IJmuiden.
5. Het CWO kan aanbevelingen doen teneinde beoogde doelstelling te realiseren.
6. Initiatieven ontwikkelen, richting gevend aan het wegnemen van gesignaleerde knelpunten.

Middelen

Middelen daartoe zijn onder meer (niet limitatief).

- Een adequaat personeelsbeleid en personeelsplanning.
- Het instrumentarium zoals genoemd in het Werkgelegenheidspact.
- Informatie over onder andere
 - Vacature-ontwikkeling.
 - In-, uit- en doorstroom van werknemers.
 - Boventaligheid.
 - Opleidingsbeleid.
 - Voortgang employability-beleid.
 - Voortgang detachingsbeleid (intern, extern).
 - Voortgang beleid t.a.v. in- en uitlenen en uitbesteden.
 - Deelname ouderenregelingen en herbezetting.

Werkwijze

- Het CWO zal in principe 1 x in de 2 maanden bijeenkomen en verder voor zover nodig. Na 1 jaar zal een evaluatie over de ervaringen met het CWO worden gedaan en in het Plenair Sociale Eenheidsoverleg worden besproken.

IV Instrumenten

Het streven naar de grootst mogelijke werkzekerheid voor de bezetting houdt in dat partijen zich bij het ontstaan van boventaligheid maximaal zullen inspannen om gedwongen ontslag te voorkomen. Van alle werknemers mag worden verwacht dat zij positief reageren ten aanzien van veranderingen en mogelijkheden voor vervangende werkgelegenheid en ook zelf initiatieven nemen om hun employability te vergroten.

Bij dit streven staat een aantal instrumenten ter beschikking, welke voor alle onderdelen van de Sociale Eenheid worden toegepast, met een coördinatie en afstemming op Hoogovens Staalniveau en Sociale Eenheid-niveau:

- een adequate personeelsplanning;
- inventariseren van behoefte aan en noodzaak van om-, her- en bijscholing en het vervolgens opstellen en uitvoeren van scholingsprogramma's;
- natuurlijk verloop;
- vertrekstimulering;
- herverdeling van arbeid middels arbeidsduurverkorting, waarbij partijen het eens worden over nader in te vullen voorwaarden;
- overplaatsingen en tijdelijk uitlenen binnen de Eenheid, respectievelijk de Sociale Eenheid;

- externe detachering op vrijwillige basis met behoud van het dienstverband en de arbeidsvoorwaarden Hoogovens;
- het daadwerkelijk en actief stimuleren van deeltijdarbeid;
- bevorderen en stimuleren van vervangende werkgelegenheid in en rond IJmuiden;
- stimuleren individueel prépensioen ouderen, geboren in de jaren 1940 tot en met 1944, waarbij de werknemer gedurende maximaal drie jaar een eigen bijdrage levert, afhankelijk van zijn inkomen, en de Onderneming een suppletie geeft, zodat de werknemer op 60-jarige leeftijd met prépensioen gaat met een bruto-uitkering die, afhankelijk van het inkomen van betrokkene, 77, 82 of 83% van de contributiegrondslag bedraagt;
- stimuleren deeltijd ouderen, geboren in de jaren 1938 tot en met 1944. De Onderneming suppleert 50% van het bruto inkomensverschil, waarbij het bestaande ploegendiensttoeslagpercentage onverkort wordt gehandhaafd. Hierbij wordt de hoofd- en prépensioenregeling op basis van een voltijd-baan opgebouwd;
- het inlenen van tijdelijke krachten vindt niet meer plaats, tenzij intern geen geschikte kandidaten beschikbaar zijn en intern kandidaten hiervoor niet binnen korte tijd opleidbaar zijn;
- uitbestede werk wordt waar mogelijk en naar de mening van de bedrijfsleiding verantwoord teruggehaald. Het intern vertegenwoordigend overleg en de Vakverenigingen zullen hier per Resultaateenheid periodiek over worden geïnformeerd.

Bij detachering binnen de Eenheden van de Sociale Eenheid IJmuiden geldt het beginsel dat de "Ontvangende Eenheid" de betrokken werknemer na 1 jaar detachering overneemt. Indien er redenen zijn om van dit beginsel af te wijken zal dit gemotiveerd worden door het betrokken management aan de werknemer en de betrokken ondernemingsraad.

In het kader van het Werkgelegenheidspact kan externe detachering ook worden ingezet voor de realisering van het gewenste dynamische proces. Derhalve moet externe detachering direct of indirect probleemoplossend werken. De werknemer kan ook het initiatief nemen dat kan leiden tot detachering. Alvorens tot detachering over te gaan zal tussen betrokken partijen, het management, de werknemer en de ontvangende werkgever overleg gepleegd worden ten aanzien van de voorwaarden.

Het management zal beoordelen of de detachering past in het Werkgelegenheidspact op grond van:

- de duur van de detachering;
- afspraken met ontvangende werkgever over inleenvergoeding (de hoogte van de inleenvergoeding behoeft niet kostendekkend te zijn);
- aard van de werkzaamheden "passend" in verlengde van huidige of toekomstige werkzaamheden.

Indien management en werknemer niet tot overeenstemming komen ten aanzien van het door partijen ingebrachte voorstel, kan betrokken werknemer in beroep gaan bij het lokale overleg. Werknemers van 50 jaar en ouder kunnen hierbij, als zij dat willen, met behoud van de arbeidsvoorwaarden, zoals die gelden voor de Sociale Eenheid, gedetacheerd worden tot aan de prépensioengerechtigde leeftijd, ook bij non-profitorganisaties.

Aan de werknemer die binnen 1 jaar na aanvang van de externe detachering besluit in dienst te treden bij de werkgever waar hij is gedetacheerd, wordt een vergoeding toegekend die afhankelijk is van leeftijd en diensttijd en het verschil tussen oud bruto inkomen en nieuw bruto inkomen. Tevens wordt desgevraagd aan de werknemer een terugkeergarantie gegeven voor het geval hij binnen een periode van 1 jaar na datum indiensttreding bij de nieuwe werkgever buiten zijn schuld zijn nieuwe dienstverband kwijt raakt, onder verrekening van de bij beëindiging van het dienstverband met Hoogovens toegekende vergoeding.

Vertrekstimulering is een instrument gericht op het bevorderen van externe mobiliteit. Werknemers die boventalig zijn of in de toekomst worden, komen in aanmerking voor vertrekstimulerende maatregelen. Werknemers die niet direct boventalig zijn of worden, komen uitsluitend in aanmerking indien hun vertrek leidt tot herplaatsing van boventaligen en aldus tot vermindering van de personeelsbezetting. Vertrekstimulering is gericht op alle leeftijds-categorieën. De toepassing is individueel gericht, en dus maatwerk.

Tevens wordt desgevraagd aan de werknemer een terugkeergarantie gegeven voor het geval hij binnen een periode van 1 jaar na datum indiensttreding bij de nieuwe werkgever buiten zijn schuld zijn nieuwe dienstverband kwijtraakt, onder verrekening van de bij de beëindiging van het dienstverband met Hoogovens toegekende vergoeding.

Daarnaast zijn per Resultaateenheid van Hoogovens Staal Mobiliteitscentra ingericht. Deze bieden faciliteiten en programma's op gebieden van heroriëntatie op de eigen mogelijkheden, belangstellingsonderzoek, ondersteuning bij loopbaanverandering, jobsearch, opleidingen en cursussen gericht op de employability van de betrokken medewerker, mogelijkheden voor alternatieve werkervaring etc.

De Mobiliteitscentra beschikken over informatie inzake (tijdelijke) vacatures, loopbaangegevens en detacheringmogelijkheden, zowel binnen de Eenheid, binnen Koninklijke Hoogovens en binnen de Sociale Eenheid als op de regionale en nationale arbeidsmarkt. Het management zal een planmatig beleid voeren gericht op stimulatie en motivatie, met name in de afdelingen waar in de toekomst boventaligheid wordt verwacht, waarbij maandelijks een overzicht van de personeelsaantallen en het verloop per categorie aan de betrokken Ondernemingsraad wordt verstrekt. Werknemers kunnen zich aanmelden bij het Mobiliteitscentrum van hun Eenheid om zich te oriënteren op hun veranderingsmogelijkheden. Daarbij wordt maximaal rekening gehouden met individuele wensen. Toetsing en borging vindt plaats binnen de Eenheden, via het intern vertegenwoordigend overleg.

Bedrijfsleiding, vakverenigingen en intern vertegenwoordigend overleg, zullen in de respectievelijke overlegorganen de voortgang van mobiliteitsbevorderende oplossingen en de werkwijzen van de diverse mobiliteitscentra toetsen en eventuele daarbij optredende knelpunten bespreken en daarvoor een oplossing vinden.

Ter ondersteuning van deze decentrale mobiliteitscentra zal een centraal mobiliteitscentrum voor de Sociale Eenheid worden ingericht met als doel zorg te dragen voor coördinatie en afstemming. Van belang hierbij is vooral te borgen dat maximaal gebruik gemaakt wordt van de schaalgrootte van het totaal van alle onderdelen van de Sociale Eenheid, resp. een stimulerende rol voor zich tussen eenheden voordoende mogelijkheden.

Vakverenigingen zullen in het Technisch Overleg worden geïnformeerd over onder andere vacatures, vacaturevervullingen, personeelsbewegingen over de Eenheden heen. De decentrale mobiliteitscentra en het centrale mobiliteitscentrum kunnen zich tevens laten ondersteunen door professionele bureaus, waarbij het intern vertegenwoordigend overleg vooraf bij de keuze wordt betrokken. Met vakverenigingen zal hier-

over in het Eenheidsoverleg worden overlegd, waarbij vakverenigingen ook een toetsende rol ten aanzien van de performance van deze bureaus zullen vervullen.

In het uiterste geval zijn individuele situaties denkbaar waarin de hierboven genoemde oplossingen niet meer mogelijk zijn. In een gesprek tussen betrokken medewerker, de Algemeen Directeur en een vertegenwoordiger van de vakorganisaties wordt de ontstane situatie besproken en geëvalueerd. Vervolgens vinden de Algemeen Directeur en de vertegenwoordiger van de vakorganisaties een individuele oplossing voor betrokken medewerker op basis van zijn huidige inkomenssituatie.

Het uitbesteden/verzelfstandigen of zelf doen van werkzaamheden leidt op zichzelf niet tot extra werkgelegenheid of bestrijding van werkloosheid en inactiviteit. Bovendien ligt het accent in het geheel niet op de eigen organisatie. Het beleid van Hoogovens Staal is erop gericht de eigen dienstverlenende activiteiten tegen marktconforme voorwaarden uit te voeren. Het marktconform en concurrerend opereren, het hebben van een toekomstvisie met betrekking tot de uitvoerende dienstverlenende activiteiten, betekent dat de andere Eenheden maximaal gebruik dienen te maken van de in de Eenheid Hoogovens Staal Infrastructuur en Services aanwezige capaciteit met als doel het realiseren van de optimalisering van het totaalresultaat van Hoogovens Staal. Hoogovens Staal zal de noodzakelijke financiële middelen mits bedrijfseconomisch verantwoord verzorgen. Toch kunnen er tengevolge van zich wijzigende inzichten en marktomstandigheden argumenten voor de onderneming komen voor plannen van uitbesteden of verzelfstandiging. Partijen erkennen enerzijds dat de besluitvorming rond zelf doen / verzelfstandiging / uitbestedingen behoort tot de verantwoordelijkheid van de ondernemingsleiding, anderzijds dat vakverenigingen een groot belang hebben bij deze besluitvorming in verband met de belangen van de werknemers die zij vertegenwoordigen.

De Onderneming stelt zich terughoudend op ten aanzien van het uitbesteden van werk, waarbij de betrokken werknemers overgaan. Werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, behouden bij uitbesteden hun dienstverband met Hoogovens. In het geval van uitbesteding kan een werknemer om hem moverende redenen aangeven niet te kunnen meegaan naar de "verkrijger". Als gevolg hiervan krijgt de betrokken werknemer dezelfde rechten en plichten als een boventalige, zoals verwoord in dit Werkgelegenheidspact.

Het is derhalve van groot belang dat het interne vertegenwoordigend overleg en vakverenigingen in een vroegtijdig stadium worden betrokken bij zich eventueel voordoende opties tot uitbesteden en bij de achterliggende bedrijfseconomische overwegingen en belangen van betrokken medewerkers, alsmede bij de eventuele arbeidsvoorwaardelijke en sociale aspecten die een dergelijke uitbesteding dan met zich brengt. Hierover zullen partijen vanuit hun verantwoordelijkheden en onderling vertrouwen intensief en indringend overleg voeren gericht op het komen tot overeenstemming. Dit vergt een zorgvuldige procedure, waarbij ook het betrokken personeel tijdig wordt betrokken. Tevens hoort hierbij het maken van een ondernemingsplan, waarbij Hoogovens rekening zal houden met de maximale werkzekerheid voor de medewerkers. Dit ondernemingsplan wordt vervolgens besproken met het betrokken personeel, het interne overleg en vakverenigingen. Indien onverhoopt partijen hierover geen overeenstemming bereiken kunnen vakverenigingen het plan van de onderneming door een door henzelf te bepalen extern bureau of externe deskundige(n) laten toetsen. Voorafgaand aan deze toetsing zullen partijen in onderling overleg de hiervoor geldende opdrachtformulering, criteria en voorwaarden vaststellen. Partijen conformeren zich aan het resultaat van deze toetsing.

Bij reorganisaties zal Hoogovens Staal de volgende uitgangspunten hanteren:

- de betrokken werknemer verleent zijn maximale medewerking;
- met de betrokken werknemer zal worden besproken wat zijn wensen en mogelijkheden zijn;
- de werknemer die zijn werkplek verliest dan wel er de voorkeur aan geeft in hetzelfde rooster te blijven werken, krijgt eenmaal een functie in hetzelfde rooster aangeboden. Indien hij met het aanbod niet akkoord gaat, geldt onverkort het gestelde in art. 11 AR;
- in principe zal bij een reorganisatie geen vertrek- of sollicitatieverbod worden opgelegd. Indien het voor de bedrijfsvoering noodzakelijk is zal daarop een uitzondering kunnen worden gemaakt. In dat geval wordt de garantieregeling getroffen zoals deze in vergelijkbare situaties is toegepast;
- De betrokken Ondernemingsraad resp. voor eenheidsoverschrijdende reorganisaties de Raad Sociale Eenheid, toetst het bovenstaande.

V Opleidingen

Scholingsplannen

Per Resultaat Eenheid wordt, gebaseerd op de strategische plannen, tenminste éénmaal per drie jaar een analyse gemaakt van de verwachtingen met betrekking tot veranderingen in functies en functie-inhoud. Bij het maken van deze analyse wordt tevens aangegeven wat het huidige kennis- en ervaringsniveau is en wat het noodzakelijke niveau moet zijn op basis van de te verwachten ontwikkelingen. Op basis hiervan wordt een scholingsplan gemaakt. Het aldus gemaakte scholingsplan wordt jaarlijks herzien en besproken met de Ondernemingsraad. Daarbij zal verslag worden gedaan van de uitvoering van het scholingsplan in het voorgaande jaar. Als basis wordt met iedere werknemer een persoonlijk ontwikkelingsplan gemaakt; daarna zal dit gesprek tenminste éénmaal per drie jaar plaatsvinden. Hierin worden alle afspraken betreffende de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer vastgelegd. Werknemers die het niet eens zijn met de uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan dan wel met de totstandkoming van eerdergenoemd ontwikkelingsplan, kunnen in beroep gaan bij de hogere chef en Ondernemingsraad.

Indien scholing of opleiding direct verband houdt met de functie die de werknemer bekleedt of die hij op (korte) termijn zal gaan bekleden in het kader van doorstroming, zal deze scholing of opleiding zoveel mogelijk in werktijd plaats hebben en zal verzuim met behoud van salaris worden toegestaan. Waar dit niet mogelijk is, wordt de cursustijd beschouwd als werktijd (geen overwerk) en als zodanig ook worden beloond.

Scholingsprojecten

Hoogovens zal scholingsprojecten opzetten, in het bijzonder gericht op laag geschoolde werknemers ten einde hun herplaatsbaarheid binnen de Sociale Eenheid IJmuiden te bevorderen. In een aantal pilotprojecten zal Hoogovens ervaring opdoen gericht op de wensen en mogelijkheden om werknemers met een onvoldoende vooropleiding om via een individueel opleidingsstraject toegang krijgen tot bijvoorbeeld de Vatech of andere beroepsgerichte opleiding, waarbij zoveel mogelijk van de binnen Hoogovens aanwezige opleidingsmogelijkheden gebruik zal worden gemaakt. Op basis van de in de pilots opgedane ervaringen zal het aantal projecten worden verruimd. Gedurende de looptijd van de pilots/projecten zal tussentijds/bij afronding een evaluatie plaatsvinden.

De scholing of opleiding zal zoveel mogelijk in werktijd plaatsvinden en er zal verzuim met behoud van salaris worden toegestaan. Waar dit niet mogelijk is, wordt de cursustijd beschouwd als werktijd (geen overwerk) en als zodanig ook worden beloond.

Alle opleidingskosten (cursusgeld, collegegeld, boeken, leermiddelen, examengeld, e.d.) worden volledig vergoed door de onderneming. Deze kosten worden vergoed op het moment dat zij ontstaan.

Reiskosten in verband met het afleggen van een examen/tentamen/cursusbezoek worden tevens vergoed en wel op basis van 100% openbaar vervoer.

