

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**VOOR**

**PROMENS ZEVENAAR B.V.**

**TE ZEVENAAR**

1 APRIL 2017 TOT EN MET 31 MAART 2019

## **Copyright**

**© 2017 WERKGEVERSVERENIGING AAVN**

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoek mogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO evenals Werkgeversvereniging AAVN te Den Haag.

## INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Pagina
1	Definities	4
2	Verplichtingen van de werkgever	5
3	Verplichtingen van de vakvereniging	6
4	Verplichtingen van de werknemer	7
5	Indienstneming en ontslag	7
6	Partieel leerplichtigen	9
7	Dienstrooster en arbeidsduur	10
8	Feestdagen	12
9	Functiegroepen en salarisschalen	13
10	Ploegendienst	14
11	Overwerk	14
12	Loonbetaling	16
13	Vakantietoeslag	16
14	Kerstgratificatie	17
15	Reserve	17
16	Overlijdensuitkering	17
17	Vakantie	17
18	Geoorloofd verzuim	22
19	Regeling verlofsparen en levensloop	26
20	Reserve	26
21	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	26
22	Prepensioen	28
23	Reiskostenvergoeding	29
24	Sociaal Beleid	29
25	Opleidingsbeleid	30
26	Bondswerk in het bedrijf	30
27	Wijziging	31
28	Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst	31
Bijlage I-A	Functiegroepindeling	32
Bijlage I-B	Bezwarenprocedure Functieclassificatie	33
Bijlage II	Salarisschalen	34
Bijlage III	Werkgelegenheid	36
Bijlage IV	Reserve	37
Bijlage V	Protocol	37
Bijlage VI	Reiskostenvergoeding	41
Bijlage VII	Regeling verlofsparen	43
Bijlage VIII	Prepensioenregeling	47
Bijlage IX	Uitwerking Ziektewet / WIA	48
Bijlage X	Reglement Levensloopregeling	50

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Promens Zevenaar B.V. te Zevenaar  
als partij enerzijds

en

FNV te Utrecht  
als partij anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

### Artikel 1

#### DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. de werkgever : Promens Zevenaar B.V.;
2. de vakvereniging : FNV;
3. werknemer : iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever. Alleen voor medewerkers waarvan de functie is, of door de aard van de werkzaamheden behoort te zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst, alsmede de werknemers werkzaam in de afdelingen administratie, onderhoud, kwaliteitscontrole, magazijn, grondstofrecycling en de machinestellers zijn artikel 9 en bijlage I en II van toepassing. De chefs van laatstgenoemde afdelingen vallen niet onder artikel 9 en bijlage I en II;
4. maand : een kalendermaand;
5. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;

6. dienstrooster : een arbeidsregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
7. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week waarop de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
8. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
9. maandsalaris : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele waarderingsspremie als bedoeld in artikel 9 lid 5 onder a, een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 5 onder b en een eventuele persoonlijke toeslag vanwege een lagere indeling als gevolg van functiewaardering;
10. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele toeslag volgens artikel 10 (ploegentoeslag);
11. uursalaris : 1/173e deel van het maandsalaris;
12. uurinkomen : 1/173<sup>e</sup> deel van het maandinkomen;
13. deeltijdarbeid : werknemers, die minder dan de normale arbeidsduur werkzaam zijn en waarop de collectieve arbeidsovereenkomst naar evenredigheid van toepassing is.
14. Promens Groupcontract: individuele arbeidsovereenkomst waarbij artikelen 7 lid 5, 11 en 14 van deze CAO zijn uitgesloten.

## **Artikel 2**

### **VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER**

1. De werkgever verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde.

3. a. Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000, zal de werkgever, indien wordt overwogen:
  1. een fusie aan te gaan,
  2. een bedrijf of een bedrijfsonderdeel te sluiten en/of,
  3. de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,
  4. een beleidsvoornemen van de directie dat zal leiden tot activiteiten, die de werkgelegenheid in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin sterk zal kunnen beïnvloeden, bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.
  
- b.
  1. In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakvereniging, de ondernemingsraad en de werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
  2. Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
  
- c. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakvereniging een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
  
- d. De financiële regelingen, voorkomende in een sociaal plan, komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

### **Artikel 3**

#### **VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING**

1. De vakvereniging verplicht zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen stakingen in het bedrijf van de werkgever te zullen toepassen noch toepassing daarvan te zullen bevorderen en deze overeenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
  
2. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen, nakoming van dit contract door haar leden te zullen bevorderen, en geen enkele actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan

die, omschreven in artikel 26 van deze overeenkomst en voorts haar krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien de verstoring door derden zou zijn veroorzaakt.

#### **Artikel 4**

##### **VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER**

1. De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden, die hem door of namens de werkgever redelijkerwijze kunnen worden opgedragen en die met het bedrijf in verband staan, naar beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, die door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. De werknemer is verplicht zich voor wat zijn arbeids- en rusttijd betreft te houden aan het op de daarvoor bestemde plaatsen in de fabriek van de werkgever aanwezige dienstrooster.
3. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt.
4. De werknemer zal in geen geval verplicht worden zijn werk te verrichten voor anderen dan voor de werkgever zelf of voor een van de dochterondernemingen, waarvan het personeel bij hem in administratie is.
5. Anderzijds is het de werknemer op straffe van ontslag verboden zonder overleg met de werkgever loonarbeid of daarmee gelijk te stellen arbeid te verrichten voor derden.

#### **Artikel 5**

##### **INDIENSTNEMING EN ONTSLAG**

1. De overeenkomst kan worden aangegaan:
  - a. voor onbepaalde tijd;
  - b. voor bepaalde tijd.De duur van een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst kan echter niet langer zijn dan 1 jaar. Uitzendperiodes bij dezelfde werkgever voorafgaand aan een eventuele arbeidsovereenkomst gelden als één arbeidsovereenkomst.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:

- a. teneinde na gebleken geschiktheid de werknemers voor onbepaalde tijd in dienst te nemen;
  - b. voor werkzaamheden, die een tijdelijk karakter dragen;
  - c. teneinde te voorzien in de behoefte aan extra personeel, die ontstaat teneinde onregelmatige toenames van de benodigde productieomvang op te vangen.
2. Tenzij bij de indiensttreding anders is overeengekomen, wordt voor iedere werknemer een proeftijd in acht genomen; gedurende deze proeftijd hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de arbeidsovereenkomst door opzegging onmiddellijk te beëindigen met dien verstande, dat tot en met de laatste werkdag het maandinkomen zal worden doorbetaald.

De duur van de proeftijd hangt af van de duur van de arbeidsovereenkomst:

- Bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van 2 maanden.
- Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt het volgende:
  - Bij een overeenkomst voor bepaalde tijd voor maximaal 6 maanden is geen proeftijd van toepassing.
  - In een overeenkomst voor bepaalde tijd voor meer dan 6 maanden en minder dan 2 jaar en een dag geldt een proeftijd van 1 maand.
  - In een overeenkomst van twee jaren of langer geldt een proeftijd van 2 maanden.

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gekoppeld aan een project of bij vervanging van een zieke medewerker waarbij het niet vooraf mogelijk is om de datum vast te stellen waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, geldt een proeftijd van 1 maand.

3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
- a. voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
    1. door opzegging door de werkgever met een opzegtermijn van 3 maanden
    2. door opzegging door de werknemer met een opzegtermijn van 1,5 maand
    3. de opzegging kan alleen tegen het einde der kalenderweek geschieden.



- b. voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:  
de arbeidsovereenkomst van een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is getreden, eindigt na het verstrijken van de in de schriftelijke overeenkomst genoemde tijd, van rechtswege.
- 4. a. Het niet in acht nemen van de opzeggingstermijn geeft de wederpartij het recht op een schadeloosstelling ten bedrage van het maandinkomen over het niet in acht genomen gedeelte van de opzeggingstermijn.  
  
b. Hetzelfde geldt indien een van de partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen te doen beëindigen en de wederpartij van de bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.
- 5. Alle ORBA-functies zijn uitgesloten voor een Promens Groupcontract. Werkgever behoudt zich het recht voor om bij niet-ORBA functies in goed onderling overleg een Groupcontract overeen te komen.
- 6. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

## **Artikel 6**

### **PARTIEEL LEERPLICHTIGEN**

- 1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale werktijd voor hem wordt verminderd naar evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- 2. Over de dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen maandinkomen verschuldigd en geldt dat het in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde maandinkomen voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- 3. Het aantal in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.

4. Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

## **Artikel 7**

### **DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR**

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
  - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
  - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
  - c. een halve 2-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
  - d. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
  - e. een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week.
  - f. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken danwel een veelvoud daarvan omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 33,6 uur per week.
  - g. wanneer de werkgever wil overgaan tot invoering of wijziging van een 4- of 5- ploegenrooster gelden de volgende voorwaarden:
    - de rooster-wijziging wordt conform art. 27 van de Wet op de Ondernemingsraden ter instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad, die op haar beurt uitvoerig de betrokken werknemers zal raadplegen. De werkgever zal de raadpleging faciliteren.
    - voordat een rooster-wijzigingen definitief wordt ingevoerd geldt eerst een pilotperiode van minimaal 6 maanden. Deze pilot wordt in nauwe samenwerking met de Ondernemingsraad opgezet en met de betrokken werknemers geëvalueerd.
    - De werkgever houdt bij wijziging van het rooster rekening met de persoonlijke belangen van de werknemer. Indien zwaarwichtige persoonlijke belangen zich tegen de roosterwijziging verzetten, wordt in onderling overleg naar een oplossing gezocht.
    - De werkgever houdt bij wijziging van het rooster rekening met de benodigde bezetting.

- De werkgever zal met de vakverenigingen in overleg gaan over de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van collectieve stops in de vijfploegdienst.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
  3.
    - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
    - b. In 2-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtenddienst van 06.00 tot 14.30 uur en in middagdienst van 14.00 tot 22.30 uur.
    - c. In halve 2-ploegendienst wordt afwisselend als volgt gewerkt: 1 week dagdienst, 1 week ochtenddienst, 1 week dagdienst en 1 week middagdienst. Van een ochtenddienst is sprake als van 06.00 uur tot 14.30 uur wordt gewerkt; van een middagdienst is sprake als wordt gewerkt van 14.00 tot 22.30 uur.
    - d. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend/-middag/- of nachtdienst zijn ingedeeld.
    - e. In 4-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend/-middag/- of nachtdienst zijn ingedeeld.
    - f. In 5-ploegendienst wordt normaliter 7 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend/- middag/- of nachtdienst zijn ingedeeld.
  4. De pauzetijd bedraagt per dienst 30 minuten. De pauzetijd behoort, met uitzondering van de 4 en de 5 ploegendienst, niet tot de werktijd.
  5. Indien de werkgever besluit om, na het invoeren van een 4 of een 5 ploegendienst, over te schakelen naar een 3 ploegendienst, dient de werkgever over de arbeidsvoorwaarden in overleg te gaan met de vakverenigingen.

### **Arbeidstijdverkorting**

5. a. Werknemers werkzaam in dagdienst en in 2-ploegendienst werken gemiddeld 37 uur per week.  
Hiertoe worden door de werkgever ten behoeve van werknemers werkzaam in dagdienst of 2-ploegendienst op jaarbasis 18 roostervrije dagen ingeroosterd.

- b. Werknemers in 3-ploegendienst werken 7,5 uur per dienst. De aanwezigheidstijd per dienst bedraagt 8 uur. Ter verkorting van de arbeidsduur worden door de werkgever ten behoeve van werknemers werkzaam in 3-ploegendienst op jaarbasis 12 roostervrije dagen ingeroosterd.
- c. Werknemers in 4- en 5-ploegendienst werken 7,5 uur per dienst. De pauzetijsd wordt als betaalde tijd meegeteld voor de arbeidsduur van 8 uur per dienst. In de 4- en 5-ploegendienst is de in lid 3 e en f omschreven verkorte arbeidsduur ingeroosterd, en is er daarnaast geen sprake van roostervrije dagen.
- d. Indien geen arbeid wordt verricht anders dan op grond van vakantie of geoorloofd verzuim als bedoeld in artikel 17 lid 2, wordt het voor de werknemer geldende aantal roostervrije dagen naar rato verminderd. De vermindering vindt plaats in eenheden van 0,5 roostervrije dag op basis van rekenkundige afronding.

Een positief dan wel negatief saldo aan roostervrije dagen wordt verrekend met de rechten op roostervrije dagen van het volgende kalenderjaar

- e. De roostervrije dagen worden door de werkgever in goed overleg met de betrokken werknemer - rekening houdend met de productieplanning - vastgesteld.

### **Deeltijdarbeid**

- 6. De werknemer kan een schriftelijk verzoek tot werken in deeltijd indienen bij de werkgever. Het bepaalde in de Wet aanpassing arbeidsduur is hierop van toepassing. Informatie kan worden opgevraagd via de afdeling Human Resources.

### **Artikel 8**

#### **FEESTDAGEN**

- 1. Op de algemeen erkende christelijke feestdagen alsmede op 5 mei en op de dag die door de overheid wordt aangewezen ter viering van Koningsdag wordt als regel niet gewerkt; voor zover deze dagen niet op zondag vallen, wordt indien en voor zover op deze dagen geen arbeid wordt verricht, het maandinkomen doorbetaald.

2. Onder de algemeen erkende christelijke feestdagen wordt verstaan: nieuwjaarsdag, paasmaandag, hemelvaartsdag, pinkstermaandag en de beide kerstdagen.
3. Het kerstverlof zal aanvangen op 24 december om 18.00 uur en eindigt 26 december om 22.00 uur.
4. Bij enkelvoudige feestdagen zal de aanvang in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld om 06.00 uur of 22.00 uur. Indien de aanvangstijd wordt vastgesteld op 22.00 uur zal één van de drie ploegen aansluitend 2 ADV-dagen opnemen.

## Artikel 9

### FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I-A van deze overeenkomst.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
3. De werknemer zonder relevante opleiding of ervaring, waarvan de functie is ingedeeld in één van de ORBA functiegroepen, kan maximaal gedurende de periode van één jaargeplaatst worden in een aanloopschaal. De aanloopschaal is 90% van de startschaal, waarbij minimaal het wettelijk minimum maandloon zal gelden. Na afloop van de periode van maximaal 1 jaar wordt de werknemer beloond conform de salarisschaal die bij zijn functie hoort.

#### Aanloopschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal	€1.551,60	€1.551,60	€1.561,89	€1.636,88	€1.739,23	€1.874,51	€2.049,32
Start	€1.657,75	€1.687,59	€1.735,43	€1.818,76	€1.924,47	€2.082,79	€2.277,02

Het wettelijk minimumloon per maand bedraagt per 01-01-2017 € 1.551,60

4. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van bij de werkgever geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in Bijlage I-B van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

5. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
6. a. De in overeenstemming met het vorige lid vastgestelde schaalsalarissen kunnen worden verhoogd met een waarderingspremie van maximaal 10%.  
b. Ploegbazen of daarmee gelijk te stellen functionarissen ontvangen een toeslag van 13,5% boven het voor hen geldende schaalsalaris.
7. Jeugdige gehuwde werknemers en jeugdige kostwinners worden beloond op basis van het aanvangssalaris in de betreffende functiegroep.

## **Artikel 10**

### **PLOEGENDIENST**

1. Werknemers werkzaam in de 2-ploegendienst ontvangen over de gewerkte uren een toeslag van 13,5% over het maandsalaris. Indien een gedeeltelijke 2-ploegendienst wordt gewerkt, ontvangt de werknemer de genoemde toeslag naar rato.
2. Werknemers, werkzaam in de 3-ploegendienst ontvangen over de gewerkte uren een toeslag van 20% over het maandsalaris.
3. Werknemers, werkzaam in de 4-ploegendienst ontvangen over een toeslag van 23% over het maandsalaris.
4. Werknemers, werkzaam in de 5-ploegendienst ontvangen over een toeslag van 28% over het maandsalaris.
5. Werknemers, die om medische redenen niet meer in ploegendienst werkzaam kunnen zijn en worden overgeplaatst naar een dagdienstfunctie behouden hun schaalsalaris, ook in geval de betrokken werknemer wordt overgeplaatst naar een lagere functie.

## **Artikel 11**

### **OVERWERK**

1. Als overwerk wordt beschouwd door de werkgever opgedragen arbeid, verricht op uren buiten het voor de desbetreffende werknemer geldende,

al dan niet tijdelijke dagelijkse dienstrooster, voor zover vallende buiten de of in deze overeenkomst vastgestelde arbeidstijd of duur.

2. a. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar is indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, verplicht voor zover de wet of een krachtens de wet gegeven voorschrift dat niet verbiedt.  
b. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.  
c. Werknemers kunnen niet worden verplicht om op zondag of om meer dan 5 uur per week overwerk te verrichten.
3. Voor overuren wordt het voor de betrokken werknemers geldende uurinkomen betaald vermeerderd met één van de volgende toeslagen:
  - a. op de normale werkdagen gelegen voor 20.00 uur:  
25% van het geldende uurinkomen;
  - b. voor de overige uren:  
50% van het geldende uurinkomen;
  - c. zondag 24.00 uur, alsmede voor uren op feestdagen, die niet op een zondag vallen:  
100% van het geldende uurinkomen;
  - d. voor werknemers in de 3, 4 en 5-ploegendienst:  
voor uren tussen zaterdag 06.00 uur en 14.00 uur:  
50% van het geldende uurinkomen;  
voor uren tussen zaterdag 14.00 en maandag 06.00 uur:  
100% van het geldende uurinkomen.
4. Niet als overwerk wordt beschouwd:
  - a. overwerk van een kwartier of minder per dag, met een maximum van 1 uur per week;
  - b. arbeid, die verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen en uren, dan bedoeld in de artikelen 8, 17 en 18 van deze overeenkomst.
5. Arbeid verricht boven de normale arbeidsduur voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, wordt, voor zover over deze uren het uurinkomen volledig werd doorbetaald, niet vergoed met overwerktoeslag, maar wel met het normale uurinkomen.
6. a. Indien aansluitend aan de of voorafgaand aan de normale werktijd 3 uur of langer overwerk wordt verricht, komt de werknemer in aanmerking voor onderstaande maaltijdvergoeding.

- b. Indien de werknemer een diepvriesmaaltijd gebruikt, wordt deze maaltijd vergoed en wordt de tijd waarop de maaltijd wordt genoten met een maximum van 20 minuten, doorbetaald.
  - c. Indien de werknemer geen gebruik maakt van de mogelijkheid om een maaltijd te eten, krijgt hij 1 uur extra betaald.
7. Voor werknemers in de dagdienst, die na 23.00 uur overwerk moeten verrichten, geldt de zogenaamde slaapurenregeling. Dit betekent dat, naast de onder lid 3 genoemde beloning, voor elk gewerkt uur tussen 23.00 uur en 07.00 uur, de volgende dag een uur vrijaf wordt gegeven.

## **Artikel 12**

### **LOONBETALING**

De werkgever is verplicht het maandinkomen, de vergoeding wegens verzuim daaronder begrepen, uiterlijk op de laatste vrijdag van de maand per bank of giro onder verstrekking van een salarisspecificatie uit te betalen. Op de salarisspecificatie moet duidelijk worden vermeld:

- a. naam en/of personeelsnummer van de werknemer;
- b. periode waarop de betaling betrekking heeft;
- c. maandinkomen zoveel mogelijk gespecificeerd volgens schaalsalaris, premies, ploegentoeslag, overwerkvergoeding en andere beloningen;
- d. loonheffing;
- e. andere toegepaste inhoudingen, nauwkeurig gespecificeerd.

## **Artikel 13**

### **VAKANTIETOESLAG**

- 1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
- 2. Jaarlijks, in de maand juni, ontvangt iedere werknemer een vakantietoeslag, gelijk aan 8% van zijn jaarinkomen. Voor werknemers van 22 jaar of ouder bedraagt bruto bij een vol jaar dienstverband de vakantietoeslag minimaal € 1.489,54 in 2017 bij een voltijd dienstverband. Dit wordt bij een niet voltijd werkende medewerkers naar rato toegepast.
- 3. Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 x het maandinkomen van de maand juni.



4. Indien de werknemer voor het tijdstip van uitbetaling van de vakantietoeslag het dienstverband verlaat, zal hem het bedrag aan vakantietoeslag worden uitbetaald, gebaseerd op het maandinkomen over de laatste maand van de arbeidsovereenkomst.
5. Artikel 17 lid 2 van de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag is niet van toepassing.

#### **Artikel 14**

#### **KERSTGRATIFICATIE**

Met Kerstmis wordt aan de werknemer een extra uitkering verstrekt van 3,0% van het verdiende jaarinkomen. Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 x het maandinkomen van de maand december.

#### **Artikel 15**

#### **RESERVE**

#### **Artikel 16**

#### **OVERLIJDENSUITKERING**

De werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering te verlenen ten bedrage van het maandinkomen dat de werknemer laatstelijk rechtens toekwam, vermeerderd met de vakantietoeslag en de kerstgratificatie, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

#### **Artikel 17**

#### **VAKANTIE**

##### **Vakantiejaar**

1. Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar.

## **Duur van de vakantie**

2. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie van 20 werkdagen en 5 bovenwettelijke werkdagen, waarvan minimaal 10 dagen aaneengesloten worden genoten. Deeltijdwerkers verwerven deze rechten naar evenredigheid van de met hen overeengekomen arbeidsduur.

## **Aantal vakantiedagen ingeval van aanvang en/of einde van de arbeidsovereenkomst tijdens het vakantiejaar**

3. a. De werknemer, die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden van de werkgever of die voor 31 december van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden van de werkgever, heeft in afwijking van het in lid 2 bepaalde voor elke maand dat de arbeidsovereenkomst in het lopende vakantiejaar heeft geduurd, recht op 1/12 deel van de in lid 2 vermelde vakantie.
- b. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15<sup>e</sup> van een maand, evenals bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de 15<sup>e</sup> van een maand, wordt hij voor de toepassing van het onder a bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest, tenzij indiensttreding en beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen een maand plaatsvindt, in dat geval zal een proportioneel recht worden toegekend.
- c. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15<sup>e</sup> van een maand, evenals bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór of op de 15<sup>e</sup> van een maand, wordt hij voor de toepassing van het onder a bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.

## **Aaneengesloten vakantie**

4. a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september van het vakantiejaar waarin de vakantiedagen zijn verworven.
- b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.

- c. Ingeval een werknemer, indien het onder b bepaalde van toepassing is, nog geen recht heeft op een aaneengesloten vakantie van 10 dagen kan de werkgever bepalen, dat de betrokken werknemer teveel genoten vakantiedagen inhaalt en wel tot uiterlijk 31 december van het betreffende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vaste snipperdag als bedoeld in lid 5 b van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 8, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen waarvan de data door hem na overleg met de werknemer worden vastgesteld.
- e. Met ingang van 1 april 2006 gelden de volgende afspraken ten aanzien van afbouw van vakantie- en ADV-verlof:
  - 1. Afbouw van vakantie- en ADV-verlof vindt bij voorkeur plaats middels opname in vrije tijd door de betrokken werknemer op momenten dat dit vanuit bedrijfsomstandigheden mogelijk is, waarbij de werkgever bij de vaststelling ervan zoveel mogelijk tegemoet komt aan de wensen van de werknemer. Ook behoren storting in de levensloopregeling en uitbetaling (behalve wettelijke vakantiedagen) tot de mogelijkheden; voor storting in levensloop van meer dan 15 (bovenwettelijke) dagen en uitbetaling is goedkeuring van de werkgever vereist.
  - 2. Van tegoeden die vanaf 2006 worden opgebouwd kunnen maximaal 10 dagen naar een volgend jaar worden meegenomen.
  - 3. Na een jaar vindt evaluatie plaats van bovenstaande afspraken.

### **Snipperdagen**

- 5. a. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 3 dagen als collectieve snipperdagen aanwijzen.
- b. De data van de eventuele overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk afzonderlijk vastgesteld.

## Extra vakantie

6. a. Behalve op de vakantie, genoemd in de leden 2 en 3 van dit artikel, heeft de werknemer recht op de volgende extra vakantiedagen met behoud van maandinkomen:
- |                              |   |                |
|------------------------------|---|----------------|
| 1) werknemers van 45-50 jaar | : | 1 dag extra;   |
| 2) werknemers van 50-55 jaar | : | 2 dagen extra; |
| 3) werknemers van 55-60 jaar | : | 3 dagen extra; |
| 4) werknemers van 60 jaar    | : | 5 dagen extra; |
| 5) werknemers van 61 jaar    | : | 5 dagen extra; |
| 6) werknemers van 62 jaar    | : | 6 dagen extra; |
| 7) werknemers van 63 jaar    | : | 7 dagen extra; |
| 8) werknemers van 64 jaar    | : | 8 dagen extra. |
- b. Voor jeugdige werknemers geldt de volgende extra vakantie:
- |                                  |   |                |
|----------------------------------|---|----------------|
| 1) werknemers tot en met 16 jaar | : | 3 dagen extra; |
| 2) werknemers tot en met 17 jaar | : | 2 dagen extra; |
| 3) werknemers tot en met 18 jaar | : | 1 dag extra.   |

## Tijdstip, waarop vakantie- of snipperdagen kunnen worden genoten

7. a. Aaneengesloten vakantiedagen of vrije snipperdagen kunnen slechts worden genoten, nadat de betrokken werknemer ten minste 3 maanden in dienst van de werkgever is geweest.
- b. Een verzoek tot het genieten van vakantie respectievelijk snipperdagen dient als regel 2 weken respectievelijk 3 dagen vóór de gewenste datum respectievelijk data te worden ingediend.

## Het (niet) verwerven van vakantieaanspraken gedurende onderbreking van de werkzaamheden

8. a. De werknemer verwerft geen vakantieaanspraken over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld maandinkomen heeft.
- b. In afwijking van het bepaalde onder a. verwerft de werknemer wel vakantieaanspraken in de gevallen als bedoeld in artikel 7: 635 BW.
- c. Indien de onderbreking van de werkzaamheden als hiervoor bedoeld onder b als gevolg van het bepaalde in artikel 7: 635 leden 2 en 3 BW in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor

bedoelde onderbreking is het in lid 5 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

### **Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht**

9. a. De dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in lid 8 sub b alsmede in artikel 18 lid 2 gelden niet als vakantiedagen.
- b. Indien een van de sub a genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de dagen waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 18 lid 2 a en lid 2 c sub 6 en 7 ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag.

Dit vereiste van voorafgaande mededeling geldt evenmin indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte is vastgesteld door de Bedrijfsarts van de werkgever en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.

- c. Indien ingevolge de in sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog worden genoten.

### **Vakantie bij ontslag**

10. a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat niet eenzijdig mag worden bepaald dat deze vakantiedagen in de opzeggingstermijn mogen worden opgenomen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen zal de resterende vakantie hem bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.

- c. Indien de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst te veel vakantie en/of snipperdagen heeft genoten, zal een verrekening plaatsvinden van zijn inkomen.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van maandinkomen dat de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

## **Artikel 18**

### **GEOORLOOFD VERZUIM**

#### **Betaald verzuim**

1. Waar in dit artikel verzuim wordt toegekend in verband met gebeurtenissen betreffende echtgenoten en/of schoonfamilie worden hiermee gelijkgesteld partners en familieleden van partners in andere samenlevingsvormen dan het huwelijk, mits deze samenlevingsvormen een duurzaam karakter hebben.  
Tevens wordt in dit artikel daar waar verzuim wordt toegekend in verband met huwelijk, geregistreerd partnerschap hiermee gelijkgesteld.
2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk ten minste 1 dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
  - a. gedurende de noodzakelijk te verletten tijd tot ten hoogste een dag bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid aan de werknemer opgelegde verplichting, indien deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, dit niet in de vrije tijd kan geschieden en niet te wijten is aan schuld of nalatigheid van de werknemer en onder aftrek van de vergoeding die hij van derden hiervoor kan ontvangen;
  - b. bij bevalling van de echtgenote het resterende deel van de dag waarop de bevalling plaatsvindt alsmede de eerstvolgende werkdag;
  - c. gedurende de dag waarop de plechtigheid plaats heeft respectievelijk het feest wordt gevierd, mits deze plechtigheid of dit feest wordt bijgewoond:

- |                                                                                                                                                                                     |         |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. bij ondertrouw van de werknemer:                                                                                                                                                 | ½ dag   |
| 2. bij huwelijk van:<br>de werknemer:                                                                                                                                               | 2 dagen |
| 3. bij huwelijk van:<br>ouders/schoonouders<br>broers/zusters<br>zwagers/schoonzusters<br>kinderen/pleegkinderen/<br>kleinkinderen:                                                 | 1 dag   |
| 4. bij overlijden en/of uitvaart van:<br>echtgenote, inwonende ongehuwde<br>kinderen:<br>de dag van het overlijden tot en<br>met de uitvaart;                                       |         |
| 5. bij overlijden en/of uitvaart van:<br>ouders/schoonouders<br>niet-inwonende of gehuwde kinderen<br>inwonende grootouders<br>schoonzoons/schoondochters:                          | 2 dagen |
| 6. bij overlijden en/of uitvaart van:<br>grootouders<br>kleinkinderen<br>aangehuwde kinderen<br>broers/zusters<br>zwagers/schoonzusters<br>inwonende andere bloed-<br>aanverwanten: | 1 dag   |
- d. voor noodzakelijke medische verzorging of voor noodzakelijke begeleiding van huisgenoten naar een arts of ziekenhuis, gedurende de daarvoor benodigde tijdsduur tot een maximum van 3 uren, tenzij dit buiten werkuren kan geschieden;
3. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk ten minste 1 dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont.  
De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

- a. gedurende 1 dag bij 25- en 40 jarig huwelijksfeest van de werknemer;
- b. gedurende 1 dag bij 40- en 50-jarig huwelijksfeest van ouders/schoonouders;
- c. gedurende 1 dag bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubiläum van de werknemer.
- d. gedurende 1 dag bij priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind of pleegkind.
- e.
  1. de werkgever zal indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, ter beoordeling van de werkgever, aan werknemers, leden van de vakvereniging, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan statutaire vergaderingen van in de statuten voorziene organen, op tijdig schriftelijk verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging, de daarvoor benodigde tijd vrijaf met behoud van het maandinkomen geven;
  2. voor wat betreft deelneming aan de door de vakvereniging te organiseren vormings- en scholingsbijeenkomsten zal van geval tot geval vooraf door het bestuur van de vakvereniging met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid, dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven, echter met dien verstande dat hiervoor een maximum van 4 dagen geldt.
- 4. Aan werknemers die een opleiding volgen krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, alsmede aan werknemers tot 19 jaar die
  - a. een opleiding volgen die in het belang is van een door de werknemer vervulde of te vervullen functie;
  - b. dan wel een vormingscursus volgen in de zin van vorming bedrijfsjeugd of levensscholen;
  - c. dan wel een combinatie van beide, zal vrijaf worden gegeven met behoud van maandinkomen gedurende maximaal één dag per week of tweemaal een ½ dag per week.
- 5. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 2 dagen ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote.

#### **Onbetaald verzuim**

- 6. Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van maandinkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre,



dat de werkgever niet gehouden is het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:

- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het Fabrieks- c.q. arbeidsreglement;
  - b. de invoering van een verkorte werkweek (zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 en 10 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
  - c. de verlenging van een verkorte werkweek (zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, bij de vakvereniging tijdig, dat wil zeggen ten minste één week vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
- 7 a. De werknemer die ten minste 1 jaar bij de werkgever in dienst is heeft conform hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg recht op ouderschapsverlof.
  - b. De werkgever zal de opbouw van pensioenaanspraken over de niet gewerkte tijd op de gebruikelijke wijze voortzetten.
8. Indien een werknemer een zorgverplichting heeft ten aanzien van de kinderen, familieleden of huisgenoten en bij ziekte en/of ongeval de zorg niet aan een ander kan worden overgedragen, kan de werknemer een beroep doen op het hem ingevolge de Wet arbeid en zorg toekomende recht van zorgverlof, te weten per jaar maximaal 10 dagen verlof met doorbetaling van 70% van het maandinkomen, tot het maximum van 70% van het maximum dagloon van de sociale verzekeringen.
  9. Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijk en duurzame sociale relatie mee heeft.

Indien werknemer mantelzorg wenst te verlenen zullen werkgever en werknemer in overleg treden hoe invulling aan de combinatie werk en mantelzorg gegeven kan worden. Voor oplossing en eventuele knelpunten zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar zoals langdurig zorg verlof en aanpassing arbeidsduur.

#### **Artikel 19**

##### **REGELING VERLOFSPAREN EN LEVENSLOOP**

1. De werknemer kan gebruik maken van de regeling verlofsparen met inachtneming van het reglement dat is opgenomen in Bijlage VII.
2. De werknemer kan gebruik maken van de levensloopregeling met inachtneming van het reglement dat is opgenomen in Bijlage X.

#### **Artikel 20**

##### **RESERVE**

#### **Artikel 21**

##### **UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID**

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**  
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.

3. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**  
Gedurende de eerste 26 weken van de eerste periode van 52 weken als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen en gedurende de tweede 26 weken van de eerste periode van 52 weken ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.
4. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
5. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**  
Gedurende de tweede periode van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.
6. Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid kan de loondoorbetaling worden aangevuld indien de werknemer op loonwaarde werkzaamheden verricht. Het loon wordt aangevuld volgens de formule percentage loonwaarde maal de korting op het loon. Indien de werknemer van mening is dat hij werkzaamheden verricht op loonwaarde, dient hij zelf initiatief te nemen om deze loonwaarde vast te laten stellen, via het indienen van een verzoek bij de betrokken casemanager.
7. Bij het derde en volgende ziekteverzuim binnen 12 maanden zal in afwijking van het op dat gebied bepaalde:
  - a. over de eerste verzuimdag een uitkering worden verstrekt van 40% van het dagloon;
  - b. over de tweede verzuimdag een uitkering worden verstrekt van 60% van het dagloon;
  - c. over de derde verzuimdag een uitkering worden verstrekt van 80% van het dagloon.Bij de berekening van het aantal verzuimdagen als hierboven bedoeld wordt verzuim ten gevolge van een bedrijfsongeval niet meegerekend.

8. In afwijking van de aanvulling in de tweede 26 weken van de eerste periode van 52 weken (lid 3) en van de aanvulling gedurende de tweede 52 weken (lid 5) ontvangt de werknemer die aan de IVA-condities (volledig en duurzaam arbeidsongeschikt) voldoet, zo nodig met terugwerkende kracht, over deze periodes een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
9. **Loonaanvulling indien minder dan 35% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte**  
De werknemer die na 2 jaar ziekte minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt gedurende het 3<sup>e</sup> tot en met het 7<sup>e</sup> ziektejaar van de werkgever een loonaanvulling bovenop het werken op loonwaarde. De ondergrens voor de loonwaarde die in de formule wordt gehanteerd is 80% loonwaarde. De formule luidt: maximale loonwaarde (=100%) minus arbeidsongeschiktheidsdeel gedeeld door 35 maal 20%.
10. **Loonaanvulling indien tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt na 2 jaar ziekte**  
De werknemer die tussen 35 en 80% arbeidsongeschikt is na 2 jaar ziekte, ontvangt gedurende het 3<sup>e</sup> tot en met het 7<sup>e</sup> ziektejaar een aanvulling op de WGA-uitkering van 5% van zijn salaris.
11. De loonaanvullingen in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid, zoals weergegeven in de voorgaande leden, worden uitgewerkt in bijlage IX.

## **Artikel 22**

### **PREPENSIOEN**

1. Vanaf 1 januari 2003 is een prepensioenregeling van kracht. De voorwaarden en de overgangsregeling zijn beschreven in Bijlage VIII en worden vastgelegd in het Reglement Prepensioen. De bijdrage van de werknemers aan deze regeling is 1,5% van het jaarinkomen. Onder jaarinkomen wordt verstaan de som van de in het kalenderjaar vallende maandinkomens vermeerderd met de vakantietoeslag en de kerstgratificatie.
2. Met ingang van 1 januari 2006 wordt de prepensioenregeling uitsluitend voor de groep die per 1 januari 2005 tot de groep 55+ behoort, voortgezet.

## **Artikel 23**

### **REISKOSTENVERGOEDING**

1. De werknemer maakt met ingang van de arbeidsovereenkomst aanspraak op een vergoeding van kosten voor woon-werkverkeer volgens de reiskostenregeling van deze cao (bijlage VII). De vergoeding voor personeel dat reeds in dienst is van werkgever op 1 april 2014 blijft gebaseerd op de oude staffel. Voor werknemers die op of na 1 april 2014 in dienst treden van werkgever geldt de nieuwe regeling. Wanneer een werknemer op eigen initiatief verder weg van het bedrijf gaat wonen, dan wordt de vergoeding voor woon-werkverkeer niet aangepast.
2. De reiskosten huis-kantoor v.v. worden over een maximum woon-werkafstand van 30 km vergoed. (Bijlage VI reiskostenvergoeding staffel Promens Zevenaar B.V.).
3. De reiskostenvergoeding wordt niet verstrekt gedurende ziekte.
4. Regeling voor werknemers die wonen binnen een afstand van 10 km van het bedrijf.
  - a. De reiskostenvergoeding t/m 10 km wordt niet meer verhoogd.
  - b. In plaats van de sub a bedoelde vergoeding kunnen deze werknemers gebruik maken van een fietsregeling die met de ondernemingsraad is uitgewerkt.
5. De vergoeding overschrijdt nooit de fiscaal vrijgestelde vergoeding.

## **Artikel 24**

### **SOCIAAL BELEID**

1. De werkgever streeft er naar een sociaal beleid te voeren, waarin hij de werknemer in de gelegenheid stelt zich binnen zijn functie volledig als mens te kunnen ontplooiën en een goed inkomen te verdienen. De werknemer zal zijn kwaliteit inzetten om binnen de mogelijkheid van zijn functie dit sociaal beleid mogelijk te maken.
2. De volgende punten zullen vooral aandacht hebben binnen dit beleid:
  - a. aanstelling en ontslag;
  - b. arbeidsvoorwaarden;
  - c. werkomstandigheden;
  - d. beoordeling;

- e. loopbaanbegeleiding;
  - f. vorming en opleiding;
  - g. inspraak en overleg;
  - h. bezitsvorming.
3. In overleg met de Uitvoeringsinstantie zal worden getracht gehandicapte werknemers in het bedrijf te plaatsen, c.q. in dienst te houden.

## **Artikel 25**

### **OPLEIDINGSBELEID**

Binnen Promens Zevenaar staat vakmanschap voorop. Werkgever stimuleert het vakmanschap van haar werknemers door te investeren in kennis en opleidingen. Hiermee wordt er voor gezorgd dat de werknemers in staat zijn om werk van kwalitatief hoog niveau te leveren en zij het werk uitdagend en interessant blijven vinden. De werkgever heeft een inspanningsverplichting om adequate en functiegerichte opleidingen te verlenen aan haar werknemers.

Jaarlijks wordt een beleidsmatig opleidingsplan voor alle werknemers met de OR besproken.

## **Artikel 26**

### **BONDSWERK IN HET BEDRIJF**

1. De werkgever is bereid ten behoeve van het onderhouden van het contact door de bezoldigde bestuurders van de vakvereniging met haar leden in de onderneming de mogelijkheid daartoe open te stellen. Het doel van dit bondswerk is bovendien het beter functioneren van de ondernemingsraad.
2. Een essentiële voorwaarde is, dat het bestaande patroon van contacten en overleg niet wordt aangetast en dat de normale bedrijfsgang niet wordt verstoord.
3. In iedere daarvoor in aanmerking komende situatie zal steeds vooraf met de werkgever overleg plaatsvinden, alsmede zal medegedeeld worden welke onderwerpen in het kader van het bondswerk zullen worden besproken.

4. De werkgever zal bij voorbaat op de hoogte worden gebracht van de taak van het bestuur van de bedrijfsafdeling, in het bijzonder van die van de voorzitter(s).
5. Over de concretisering van het vorenstaande, vooral wat betreft de termijn, de toe te kennen mogelijkheden, alsmede de in principe toe te kennen ontslagbescherming ten behoeve van bestuursleden van de bedrijfsafdeling, zal nader overleg plaatsvinden met de vakvereniging.
6. Met het oog hierop dient de instelling van het bestuur van de bedrijfsafdeling binnen de onderneming en de personele samenstelling daarvan tijdig schriftelijk door de vakvereniging aan de werkgever bekend te worden gemaakt.

#### **Artikel 27**

##### **WIJZIGING**

1. Indien in geval van bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, één van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de lonen en/of tarieven noodzakelijk of gewenst acht, is de wederpartij gehouden overleg te plegen.
2. Indien dit overleg niet binnen 2 maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, zijn de partijen bevoegd deze overeenkomst met een opzegtermijn van 2 maanden op te zeggen.

#### **Artikel 28**

##### **INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST**

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2017 en eindigt zonder dat enige opzegging is vereist van rechtswege op 31 maart 2019.

Partij enerzijds:

Promens Zevenaar B.V.  
te Zevenaar

Partij anderzijds:

FNV  
te Utrecht

**BIJLAGE I-A****FUNCTIEGROEPIDELING**

Groep		ORBA-punten
I	<ul style="list-style-type: none"><li>• Emballage Bouwer</li></ul>	0 – 44,5
II	<ul style="list-style-type: none"><li>• Heftruckchauffeur</li><li>• Productiemedewerker 2</li></ul>	45 – 64,5
III	<ul style="list-style-type: none"><li>• Algemeen magazijnmedewerker</li><li>• Medewerker grondstoffen en recycling</li><li>• Productiemedewerker 1</li><li>• Matrijswisselvoorbereider</li></ul>	65 – 84,5
IV	<ul style="list-style-type: none"><li>• Administratief medewerker</li><li>• Kwaliteitscontroleur</li><li>• Telefoniste/receptioniste</li></ul>	85 – 104,5
V	<ul style="list-style-type: none"><li>• Voorman magazijnen</li><li>• Proces Operator</li></ul>	105 – 124,5
VI	<ul style="list-style-type: none"><li>• Administratief medewerker magazijnadministratie</li><li>• Gereedschapmaker</li><li>• Machinesteller</li><li>• Medewerker salarisadministratie/debiteurenadministratie</li><li>• Onderhoudsmonteur</li></ul>	125 – 144,5
VII	<ul style="list-style-type: none"><li>• Administratief medewerker magazijnadministratie/ plaatsvervanger</li></ul>	145 – 164,5



## **BIJLAGE I-B**

### **BEZWARENPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE**

Wie het (alsnog) niet eens is met zijn functiebeschrijving en puntentoekenning tekent na overleg met zijn leidinggevende bezwaar aan bij de algemeen directeur.

Indien binnen 1 maand geen overeenstemming is bereikt, dan kan een vakbonds lid de kwestie voorleggen aan zijn vakbondsbestuurder. Deze kan de deskundige van de vakbond inschakelen. De deskundige is bevoegd een onderzoek ter plaatse in te stellen, in samenwerking met de deskundige van AWWN.

Indien tussen deskundigen van beide partijen overeenstemming is bereikt, is de daaruit voortvloeiende beslissing bindend.

Indien deze deskundigen niet tot overeenstemming komen, zal de directie, de deskundigen gehoord hebbende, een beslissing nemen.

## BIJLAGE II

De werknemer zonder relevante opleiding of ervaring, waarvan de functie is ingedeeld in één van de ORBA functiegroepen, kan maximaal gedurende de periode van één jaar geplaatst worden in een aanloopschaal. De aanloopschaal is 90% van de startschaal, waarbij minimaal het wettelijk minimum maandloon zal gelden. Na afloop van de periode van maximaal 1 jaar wordt de werknemer beloond conform de salarisschaal die bij zijn functie hoort.

### Salarisschaal per 1 april 2017 (inclusief een verhoging van 0,5%)

#### Aanloopschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal	€ 1.551,60	€ 1.551,60	€ 1.561,89	€ 1.636,88	€ 1.739,23	€ 1.874,51	€ 2.049,32
Start	€ 1.657,75	€ 1.687,59	€ 1.735,43	€ 1.818,76	€ 1.932,47	€ 2.082,79	€ 2.277,02

Het wettelijk minimumloon per maand bedraagt per 01 januari-2017 € 1.551,60

#### Periodiekenschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Start	€ 1.657,75	€ 1.687,59	€ 1.735,43	€ 1.818,76	€ 1.932,47	€ 2.082,79	€ 2.277,02
Groei	€ 1.661,12	€ 1.737,69	€ 1.746,13	€ 1.928,51	€ 2.143,58	€ 2.433,52	€ 2.755,54
Norm	€ 1.747,26	€ 1.827,77	€ 1.938,11	€ 2.141,34	€ 2.380,04	€ 2.702,07	€ 3.060,09
Top	€ 1.920,66	€ 2.009,03	€ 2.130,63	€ 2.353,60	€ 2.615,94	€ 2.970,58	€ 3.364,11

### Aanloopschaal per 1 juli 2017 ivm aanpassing minimumloon

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal	€ 1.565,40	€ 1.565,40	€ 1.565,40	€ 1.636,88	€ 1.739,23	€ 1.874,51	€ 2.049,32

Het wettelijk minimumloon per maand bedraagt per 1 juli 2017 € 1565,40.

### Salarisschaal per 1 oktober 2017 (inclusief een verhoging van 0,5%)

#### Aanloopschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal	€ 1.565,40	€ 1.565,40	€ 1.569,70	€ 1.645,07	€ 1.747,93	€ 1.883,88	€ 2.059,56
Start	€ 1.666,04	€ 1.696,02	€ 1.744,11	€ 1.827,85	€ 1.942,14	€ 2.093,21	€ 2.288,40

Het wettelijk minimumloon per maand bedraagt per 1 juli 2017 € 1565,40.

#### Periodiekenschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Start	€ 1.666,04	€ 1.696,02	€ 1.744,11	€ 1.827,85	€ 1.942,14	€ 2.093,21	€ 2.288,40
Groei	€ 1.669,43	€ 1.746,37	€ 1.754,86	€ 1.938,16	€ 2.154,30	€ 2.445,68	€ 2.769,32
Norm	€ 1.756,00	€ 1.836,91	€ 1.947,80	€ 2.152,05	€ 2.391,94	€ 2.715,58	€ 3.075,39
Top	€ 1.930,26	€ 2.019,07	€ 2.141,28	€ 2.365,37	€ 2.629,02	€ 2.985,43	€ 3.380,93

Salarisschaal per 1 april 2018 (inclusief een verhoging van 1,0%)

Aanloopschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal *	*		€ 1.585,40	€ 1.661,52	€ 1.765,41	€ 1.902,72	€ 2.080,16
Start	€ 1.682,70	€ 1.712,98	€ 1.761,55	€ 1.846,13	€ 1.961,56	€ 2.114,14	€ 2.311,29

Het wettelijk minimumloon\* per maand is bij het drukken van dit boekje nog niet bekend.

Periodiekenschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Start	€ 1.682,70	€ 1.712,98	€ 1.761,55	€ 1.846,13	€ 1.961,56	€ 2.114,14	€ 2.311,29
Groei	€ 1.686,12	€ 1.763,84	€ 1.772,41	€ 1.957,54	€ 2.175,85	€ 2.470,14	€ 2.797,01
Norm	€ 1.773,56	€ 1.855,28	€ 1.967,28	€ 2.173,57	€ 2.415,86	€ 2.742,74	€ 3.106,15
Top	€ 1.949,56	€ 2.039,26	€ 2.162,70	€ 2.389,02	€ 2.655,31	€ 3.015,29	€ 3.414,74

Salarisschaal per 1 oktober 2018 (inclusief een verhoging van 1,0%)

Aanloopschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal *	*		€ 1.601,25	€ 1.678,13	€ 1.783,06	€ 1.921,74	€ 2.100,96
Start	€ 1.699,52	€ 1.730,11	€ 1.779,17	€ 1.864,59	€ 1.981,17	€ 2.135,28	€ 2.334,40

Het wettelijk minimumloon\* per maand is bij het drukken van dit boekje nog niet bekend.

Periodiekenschaal

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Start	€ 1.699,52	€ 1.730,11	€ 1.779,17	€ 1.864,59	€ 1.981,17	€ 2.135,28	€ 2.334,40
Groei	€ 1.702,99	€ 1.781,48	€ 1.790,13	€ 1.977,11	€ 2.197,60	€ 2.494,84	€ 2.824,98
Norm	€ 1.791,29	€ 1.873,83	€ 1.986,95	€ 2.195,31	€ 2.440,02	€ 2.770,17	€ 3.137,21
Top	€ 1.969,06	€ 2.059,65	€ 2.184,32	€ 2.412,91	€ 2.681,87	€ 3.045,44	€ 3.448,88

Rekenmatrix	Beoordeling					
Actuele salarispositie	onder normaal		normaal	goed	uitstekend	
Start tot Groei	0%		2%	3%		4%
Groei tot Norm	0%		1%	2%		3%
Norm tot Top	0%		0%	1%		2%

## BIJLAGE III

### WERKGELEGENHEID

1. In het kader van een evenwichtige behartiging van de belangen van alle bij de onderneming betrokken werknemers streeft de werkgever naar een optimaal zinvolle werkgelegenheid.
2. In dit verband zal de werkgever er naar streven gedurende de looptijd van het contract niet over te gaan tot gedwongen collectieve ontslagen, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken.
3. Ingeval naar de mening van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden zal hij tijdig in overleg treden met de vakvereniging en de ondernemingsraad.
4. Ingeval dit overleg niet tot overeenstemming leidt, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen die hij in het belang van de continuïteit van het bedrijf noodzakelijk acht.
5. Bij gelijke geschiktheid voor de vervulling van een vacature zal de werkgever voorrang geven aan de eigen werknemer die solliciteert boven een sollicitant van buiten het bedrijf.
6. De werkgever zal, teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures kenbaar maken aan het UWV WERKBEDRIJF en bij vervulling deze weer afmelden.
7. De werkgever streeft naar werkgelegenheid met een verantwoorde balans tussen medewerkers in vaste dienst en uitzendkrachten. Bepalend bij 'een verantwoorde balans' is de mate waarin Promens Zevenaar voldoende kan meebewegen met de markt. Daarnaast spelen bedrijfseconomische omstandigheden een rol bij de periodieke beoordeling of en in welke mate de vaste kern kan worden uitgebreid.
8. De werkgever zal de vakvereniging ten tijde van de jaarlijkse CAO-besprekingen informeren over de werkgelegenheidsontwikkeling van het afgelopen jaar, evenals over de toekomstige verwachtingen ten aanzien van de werkgelegenheid.
9. De werkgever zal geen gebruik maken van zgn. afroepcontracten.

## BIJLAGE IV (RESERVE)

### BIJLAGE V

#### PROTOCOL

1. Werkgeversbijdrage

Voor de looptijd van het contract wordt de werkgeversbijdrage gecontinueerd.

2. Oudere werknemers

Voor werknemers van 55 jaar en ouder voor wie de ploegendienst zeer problematisch is, zal de werkgever zich inspannen om werkzaamheden aan te bieden die in dagdienst kunnen worden verricht. In deze omstandigheden wordt de ploegentoeslag afgebouwd volgens een afbouwregeling. Deze afbouwregeling houdt in, dat op het moment van overplaatsing vanuit de ploegendienst naar de dagdienst de navolgende percentages van het verschil in vast maandinkomen ten gevolge van de overplaatsing worden behouden:

Werknemers van 55 jaar en ouder die 2 tot 5 jaar in ploegendienst hebben gewerkt:

100% gedurende de lopende maand  
80% gedurende 4 maanden  
60% gedurende 3 maanden  
40% gedurende 2 maanden  
20% gedurende 1 maand

Werknemers van 55 jaar en ouder die 5 jaar of langer in ploegendienst hebben gewerkt:

100% gedurende de lopende maand  
80% gedurende 6 maanden  
60% gedurende 4 maanden  
40% gedurende 4 maanden  
20% gedurende 2 maanden

### 3. Vakbondscontributie

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever werknemers in staat stelt gebruik te maken van het op fiscaal vriendelijke wijze uitbetalen van vakbondscontributie, mits en zolang er sprake is van fiscale facilitering van vakbondscontributie. Bij invoering van de Werkkostenregeling blijft deze faciliteit gehandhaafd.

### 4. VUT, Prepensioen, Levensloop

In verband met wijziging van het fiscale systeem met ingang van 1 januari 2006 vindt de ombouw van prepensioen en VUT voor werknemers die op 1 januari 2005 jonger waren dan 55 jaar plaats via storting in de levensloopregeling op basis van de volgende uitgangspunten:

- Deze werknemers kunnen vanaf 63 jaar uitreden met een streefinkomen van 70%;
- Het rendement in de levensloopregeling is voor alle medewerkers gesteld op 5%;
- Mogelijkheid bestaat om de levensloopregeling, in overleg met en na toestemming van werkgever, in deeltijd op te nemen en zo gedeeltelijk uit te treden voor AOW-gerechtigde leeftijd.

Vanaf 1 januari 2012 is de wet aangepast met betrekking tot de levensloopregeling. Indien werknemer op 1 januari 2012 geen deelnemer was aan de levensloopregeling, dan is het niet mogelijk om deel te nemen. Werknemers die op 31 december een spaartegoed hadden van ten minste € 3.000 kunnen conform het overgangsrecht van de wet tot 2021 van deze regeling gebruik blijven maken.

De gemaakte afspraken gelden onder voorbehoud van definitieve wet- en regelgeving met betrekking tot de levensloop en dienen te passen binnen de kaders van de Wet Leeftijdscriminatie. Indien deze wet- en regelgeving noopt tot aanpassingen, dan zullen cao-partijen deze na overleg tot stand brengen.

### 5. Pensioen

In de CAO van 2005 is een tekst opgenomen dat pensioen een CAO-onderwerp betreft. CAO-partijen zijn het oneens over de inhoud van deze protocolafspraken. Partijen doen een studie naar de mogelijkheden om het huidige individuele beschikbare premiesysteem te vervangen door een collectief beschikbaar premiesysteem.

6. WGA-premie

Werkgever neemt de WGA-premie volledig voor haar rekening tot een maximum premiebedrag van € 20.000=.

Werkgever doet geen afstand van het wettelijk recht op premiedeling (50/50) tussen werkgever en werknemers.  
Indien het maximum premiebedrag van € 20.000= wordt overschreden zal de hiervoor genoemde premiedeling worden toegepast over het meerdere.

7. WGA-hiaatverzekering

Werkgever heeft collectief een WGA-hiaatverzekering (exclusief WW-component) af gesloten, waarbij de jaarlijkse premie voor rekening van werkgever komt.

8. Pensioensysteem

Partijen studeren of het huidige individuele beschikbaar premiesysteem kan worden vervangen door een collectief beschikbaar premiesysteem.

9. Loongebouw

Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de CAO of er nieuwe functies zijn die nog gewaardeerd moeten worden volgens ORBA. .

10. Groupcontracten

Jaarlijks wordt met de OR gesproken over het aantal Groupcontracten.

11. Leeftijdsafhankelijke bepalingen

Door toenemende vergrijzing en verschuiving van de AOW-gerechtigde leeftijd wenst RPC Promens Zevenaar de leeftijdsdagen om te zetten naar een budget wat beschikbaar gesteld zal worden voor een vitaliteitsprogramma en/of duurzame inzetbaarheid. Partijen nemen het initiatief tot het formeren van een werkgroep, die gedurende de looptijd van de CAO onderzoeken op welke wijze zij de vitaliteit/duurzame inzetbaarheid van werknemers van RPC Promens Zevenaar, met het vrijgekomen budget, kunnen bevorderen. Zij zullen hierbij gebruik maken van een externe adviseur op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

13. WW-reparatie

“Cao-partijen spreken af dat de duur en de opbouw van de WW worden gerepareerd conform de afspraken die hierover in het Sociaal Akkoord van april 2013 zijn gemaakt.

Na de reactie van de minister van SZW op het SER-advies ‘Rol sociale partners bij toekomstige arbeidsmarktinfrastructuur bij WW en inrichting WW’ en na een eventueel StvdA-advies hiervoor, zullen cao-partijen, met

inachtneming van deze adviezen en de StvdA-aanbevelingen van 24 december 2013, 11 juli 2014, 17 april 2015 en 25 november 2015, overleg voeren om inhoudelijk afspraken te maken over een private aanvullende WW-verzekering waarmee de huidige hoogte en duur van de wettelijke WW-uitkering worden gehandhaafd. Zo nodig wordt de cao op dit punt opengebroken.



**BIJLAGE VI****Reiskostenvergoeding voor werknemers  
in dienst vóór 1 april 2014**

<b>PLAATS</b>	<b>KM</b>	<b>EURO</b>
Zevenaar	3	20,00
Oud Zevenaar	4,5	20,00
Didam	3,5	20,00
Babberich	5	20,00
Groessen	6	26,00
Herwen	7	26,00
Duiven	7	26,00
Aerd	8	26,00
Pannerden	9	26,00
Loo	11	70,00
Giesbeek	11	70,00
Beek	11	70,00
Westervoort	11	70,00
Lobith	11	70,00
Wehl	11	70,00
Elten	11	70,00
Angerlo	13	70,00
Tolkamer	13	70,00
Lathum	14	70,00
Spijk	15	70,00
Zeddam	16	98,00
Doesburg	16	98,00
Arnhem	16	98,00
Velp	16	98,00
's Heerenberg	19	98,00
Doetinchem Huet	18	98,00
Arnhem-Zuid	22	122,00
Doetinchem	22	122,00
Keijenborg	24	122,00
Dieren	24	122,00
Elst	29	122,00
Zelhem	29	122,00
Terborg	30	122,00
Uift	max.	140,00
Gendringen	max.	140,00
Silvolde	max.	140,00

## Reiskostenvergoeding voor werknemers in dienst gekomen op of na 1 april 2014

Voor de berekening van de reiskosten wordt de volgende formule gehanteerd: aantal kilometers enkele reis vermenigvuldigd met € 5,-  
Dit is 21,75 maal € 0,23 (= vergoeding retourreis)

Toelichting berekening:

Op de routeplanner van de ANWB wordt het aantal kilometers enkele reis opgezocht. Hierbij wordt de kortste route gehanteerd, waarbij gebruik van veerpont is uitgesloten.

Het aantal kilometers enkele reis wordt in de formule ingevoerd, tot een maximum van 30 kilometer om tot de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer te komen.

In verband met de fietsregeling zullen de km. 1 tot en met 4 en 5 tot en met 8 worden geclusterd en vanaf 9 km vindt de berekening plaats tot max 30 km.

Kilometers	Euro's
1 t/m 4	€ 20,00
5 t/m 8	€ 25,00

## **BIJLAGE VII**

### **Regeling verlofsparen**

#### Doel van de verlofspaarregeling

Deze regeling heeft ten doel werknemers de mogelijkheid te bieden verlof te sparen. De gespaarde tijd kan tijdens de actieve loopbaan voor kort en lang verlof op een later tijdstip gebruikt worden, evenals aan het einde van de loopbaan om eerder te stoppen met werken.

#### Wie kunnen er deelnemen?

De regeling is van toepassing op alle werknemers (m/v) van Promens Zevenaar B.V. te Zevenaar; voor werknemers in deeltijd gelden de rechten in de verlofspaarregeling naar rato van de omvang van het dienstverband.

### **Sparen van dagen/tijd**

Het uitgangspunt van de verlofspaarregeling is tijd voor tijd. Dit betekent dat een werknemer tijd kan sparen in de vorm van uren of dagen en op een later tijdstip deze gespaarde tijd kan opnemen. Hiermee wordt onder meer voorkomen dat vakantiedagen verjaren en daarmee vervallen.

De werknemer geeft eenmaal per kalenderjaar (vóór 1 december) aan hoeveel dagen c.q. uren hij van het niet gebruikte vakantiegoed uit het lopende jaar voor de verlofspaarregeling wil bestemmen. Een werknemer kan de bovenwettelijke vakantiedagen en –uren, dat betekent in de huidige situatie voor de full time werknemer jaarlijks alle dagen boven de 20, voor de regeling gebruiken. Het saldo mag op enig moment niet meer dan 250 dagen dan wel 2000 uur bedragen in het geval van een voltijd situatie. De eenmaal ten behoeve van de tijdsparregeling bestemde dagen kunnen niet worden teruggeboekt naar het saldo van vrij beschikbare vakantiedagen. Ook uren uit overwerk kunnen gespaard worden. De dagen op de tijdsparrekening kunnen, met uitzondering van bij uitdiensttreding en overlijden, niet worden uitbetaald.

### **Bestedingsvormen**

In overleg met zijn leidinggevende bepaalt de werknemer het tijdstip waarop en de vorm waarin de gespaarde tijd kan worden opgenomen, met dien verstande dat het minimum aantal op te nemen dagen 25 bedraagt en het maximum 130, tenzij het verlof direct voorafgaat aan stoppen met werken, dan kan het gehele tegoed van maximaal 250 worden opgenomen. Halve dagen of delen van dagen opnemen is onder deze

regeling niet mogelijk; voor een parttimer van bijv. 50% geldt een halve dag van 4 uur als een hele, wat uiteraard wel mogelijk is.

### **Aanvraagprocedure**

1. De werknemer dient minimaal 4 maanden voorafgaand aan de door hem gewenste ingangsdatum van het verlof een gemotiveerd schriftelijk verzoek in bij de werkgever.
2. Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending voor zorgdoeleinden en het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kan worden voorzien.
3. De werkgever stemt in met het verlof, tenzij bedrijfsomstandigheden zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten. In dat geval deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen 1 maand na ontvangst van het verzoek mee. In overleg wordt dan naar een alternatief gezocht.

### **Arbeidsvoorwaarden**

- **Doorbetaling salaris**  
Tijdens het verlof wordt het op dat moment geldende maandinkomen doorbetaald, inclusief verhogingen op grond van de CAO die tijdens de verlofperiode ingaan. Ook de sociale verzekeringen, pensioen- en prepensioenopbouw en de ziektekostenverzekering lopen tijdens de verlofperiode gewoon door. Tijdens de verlofperiode worden op het maandinkomen de gebruikelijke belasting en premies ingehouden.
- **Onkostenvergoeding**  
Ten aanzien van de onkostenvergoedingen, bedrijfsauto's en incidentele toeslagen, zoals tegemoetkoming in de kosten voor woon-/werkverkeer en consignatietoelagen worden tijdens het opnemen van spaarverlof dezelfde regels toegepast als bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid.
- **Opbouw vakantie**  
Tijdens de verlofperiode gaat de opbouw van vakantie- en ATV-dagen op normale wijze door.

- **Ziekte tijdens het verlof**  
In geval de werknemer ziek wordt tijdens het verlof gelden dezelfde regels als bij ziekte tijdens reguliere vakanties. Dit betekent onder meer dat bij ziekte de normale ziekmeldingsprocedure geldt. Het verlof wordt dan opgeschort totdat de werknemer hersteld is.
- **Vervanging/overdracht werkzaamheden**  
De werkgever en de werknemer zullen in nauwe samenwerking de overdracht van de werkzaamheden ten behoeve van vervanging regelen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij hier aan meewerkt.
- **Terugkeer in functie**  
De werknemer komt na afloop van het spaarverlof in de regel terug in zijn oude functie, hierover worden individuele afspraken gemaakt.
- **Verlenging verjaringsperiode**  
Op de door de werknemer gespaarde verlofrechten zijn de wettelijke verjaringstermijnen niet van toepassing zolang het dienstverband duurt.
- **Beëindiging deelname**  
Bij overlijden en uitdiensttreding wordt het verloftegoed uitbetaald, in andere gevallen is uitbetaling niet mogelijk.
- **Administratie**  
De administratie van de tijd vindt op het bedrijf plaats en iedere werknemer krijgt eenmaal per jaar een overzicht van de opgebouwde tegoeden, evenals meteen een overzicht van het tegoed dat resteert na het opnemen van verlof.
- **Reguliere verloftegoeden**  
Voor wat betreft de reguliere verloftegoeden geldt dat aan het einde van een jaar het saldo niet hoger mag zijn dan 20 dagen in het geval van een voltijdsituatie. Het gedeelte boven de 20 dagen zal in overleg met de werkgever vóór 31 maart van het volgende jaar worden aangewezen.
- **Eenmalige actie**  
Eenmalig kan het volledige restant aan vakantiedagen uit voorgaande jaren worden overgeboekt naar de verlofspaarregeling. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het voorgaande punt en het daar genoemde maximum saldo van 20 dagen. Voor het aangeven hiervan vindt u hierbij een separaat formulier dat zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk op 1 november 2002, dient te worden geretourneerd.

**Datum inwerkingtreding**

Deze verlofspaarregeling treedt op 1 april 2002 in werking.

## **BIJLAGE VIII**

### **Prepensioenregeling**

Per 1 januari 2003 wordt een prepensioenregeling van kracht. Bij een volledige opbouw bereikt de werknemer op 62-jarige leeftijd 70% van het gemiddelde loon dat de werknemer vanaf 1 januari 2003 verdient (maandloon, inclusief ploegentoeslag, vakantietoeslag en kerstgratificatie).

De werknemer, in dienst bij de werkgever vóór 1 januari 2003, die dit prepensioen niet volledig kan opbouwen, krijgt dit aangevuld tot 70% vanuit de VUT-gelden, wanneer hij aansluitend aan het dienstverband met de werkgever met prepensioen gaat en ten minste 10 jaar in dienst is bij Promens Zevenaar of één van haar rechtsvoorgangers op dat moment. De VUT-regeling is niet meer van toepassing als de laatste deelnemer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.

De werknemer gaat per 1 januari 2003 1,5% van het loon aan premie betalen, de werkgever ruim 3%.

De indexatie tijdens de opbouw van het prepensioen, van het ingegane prepensioen en van het prepensioen van de slapers, zal volg ordelijk betaald worden uit de over rente.

Bij de werknemer blijft de keuzevrijheid te bepalen wanneer (vanaf 55 jaar) en voor hoeveel procent hij met prepensioen gaat.

De voorwaarden van de prepensioenregeling worden vastgelegd in een prepensioenreglement, waarin ook de overgangsregeling is uitgewerkt, evenals de mogelijkheid om aanvullend met privé stortingen bij te sparen.

Dit reglement wordt door de werkgever ter goedkeuring aan de vakvereniging voorgelegd.

De ondernemingsraad wordt geraadpleegd alvorens werkgever het beleggingsbeleid verandert.

## BIJLAGE IX

### Uitwerking Ziektewet / WIA

#### Ziektewet

Werkgever zal bij ziekte over 2 ziektejaren als volgt het loon doorbetalen:

- 6 maanden wordt 100% van het loon doorbetaald;
- 6 maanden wordt 90% van het loon doorbetaald;
- 12 maanden wordt 80% van het loon doorbetaald.

Over deze 2 ziektejaren kan de loondoorbetaling worden aangevuld indien er op loonwaarde werkzaamheden worden verricht. Het loon wordt dan aangevuld volgens de formule: percentage loonwaarde maal de korting op het loon.

Voorbeeld: Een werknemer die in zijn 2<sup>e</sup> ziektejaar zit ontvangt in ieder geval 80% loondoorbetaling. Stel dat deze werknemer voor 50% op loonwaarde werkzaamheden verricht. De loondoorbetaling wordt dan aangevuld met:

$$50\% \times (100\% - 80\%) = 50\% \times 20\% = 10\%$$

Werknemer ontvangt dan een loondoorbetaling van 90%.

Indien werknemer van mening is dat hij werkzaamheden verricht op loonwaarde, dient hij zelf initiatief te nemen om deze loonwaarde vast te laten stellen. Hij kan hiertoe een verzoek indienen bij de betrokken casemanager.

Werkgever is bevoegd om in voorkomende gevallen in positieve zin van bovenstaande regels af te wijken.

#### WIA

In het kader van de WIA wordt onderscheid gemaakt tussen een drietal groepen:

- 0% tot 35% arbeidsongeschikt: Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, ontvangen gedurende het 3<sup>e</sup> tot en met het 7<sup>e</sup> ziektejaar van de werkgever een loonaanvulling bovenop het werken op de loonwaarde. De ondergrens voor de loonwaarde die in de formule wordt gehanteerd is 80% loonwaarde. De formule luidt: maximale loonwaarde (=100%) minus het arbeidsongeschiktheidsdeel gedeeld door 35 maal 20% (vanwege de ondergrens van 80%).



Voorbeeld 1: Werknemer die in het 3<sup>e</sup> ziektejaar voor 70% op loonwaarde werkt en dus voor 30% arbeidsongeschikt is, ontvangt een loondoorbetaling van:

$$100\% - (30\%/35\% \times 20\%) = 100\% - 17,1\% = 82,9\%$$

Voorbeeld 2: Werknemer die in het 3<sup>e</sup> ziektejaar voor 90% op loonwaarde werkt en dus voor 10% arbeidsongeschikt is, ontvangt een loondoorbetaling van:

$$100\% - (10\%/35\% \times 20\%) = 100\% - 5,7\% = 94,3\%$$

- 35% tot 80% arbeidsongeschikt: Werknemers die tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt zijn ontvangen gedurende het 3<sup>e</sup> tot en met het 7<sup>e</sup> ziektejaar van de werkgever een aanvulling van 5% op de zogenaamde WGA-uitkering (ter hoogte van 70% van het oude inkomen).
- 80% of meer arbeidsongeschikt: Werknemers die voor 80% of meer arbeidsongeschikt zijn, ontvangen, zo nodig met terugwerkende kracht, van de werkgever over het 1<sup>e</sup> en het 2<sup>e</sup> ziektejaar een loondoorbetaling van 100% van het oude inkomen.

## **BIJLAGE X**

### **Reglement Levensloopregeling**

#### **Artikel 1 Definities**

In dit reglement wordt verstaan onder:

- |                          |                                                                                                                                                   |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Werkgever             | : Promens Zevenaar B.V.                                                                                                                           |
| 2. Werknemer             | : degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.                                             |
| 3. Deelnemer             | : de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.                                                                  |
| 4. Levensloopvoorziening | : de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.                                                                        |
| 5. Instelling            | : de door de deelnemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.                                               |
| 6. Levenslooprekening    | : een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening - levenslooprekening - waarop het ingehouden loon gestort wordt. |
| 7. Levensloopverzekering | : een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering - levensloopverzekering - waarop het ingehouden loon gestort wordt.      |
| 8. Levenslooptegoed      | : het tegoed op een levenslooprekening of het verzekerde kapitaal.                                                                                |

#### **Artikel 2 Doel**

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof.

### Artikel 3 Deelname

1. De werknemer heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
2. De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag of percentage van zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levenslooprekening of levensloopverzekering moet worden gestort.
3. De werknemer kan het verzoek tot deelname slechts één keer per jaar doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen.
4. De werknemer gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement en, indien de werknemer kiest voor een instelling waarmee de werkgever een mantelcontract heeft afgesloten, met de bepalingen van de overeenkomst tussen de werkgever en de instelling.
5. De werknemer maakt op het aanmeldingsformulier kenbaar bij welke instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de werknemer of hij al beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen. Indien dat het geval is, verklaart de werknemer: (i) de omvang van de storting die een of meer gewezen inhoudingsplichtige(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het aanmeldingsformulier ondertekent en (ii) het levenslooptegoed van zijn levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever. Tevens geeft werknemer aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.
6. Indien de werknemer beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed van deze regeling(en) en/of verzekering(en) is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.
7. De werknemer verklaart schriftelijk dat hij niet bij een inhoudingsplichtige spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in een jaar waarin hij een voorziening opbouwt ingevolge een levensloopregeling.

#### **Artikel 4 Inhouding en bronnen**

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
  - a. indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in het kalenderjaar.
  - b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): nihil.
2. De deelnemer legt de hoogte van de inhouding bij het verzoek tot deelname aan de levensloopregeling op het aanmeldingsformulier vast.
3. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt.
4. Als inleg voor de levensloopregeling gelden de volgende bronnen:
  - a. Loon;
  - b. Vakantietoeslag;
  - c. Kerstgratificatie;
  - d. Vakantiedagen (bovenwettelijke): tot maximaal 15 vakantiedagen per jaar, tenzij werkgever op aanvraag van werknemer toestemming verstrekt voor meer dan 15 vakantiedagen;
  - e. WAO-hiaat premie (restitutie).

#### **Artikel 5 Wijze van sparen**

1. De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levensloprekening of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer bij de instelling.
2. De instelling schrijft op de levensloprekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levensloprekening bij.
3. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.

4. Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levensloopregeling op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levenslooptekening dan wel levensloopverzekering behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

#### **Artikel 6 Afkoop**

1. De deelnemer kan de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mag de werknemer de aanspraken ingevolge de levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van het dienstverband.
3. De werknemer kan bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooptekening inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
4. Ingeval van overlijden van de deelnemer zal de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen worden gesteld.
5. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voor zover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

#### **Artikel 7 Opname van tegoed en verlof**

1. De deelnemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het (deeltijd) levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van verlof.
2. Indien de deelnemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe tijdig een schriftelijk verzoek aan de werkgever. Het verzoek vermeldt de duur van het verlof en de hoogte van de op te nemen gelden. Deze mogen, samen met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever, niet hoger zijn dan

het bruto loon dat de deelnemer genoot direct voorafgaand aan de verlofperiode.

3. De deelnemer kan alleen het levenslooptegoed opnemen voor een periode van verlof als de werkgever daarvoor voorafgaand schriftelijk toestemming heeft verleend.
4. De procedure is als volgt:
  - a. Werknemer dient tijdig een schriftelijk verzoek in bij zijn leidinggevende;
  - b. Leidinggevende neemt een besluit na afweging van belangen van werkgever en werknemer.
    - Bij een positief besluit legt leidinggevende het ter accordering voor aan het betreffende lid van het Management Team;
    - Indien leidinggevende het verzoek van werknemer afwijst, zal leidinggevende in overleg met werknemer een alternatieve oplossing zoeken. Het geheel wordt ter beoordeling voorgelegd aan het betreffende lid van het Management Team;
    - Leidinggevende reageert tijdig schriftelijk op het verzoek van werknemer.
  - c. Indien werknemer niet akkoord gaat met de besluitvorming, kan hij dit kenbaar maken aan zijn leidinggevende. Leidinggevende meldt dit aan het betreffende lid van het Management Team, waarna binnen een redelijke termijn definitieve besluitvorming plaatsvindt in het Management Team. Werknemer wordt van deze definitieve gemotiveerde besluitvorming schriftelijk op de hoogte gesteld.
5. Het opnemen van (deeltijd) levensloopverlof direct voorafgaand aan ouderdomspensioen wordt door werkgever toegestaan.
6. Vervolgens richten de deelnemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.

#### **Artikel 8 Arbeidsvoorwaardelijke afspraken**

1. Gedurende het levensloopverlof wordt het dienstverband voortgezet. Indien werknemer levensloopverlof opneemt, gelden tijdens dat verlof de volgende arbeidsvoorwaardelijke afspraken:
  - a. Levensloopverlof wordt aangemerkt als onbetaald verlof, waarbij gedurende de periode van verlof alleen arbeidsvoorwaarden worden voortgezet die wettelijk verplicht zijn, tenzij dit reglement anders bepaalt;

- b. Gedurende de periode van verlof wordt in ieder geval:
- Geen salaris en onkostenvergoedingen uitbetaald (ook niet in geval van ziekte);
  - De verstrekking van een leaseauto niet voortgezet;
  - Geen vakantiedagen opgebouwd;
  - De pensioenopbouw op de gebruikelijke wijze voortgezet, gegeven de fiscale randvoorwaarden;
  - De levensloopbijdrage van werkgever (i.h.k.v pensioen) voortgezet (bijdrage van werkgever eindigt uiterlijk op 63 jaar);
  - De werkgeversbijdrage ziektekosten voortgezet.
2. Na afloop van de periode van verlof geldt functieggarantie als uitgangspunt, tenzij hierover tussen werkgever en werknemer bij de aanvraag van verlof andere afspraken zijn gemaakt.

#### **Artikel 9 Hardheidsclausule**

1. Uitgangspunt is dat werknemer is gehouden, na aanvraag en verleende toestemming van werkgever, het verlof op te nemen.
2. Werkgever kan, in een individueel onredelijke situatie, besluiten in het voordeel van werknemer af te wijken van dit reglement of, in onvoorziene situaties, een oplossing te zoeken in de geest van dit reglement.

#### **Artikel 10 Slotartikel**

1. De werkgever kan dit levensloopreglement in overleg met de vakbonden wijzigen.
2. In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, beslist de werkgever.

#### **Artikel 11 Inwerkingtreding**

Deze levensloopregeling treedt in werking op 1 januari 2006.