

CAO

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Kunststof- en Rubberindustrie

2011 - 2012

Looptijd: 1 juni 2011 t/m 31 mei 2012

© 2011 CAO-partijen

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 terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze CAO.

Correspondentie-adres:

Bedrijfstakbureau

Postbus 418, 2260 AK Leidschendam
Telefoon : (070) 444 06 90
E-mail : bedrijfstakbureau@nrk.nl
website : www.caokunststoffenrubber.nl

Partijen:

NRK-Werkgeversvereniging Branche CAO (NWBC)

Postbus 418, 2260 AK Leidschendam
Telefoon : (070) 444 06 90
E-mail : nwbc@nrk.nl
website : www.nrk.nl

FNV Bondgenoten

Varrolaan 100, 3584 BW Utrecht
Postbus 9208, 3506 GE Utrecht
telefoon : 030-2783222
E-mail : info@bg.fnv.nl
website : www.FNVbondgenoten.nl

CNV Vakmensen

Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht
Postbus 2525, 3500 GM Utrecht
telefoon : 030-7511007
E-mail : info@cnv.net
website : www.CNVvakmensen.nl

De Unie

Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg
Postbus 400, 4100 AK Culemborg
telefoon : 0345-851851
E-mail : info@unie.nl
website : www.unie.nl

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST (CAO)

Tussen

de NRK-Werkgeversvereniging Branche CAO (NWBC) te Den Haag

als partij ter ene zijde

en

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV Vakmensen te Utrecht

De Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde:

**is op 18 mei 2011 de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst
overeengekomen voor de periode 1 juni 2011 tot en met 31 mei 2012.**

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	...
	1.1	Definities
	1.2	Verplichtingen van CAO-partijen
	1.3	Verplichtingen van de werkgever
	1.4	Verplichtingen van de werknemer
	1.5	Werkgelegenheid
	1.6	Vakbondswerk
1.A		Lijst van bij de CAO aangesloten werkgevers
Hoofdstuk 2	Aanvang en einde van de arbeidsovereenkomst	...
	2.1	Aanstelling en ontslag
Hoofdstuk 3	Arbeidsduur en werktijd	...
	3.1	Arbeidsduur en dienstrooster
	3.2	Kopen en verkopen van dagen
	3.3	Levensloopregeling
3.A		Schema normen arbeids- en rusttijden
Hoofdstuk 4	Functie-indeling en functiegroepen	...
	4.1	Functiegroepen en salarisschalen
	4.2	Functie-indeling en beroepsprocedure
4.A		Functieraster Kunststof- en Rubberindustrie
4.B		Functierangschikkinglijst
4.C		Nieuw functiereferentieraster
Hoofdstuk 5	Beloning, toeslagen, salarisbetaling	...
	5.1	Toepassing van salarisschalen
	5.2	Voorwaarde methodiek toepassing salarisschalen en beoordelingstoelage
	5.3	Beoordelingstoelage
	5.4	Ploegentoeslag
	5.5	Verschoven uren
	5.6	Overwerk
	5.7	Vakantietoelage
	5.8	Feestdagentoeslag
	5.9	Salarisbetaling
5.A		Aanpassing salarisschalen
5.B		Salarisschalen per 1 juni 2011
Hoofdstuk 6	Overige beloningen en vergoedingen	...
	6.1	Toeslagen
	6.2	Consignatie
	6.3	Karweiwerkzaamheden
	6.4	Extra jaarlijkse uitkering
	6.5	Reiskostenregeling
	6.6	Vakbondscontributie

Hoofdstuk 7	Vakantie-, verzuim- en feestdagen	...
	7.1 Vakantie- en verlofdagen	
	7.2 Feestdagen	
	7.3 Kort verzuim met behoud van salaris	
	7.5 Zorgverlof	
	7.5 Extra vrije tijd oudere werknemers	
Hoofdstuk 8	Vakopleiding, scholing en ontwikkeling	...
	8.1 Scholing niet-leerplichtige jeugdige werknemers	
	8.2 Regeling partiel leerplichtigen	
	8.3 Scholing en ontwikkeling	
Hoofdstuk 9	Pensioenregelingen	
	9.1 Nieuwe gelijkwaardigheidstoets pensioenen ingaande 1 januari 2006	...
Hoofdstuk 10	Ketenaanpak van zieke en arbeidsongeschikte werknemers	...
	10.1 Intentie	
	10.2 Preventie	
	10.3 Re-integratie	
	10.4 Inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	
	10.5 Modelcontrole en begeleiding zieke werknemers	
	10.6 Protocol Wet Verbetering Poortwachter	
	10.7 WGA-hiaatverzekering	
	10.8 Uitkering bij overlijden	
	10.9 Zorgverzekering	
	10.10 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte voor 1 januari 2004	
Hoofdstuk 11	Bedrijfstakbureau	...
	11.1 Bedrijfstakbureau	
	11.2 Taken en werkwijze	
	11.3 Geschillen	
	11.4 Afwijkende regelingen	
	11.5 Toetreding tot de CAO	
Hoofdstuk 12	Slotbepalingen	...
	12.1 Bedrijfsregelingen	
	12.2 Tussentijdse wijzigingen	
	12.3 Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst	
Hoofdstuk 13	Bijlagen	...
	13.A Karweiwerkzaamheden	
	13.B Overeenkomst vakbondscontributie	
	13.C Internationaal werk	
	13.D Regeling onbetaald verlof & Levensloopreglement	
	13.E Protocollaire afspraken	
Trefwoordenregister		...

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities

- a. Kunststof- en Rubberindustrie: alle ondernemingen waarin in overwegende mate het bedrijf van het verwerken van kunststof en rubber wordt uitgeoefend;
- b. NRK-Werkgevers vereniging Branche CAO (NWBC): de contractante ter ene zijde;
- c. Vakvereniging: elk van de contractanten ter andere zijde;
- d. Werkgever: elk lid van de contractante ter ene zijde wiens onderneming een bedrijf, behorende tot de bedrijfstak Kunststof- en Rubberindustrie, als omschreven onder a, in beheer heeft en voor zover deze onderneming is of door partijen tussentijds zal worden opgenomen in de aan deze overeenkomst toegevoegde lijst als vermeld in 1A;
- e. Werknemer: 1. iedere in dienst van een werkgever zijnde mannelijke en/of vrouwelijke werknemer die werkzaamheden verricht en wiens functie en beloning in of krachtens deze overeenkomst is geregeld op basis van werkclassificatie geldend voor die werkgever, en wiens (wier) functie is of behoort te worden ingedeeld in één van de groepen als vermeld in 4.A en 4.B bij deze CAO
of,
2. voor zolang de door de werknemers te verrichten functies (nog) niet per afzonderlijke onderneming zijn geclassificeerd: iedere in dienst van de werkgever zijnde mannelijke en/of vrouwelijke werknemer wiens (wier) functie is genoemd in de lijst zoals vermeld in 4.B bij deze CAO met de aanduiding van de groepsindeling van 4.A en 4.B bij deze CAO;
- f. Ondernemingsraad (OR)/ personeels-vertegenwoordiging (PVT)/ personeelsvergadering (PV): het orgaan van overleg tussen de werkgever en de werknemers als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR);
- g. Bedrijfstakbureau: als bedoeld in hoofdstuk 11;
- h. 1. Schaalsalaris: de in artikel 4.1.1 bedoelde en in 5.B van deze overeenkomst vermelde bedragen;
2. Maandsalaris (periodesalaris): schaalsalaris + beoordelingstoeslag als bedoeld in artikel 5.3, een en ander voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend;
3. Maandinkomen (periode-inkomen): maandsalaris (periodesalaris) + eventuele ploegentoeslag + eventuele toeslag als bedoeld in artikel 5.1.7 sub b een en ander voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend;

4. Roosterinkomen: het maandinkomen (periode-inkomen) dat voortvloeit uit het voor de werknemer geldende dienstrooster;
- i. Dienstrooster: een arbeidstijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.

Artikel 1.2 Verplichtingen van CAO-partijen

1. Partijen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen:
 - nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen;
 - geen actie te voeren of te steunen welke tot doel heeft wijzigingen aan te brengen in deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan omschreven is in de artikelen 12.2 en 12.3;
 - en het gestelde onder artikel 4.1 leden 1 sub b t/m d, en artikel 6.4.2 van deze overeenkomst naar de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen mede te werken aan een ongestoorde voortzetting van het bedrijf en zich te keren tegen werkstakingen en eventuele andere arbeidsonrust onverschillig of deze door toedoen van anderen dan wel van hun leden zou zijn ontstaan. De vakverenigingen passen tijdens de duur van deze overeenkomst geen werkstakingen toe zolang de werkgever geen uitsluiting op de leden van de vakverenigingen toepast.
3. De werkgever past tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe op de leden van de vakverenigingen zolang de vakverenigingen of hun leden geen werkstaking toepassen.
4. Het in lid 2 genoemde stakingsverbod geldt niet indien de werkgever heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten;
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren wanneer de gezamenlijke vakverenigingen daartegen zeer ernstige bezwaren hebben.In dat geval zullen de vakverenigingen staking evenwel niet toepassen dan na overleg met de werkgever en nadat alle beschikbare middelen om tot overeenstemming te geraken zijn uitgeput.
5. In geval van werkstaking en eventuele andere arbeidsonrust zullen de vakverenigingen, voor zover mogelijk, ertoe bijdragen dat de werkzaamheden, die noodzakelijk zijn voor het behoud van veiligheid, hygiëne, producten, materieel en installaties, voortgang zullen vinden.

Artikel 1.3 Verplichtingen van de werkgever

1. a. De werkgever is gehouden tijdens de duur van deze overeenkomst geen uitsluiting toe te passen met betrekking tot werknemers, die lid zijn van een vakvereniging die haar verplichtingen uit deze overeenkomst nakomt, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 1.2.
- b. De werkgever die voornemens is de voorwaarden van deze overeenkomst niet langer toe te passen en daarom niet meer vermeld wenst te worden in 1.A bij deze overeenkomst, dient dit voornemen tenminste 3 maanden voor de expiratedatum van deze overeenkomst per aangetekend schrijven mede te delen aan het Bedrijfstakbureau.

2. De werkgever is gehouden met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan te gaan, waarbij de geldende CAO en de eventueel geldende bedrijfsregelingen van toepassing worden verklaard, en hem daarbij van deze CAO en de bedrijfsregelingen een exemplaar uit te reiken.
De werkgever stelt zo spoedig mogelijk na het gereed komen van een nieuwe CAO voldoende exemplaren ter beschikking om het op verzoek van de betrokken werknemers uit te reiken.

Artikel 1.4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is gehouden om alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid, hygiëne en goede arbeidsverhoudingen in het bedrijf van de werkgever, en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van het in het bedrijf van de werkgever geldende bedrijfsreglement.
6. De werknemer is gehouden zich - voor wat betreft zijn diensttijd en pauzes - te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
7. De werknemer is gehouden op de door de werkgever aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van de CAO in acht neemt.
8. Het is de werknemer niet toegestaan werkzaamheden in loondienst te verrichten voor een ander dan de werkgever, indien de werkgever daartegen bezwaar maakt.
9. De werknemer is gehouden de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1.3.2 te ondertekenen.
10. De werknemer die voornemens is een verbintenis jegens de overheid (zoals militaire oproep en vrijwillige brandweer) aan te gaan, is verplicht daarvan zo spoedig mogelijk aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
De werknemer, die reeds voor de datum van inwerkingtreding van deze CAO een verbintenis als hierboven bedoeld heeft aangegaan, is verplicht daarvan binnen 4 weken na deze datum aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.
11. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.

Artikel 1.5 Werkgelegenheid

1. a. **Werkgelegenheid in de onderneming**

De werkgever streeft naar continuïteit van de arbeidsverhoudingen met zijn werknemers en zal aandacht besteden aan de kwalitatieve en kwantitatieve aspecten van de werkgelegenheid.
 - b. De werkgever zal tijdens de duur van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn respectievelijk tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal hij hiertoe niet besluiten dan na advies van de OR te hebben ingewonnen en na overleg met de vakverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
 - c. De werkgever zal de vakverenigingen op hun verzoek tenminste eenmaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.
 - d. Indien zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimping van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de vakverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder b, een en ander onverlet latende de mogelijkheid om partijen bij deze CAO op bedrijfsniveau bij dit overleg te betrekken, mede in verband met het bepaalde in artikel 1.5 de leden 3 en 4.
2. **Organisatiebureaus**

De werkgever zal de OR, PVT of PV tevoren informeren over ieder onderzoek door een extern bureau of een interne organisatieafdeling waarvan aannemelijk is dat het sociale consequenties kan hebben. De vakverenigingen zullen steeds op de hoogte worden gesteld van het voornemen een organisatieonderzoek bij de OR aan te kondigen. De werkgever zal de OR, PVT of OV tevoren informeren over de overwegingen die tot het instellen van het onderzoek hebben geleid en over de doelstellingen die met het onderzoek beoogd worden.
3. **Fusie, reorganisatie en sluiting**
 - a. De werkgever die overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren,zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken.
 - b. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk de OR, PVT of PV om advies vragen en de vakverenigingen en de NWBC inlichten over de overwogen maatregelen. Als regel zullen uiterlijk één week hierna de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht. Tot aan het tijdstip van informatie zullen de werkgever, de vakverenigingen en de NWBC de geheimhouding ten aanzien van de overwogen maatregelen in acht nemen.
4. **Vacatures**
 - a. Rekening houdend met de taak en de positie van een ingestelde OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het loopbaanbeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren.
 - b. Voorts zal de werkgever alle voorkomende, extern te vervullen vacatures melden bij het UWV WERKbedrijf en deze na vervulling afmelden. In geval het vacatures van tijdelijke aard betreft, waarin het UWV WERKbedrijf niet op passende wijze kan voorzien, zal de werkgever met betrekking tot deze indringende

gevallen een beroep kunnen doen op een uitzendbureau. In dat geval zal werkgever de OR, PVT of PV en de vakverenigingen hierover informeren.

5. Ter beschikking stellen van arbeid - uitzendwerk

Wanneer een werkgever gebruik maakt van uitzendkrachten of werknemers in dienst van een uitzendbureau (gedetacheerde), dan geschiedt beloning van deze uitzendkrachten gedurende de eerste 26 weken minimaal op basis van de ABU-CAO. In de periode na 26 weken geldt ten aanzien van de beloning het volgende. De werkgever is het in zijn onderneming geldende uurloon verschuldigd, behorende bij de functie die door de uitzendkracht of gedetacheerde wordt uitgeoefend. Voorts is het de werkgever niet toegestaan uitzendkrachten of gedetacheerden te werk te stellen op voorwaarden, die op jaarbasis bezien in totaliteit belangrijk afwijken van de in deze CAO bepaalde voorwaarden. Bedrijven aangesloten bij de CAO maken uitsluitend gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn en die zijn aangesloten bij een koepelorganisatie (ABU of NBBU).

6. Sociaal beleid

- a. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zal de werkgever de OR, PVT of PV periodiek inlichten en daar waar de WOR dat vereist raadplegen omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming en in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
Bij de gegevens kunnen onder andere mede worden betrokken:
 - de personeelsbezetting en de mutaties daarin;
 - programma's met betrekking tot opleiding, werkoverleg en promotie;
 - aanstelling, ontslag en de mate van verzuim;
 - beoordelings- en tariefsystemen en overwerk.
- b. Daar waar een sociaal jaarverslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de OR, PVT of PV ter visie van het personeel gelegd dan wel op aanvraag van een personeelslid ter beschikking gesteld.

Artikel 1.6 Vakbondswerk

1. Vakbondswerk in de onderneming

- a. Met inachtneming en erkenning van de eigen functie en taak van de OR, PVT of PV krijgen de vakverenigingen binnen de grenzen van de mogelijkheden in de onderneming en als regel buiten werktijd de gelegenheid om hun leden regelmatig te informeren en te raadplegen over bedrijfsaangelegenheden, zo mogelijk door middel van publicatieborden en vergaderruimten, indien daardoor de goede gang van zaken niet wordt verstoord.
- b. Indien in verband met het bepaalde in artikel 1.3.1 de vakverenigingen een voorzitter/contactpersoon (eventueel: bestuur) van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling willen laten optreden, zullen zij de werkgever hierover inlichten met vermelding van de naam (namen) van de betrokken werknemer(s).
- c. De werkgever die voornemens is een bestuurslid/contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling die als zodanig bij hem bekend is, te ontslaan, zal hierbij dezelfde regels in acht nemen als geldend voor het ontslag van OR-leden gedurende de tijd dat de betrokken werknemer bedoelde functie bekleedt.
- d. Het aantal uren per vakbond bedraagt per contractjaar ± 2 uur per lid van deze vakbond. De vakbond doet opgave van het aantal leden dat zij in de onderneming heeft.
- e. Het bestuur/de contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling zal vaststellen op welke wijze deze uren zullen worden gebruikt met dien verstande dat eenzelfde vakbondsvertegenwoordiger per contractjaar niet meer dan 4 werkdagen voor deze activiteiten mag besteden.

2. Vakbondsvertegenwoordiging

- a. Bij overleg over arbeidsvoorwaarden met een werkgever kunnen de vakverenigingen zich laten vergezellen door één lid per bond, werkzaam in de onderneming, mits zij hierover tevoren overleg plegen met de werkgever onder opgave van naam en functie van het betrokken lid.
- b. De vakverenigingen kunnen zich tijdens de onderhandelingen over deze CAO en tijdens de vergaderingen van het Bedrijfstakbureau laten vergezellen door een afgevaardigde uit de kring van werknemers in de Kunststof- en Rubberindustrie.

3. Regeling werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en vakverenigingen gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen (2011: €19,21 per fte vallend onder de werkingssfeer van de CAO).

4. Aan werknemers, leden van de vakverenigingen, die als bestuurslid/contactpersoon van de bedrijfsledengroep/bedrijfsafdeling, of officieel afgevaardigde moeten deelnemen aan vergaderingen van hun vakvereniging, uitgezonderd echter plaatselijke bestuurs- en ledenvergaderingen, wordt voor zover het bedrijf - dit ter beoordeling van de werkgever - dit toelaat en mits daartoe tijdig het verzoek door de vakvereniging wordt gedaan, de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 6 dagen per kalenderjaar vrijaf met behoud van salaris gegeven. Een weigering door de werkgever wordt met redenen omkleed medegedeeld. Voor zover het deelneming aan door de vakverenigingen te organiseren vormings- en scholingsbijeenkomsten voor deze leden betreft, zal van geval tot geval vooraf door de vakvereniging met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid, dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven.

1.A Lijst van bij de CAO aangesloten werkgevers / leden van de NRK-Werkgeversvereniging Branche CAO (NWBC)

Naam	Vestigingsplaats
Aarts Plastics BV	Waalwijk
Advances Medical Solutions BV (vh Corpura BV)	Etten-Leur
Bata Nederland BV	Best
Berli BV	Bergen
Besto Verpakkingindustrie BV	Zwartsluis
Bison International	Goes
BKM Linings BV	Werkendam
Bostik BV	's Hertogenbosch
Caligen Europe BV*	Breda
Carpenter-Dumo NV	Goirle
C.M. Plastic BV	Elburg
Draka Interfoam BV*	Hillegom
Dunlop Conveyor Belting*	Drachten
DYKA BV	Steenwijk
ExPoSchuim Nijmegen BV	Nijmegen
Freudenberg Household Products BV	Arnhem
Genap BV*	's-Heerenberg
Hevea BV	Raalte
Inpro Polymeerbeton BV	Roermond
Kellpa B.V.	Venlo
Kemeling Kunststoffen B.V.	Naaldwijk
Kornelis Caps & Closures	Steenwijk
Kumij BV	Groningen
Kunststofplus B.V.	Naaldwijk
Mauser Benelux BV*	Oosterhout
Nyloplast Europe BV	's-Gravendeel
Oerlemans Plastics BV *	Genderen
Parker Hose BV	Hoogezand
Perfon BV *	Goor
Plasthill BV*	Hillegom
Plasticum Ede BV	Ede
Plasticum Tilburg BV	Tilburg
Polyplastic BV*	Rotterdam
Polyprofiel BV	Drachten
Radium Foam BV	Maastricht
Reobijn BV	Haaksbergen
Rivafoam BV	Tiel
Rivièra BV	Huizen
RPC Tedeco-Gizeh	Deventer
Rubber Compounding Holland BV	Nijkerkerveen
Ruma Rubber BV	Hoogeveen
Rymoplast Nederland BV	Lichtenvoorde
SABA Dinxperlo BV	Dinxperlo
Schipper Kozijnen BV	Opmeer
Schmitz BV	Roermond
Sekisui Plastics Europe BV	Almelo
Simrax BV	Kerkrade
Sylvaphane Plastics BV	Tolbert
Ten Cate Enbi International BV	Beek
Trelleborg BV*	Hoogezand
Trelleborg Ridderkerk BV	Ridderkerk
Trelleborg Ede BV	Ede (Gld.)
Van Bokkum Verpakkingen BV	Tolbert
Veritex BV	Uddel
Vernay Europa BV	Oldenzaal

Werova Kunststoffen BV
Witcom Engineering Plastics BV
Wittenburg BV
Zorge Industrie BV
Zuiderplastics BV

Varsseveld
Etten-Leur
Zeewolde
Katwijk
Zundert

* Deze ondernemingen hebben integratie ingevoerd op basis van een eigen classificatie.

Hoofdstuk 2 Aanvang en einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 Aanstelling en ontslag

1. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
 - a. een maand, wanneer:
 - de overeenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan voor korter dan twee jaren;
 - het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld;
 - b. twee maanden, wanneer:
 - de overeenkomst is aangegaan voor een bepaalde tijd van twee jaren of langer;
 - de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.De proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst met een werknemer aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld, welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

3. **Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd**
 - a. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken die bij overeenkomst is aangegeven.
 - b. Vanaf de dag dat tussen de werkgever en de werknemer:
 - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, de tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - c. Het bepaalde in artikel 2.1.3 sub b eerste gedachtestreepje en laatste zinsnede is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.

4. **Beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd**
 - a. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens beëindiging tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 2.1.1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, geldt voor beëindiging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd het bepaalde in artikel 672 BW.
 - b. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van de opzegging:

- korter dan 5 jaar heeft geduurd:	1 maand;
- 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd:	2 maanden;
- 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd:	3 maanden;
- 15 jaar of langer heeft geduurd:	4 maanden.
 - c. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt 1 maand.

- d. De opzegtermijn voor de werkgever wordt verminderd met een maand, wanneer een ontslagvergunning is verleend als bedoeld in artikel 6 BBA (Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen). De opzegtermijn voor de werkgever zal echter nooit minder bedragen dan 1 maand.
 - e. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 in dienst was van de werkgever en die op dat moment 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze CAO, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
5. In alle gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst automatisch en zonder dat opzegging nodig is, bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de betrokken werknemer, dan wel op de dag waarop krachtens het desbetreffende reglement het ouderdomspensioen van de betrokkene ingaat.
6. Voor zover opzegging van de arbeidsovereenkomst is vereist, mag de werkgever in afwijking van het bepaalde in artikel 670 BW, werknemers als bedoeld in artikel 2.1.2 sub b, en werknemers van 65 jaar en ouder opzeggen gedurende de tijd, dat zij wegens ziekte ongeschikt zijn tot het verrichten van hun arbeid, ongeacht de vraag hoe lang deze ongeschiktheid heeft geduurd.
7. Voor zover opzegging van de arbeidsovereenkomst is vereist, is het bepaalde in artikel 670 BW, ten aanzien van werknemers als bedoeld in artikel 2.1.2 sub b, niet van toepassing.
8. **Heraanstelling van gewezen personeel**
Ingeval de werkgever overgaat tot het wederom aannemen van personeel dat was afgevloeid ten gevolge van fusie, sluiting van een bedrijf of bedrijfssonderdeel, of van een in het licht van de ondernemingsgrootte ingrijpende herziening van de personeelsbezetting geeft de werkgever als regel voorrang aan die gewezen werknemers die het langste dienstverband hadden, voor zover het belang van de onderneming dit toelaat en niet meer dan één jaar is verstreken sedert hun ontslag.

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijd

Artikel 3.1 Arbeidsduur en dienstrooster

1. De normale arbeidsduur bedraagt voor werknemers met een voltijddienstverband:
 - a. in dagdienst gemiddeld 38 uur per week;
 - b. in 2-ploegendienst gemiddeld 38 uur per week;
 - c. in 3-ploegendienst gemiddeld 38 uur per week;
 - d. in 4-ploegendienst gemiddeld 36 uur per week;
 - e. in 5-ploegendienst gemiddeld 34,4 uur per week (33,6 uur per week waarbij maximaal 5 extra opkomstdiensten per jaar worden ingeroosterd).
2. Binnen de onderneming worden de dienstroosters met in achtneming van de bepalingen in de CAO en het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden vastgesteld. Bij het toepassen van de dienstroosters worden de normen genoemd in 3.A in acht genomen. In dagdienst op de eerste vijf dagen van de werkweek wordt normaliter gewerkt tussen 07.00 uur en 18.00 uur.
3. Bij een 40-urig weekrooster voor een geheel jaar stelt de werkgever na instemming van de OR of PVT, 11,5 roostervrije dagen (ADV) op jaarbasis vast. Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid of wegens een gebeurtenis als bedoeld in artikel 7.3 op één of meerdere voor de werknemer vastgestelde ADV, leidt niet tot het opnieuw toekennen van de desbetreffende ADV.
Wordt de werknemer - bij uitzondering - opgeroepen om op een voor hem vastgestelde ADV arbeid te verrichten, dan wordt voor hem in onderling overleg een ander, zoveel mogelijk gelijkwaardig tijdstip vastgesteld waarop hij evenveel uren als de gewerkte, alsnog vrij is met behoud van het normale inkomen; in dit geval zijn de overwerkbepalingen van artikel 5.6 niet van toepassing. ADV kan ook in blokken van 4 uur worden opgenomen. Voor de toepassing van dit lid wordt uitgegaan van het kalenderjaar.
4. In bedrijven, waar geen OR of PVT aanwezig is, zal de werkgever de dienstroosters eerst vaststellen nadat deze tenminste 4 weken ter inzage zijn gelegd. Gedurende deze termijn kunnen werknemers hun persoonlijke wensen kenbaar maken, waarna de werkgever, indien mogelijk rekening houdend met deze persoonlijke wensen, het rooster vaststelt.
5. Een verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever zal een afwijzing van een verzoek schriftelijk motiveren.
6. De werkgever kan in overleg met de vakverenigingen afwijken van de normen inzake arbeids- en rusttijden als weergegeven in 3.A. De vakverenigingen kunnen hun bevoegdheid in deze overdragen aan de betreffende OR. Van deze CAO afwijkende schriftelijke afspraken met de vakverenigingen, respectievelijk de OR, zullen deel uitmaken van deze CAO.

Artikel 3.2 Kopen en verkopen van dagen

De werknemers worden in de gelegenheid gesteld maximaal tien verlofdagen te kopen en maximaal tien bovenwettelijke verlofdagen te verkopen, mits daar wederzijdse overeenstemming over bestaat. De waarde van een dag wordt daarbij vastgesteld op 0,38% van het jaarinkomen.

Als jaarinkomen wordt gedefinieerd:

$$\frac{\text{schaalsalaris + beoordelingstoeslag/merit rating + ploegentoeslag + vakantietoeslag}}{261 \text{ dagen}} = 0,38\%$$

Artikel 3.3 Levensloopregeling

Aan de werknemers wordt een levensloopregeling aangeboden.
De uitwerking hiervan is neergelegd in het Reglement Levensloopregeling / onbetaald verlof en in het Levensloopreglement. Zie 13.D.

Overuren en bovenwettelijke vakantiedagen kunnen desgewenst ingezet worden als bijdrage aan de levensloopregeling; één en ander te berekenen en vast te stellen op ondernemingsniveau.

3.A Schema normen arbeids- en rusttijden

Waar in onderstaand schema gesproken wordt over een nachtdienst, wordt iedere dienst bedoeld waarin geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 uur en 06.00 uur arbeid wordt verricht. Oproepen tijdens consignatie die tot arbeid in dit tijdvak leiden worden niet als nachtdienst aangemerkt. Indien door overwerk een avonddienst uitloopt tot uiterlijk 02.00 uur, wordt die dienst ook niet als nachtdienst aangemerkt.

Minimumrusttijden	
- wekelijkse onafgebroken rust	hetzij 36 uren per periode van 7 x 24 uren, hetzij 72 uren per periode van 14 x 24 uren (op te splitsen in blokken van minimaal 32 uren)
- dagelijkse onafgebroken rust	11 uren per 24 uren (1 x per periode van 7 x 24 uren in te korten tot 8 uren)
- minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uren
- minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	48 uren
Zondagsarbeid	
- arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij
- uitzondering 1 arbeidsverbod	... het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit
- uitzondering 2 arbeidsverbod	... de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de OR of de PVT of, bij het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan de belanghebbende werknemers, daarmee instemmen, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt
- zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag tenminste 4 vrije zondagen per 13 weken
Maximumarbeidstijden en diensten in het dienstrooster	
- arbeidstijd per dienst	9 uren
- arbeidstijd per nachtdienst	8 uren
- arbeidstijd per week	45 uren (maximaal 48 uren indien dat vanwege roosterergonomische redenen tot een beter dienstrooster leidt)
- arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 45 uren per week (180 uren)
- arbeidstijd per 16 weken	gemiddeld 40 uren per week (640 uren)
- maximumaantal achtereenvolgende diensten	7
- maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5
- maximumaantal nachtdiensten	10 per 4 weken en 31 per 16 weken

	(16 per 4 weken indien alle nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Maximumarbeidstijden en diensten bij overwerk	
- arbeidstijd per dienst	11 uren
- arbeidstijd per nachtdienst	9 uren
- arbeidstijd per week	54 uren
- arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 54 uren per week (216 uren)
- arbeidstijd per 16 weken	indien er in die 16 weken niet in nachtdienst is gewerkt gemiddeld 45 uren per week (720 uren), indien er in die 16 weken één of meer keer in nachtdienst is gewerkt gemiddeld 40 uren per week (640 uren)
- maximumaantal achtereenvolgende diensten	7 (maximaal eenmaal per 5 weken te verlengen tot 8)
- maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	5 (maximaal eenmaal per 3 weken en zesmaal per 52 weken te verlengen tot 6, waarbij deze verlenging achteraf wordt gemeld aan de OR of de PVT)
- maximumaantal nachtdiensten	33 per 16 weken (16 per 4 weken indien alle nachtdiensten voor of op 02.00 uur eindigen)
Minimumpauze (tijdruimte van minimaal ¼ uur)	
- arbeidstijd per dienst > 5 ½ uur	½ uur aaneengesloten
- arbeidstijd per dienst > 8 uren	¾ uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
- arbeidstijd per dienst > 10 uren	1 uur, waarvan ½ uur aaneengesloten
Consignatie (stand-by buiten dienstdiensttijd, waarbij een oproep mag leiden tot onderbreking rusttijd en pauze)	
- periode zonder consignatie per 28 x 24 uur	2 perioden van 7 x 24 uur
- consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan
- maximumarbeidstijd per 24 uren	13 uren
- maximumarbeidstijd per week	60 uren
- maximumarbeidstijd per 16 weken	indien er in die 16 weken geen consignatie wordt opgelegd tussen 00.00 uur en 06.00 uur gemiddeld 45 uren per week (720 uren); indien er in die 16 weken één of meer keer consignatie wordt opgelegd tussen 00.00 uur en 06.00 uur gemiddeld 40 uren per week (640 uren)
- minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de

	vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd
--	---

Hoofdstuk 4 Functie-indeling en functiegroepen

Artikel 4.1 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. Voor zover de functies van de werknemers op basis van werkclassificatie per afzonderlijke onderneming zijn gewaardeerd, worden deze ingedeeld in functiegroepen, vermeld in 4.A en 4.B bij deze overeenkomst.
b. Bij elke functiegroep behoort een minimumsalarisschaal, gebaseerd op leeftijd en gebaseerd op het aantal functie jaren. De leeftijd- en functie jaren schaal zijn opgenomen in 5.B bij deze overeenkomst.
c. 4.A, 4.B, 4.C en 5.A en 5.B worden geacht een integrerend deel van deze overeenkomst te zijn.
d. Uitsluitend en alleen in overleg tussen een werkgever en de vakverenigingen, bedoeld in artikel 1.1, mag in gunstige zin worden afgeweken van de minimumsalarisschalen, bedoeld in artikel 4.1.1 sub b. Aldus overeengekomen afwijkende schalen moeten door de betrokken werkgever en/of vakverenigingen ter kennis worden gebracht aan het Bedrijfstakbureau, onder opgave van datum van ingang. Deze salarisschalen worden dan geacht een integrerend deel van de CAO te zijn.
2. Onder de toepassing van deze CAO vallende ondernemingen, waar de functies van de werknemers niet op basis van werkclassificatie zijn gewaardeerd, stellen in overleg met de vakverenigingen een functielijst en functiegroepen vast.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld en zijn maandsalaris (periodesalaris).

Artikel 4.2 Functie-indeling en beroepsprocedure

1. De CAO voor de Kunststof- en Rubberindustrie voorziet in de mogelijkheid om bezwaar of beroep aan te tekenen tegen de resultaten van functiegroepindeling. De procedure hiervoor wordt in het onderstaande omschreven. Het kan raadzaam zijn een interne beroepscommissie voor het behandelen van dergelijke bezwaren/beroepen in te stellen. Dit kan ook een ad-hoc commissie zijn. Zo'n commissie heeft een paritaire samenstelling en heeft uitsluitend als doel het bewaken en toetsen van de procedurele voortgang. De commissie is niet gerechtigd tot het nemen van indelingsbesluiten of het geven van indelingsadviezen.
2. **Procedure van bezwaar of beroep**
De procedure voor bezwaar of beroep kent een drietal onderdelen of fases:
 1. de overlegfase
 2. de interne behandeling van het bezwaar (indien van toepassing)
 3. de externe behandeling van het bezwaar.

De werkgever kan zo nodig een beroep doen op de deskundigheid van de systeemhouder.

Punt 1. De overlegfase

Is de werknemer het niet eens met de indeling of is hij van mening dat zijn functie zodanig is gewijzigd dat de indeling moet worden herzien, dan dient de werknemer eerst te trachten in goed overleg met de werkgever tot een oplossing te komen.

Bezwaren in bovengenoemde zin dienen door de functie vervuller binnen een termijn van 30 dagen na bekendmaking van het indelingsresultaat dan wel de functiewijziging schriftelijk kenbaar te worden gemaakt aan de directie. De voor de interne overlegfase gehanteerde termijn bedraagt maximaal 60 dagen.

Punt 2. Interne behandeling van het bezwaar

Leidt de in punt 1 omschreven overlegfase niet tot een voor de werknemer bevredigende oplossing, dan kan hij zich tot een paritair samengestelde beroepscommissie wenden, indien deze tenminste in het bedrijf is aangewezen.

Bedoelde commissie onderzoekt of de procedure voor het indelen van de functie juist is gevolgd en doet binnen 30 dagen een uitspraak. Indien procedurele fouten zijn geconstateerd door de commissie zal de werkgever binnen een termijn van 14 dagen de procedure herstellen en vervolgens binnen een termijn van 14 dagen aangeven of zij haar eerdere beslissing herziet dan wel handhaaft.

Punt 3. Externe behandeling van het bezwaar

Indien langs de in de voorgaande punten aangegeven weg niet binnen 60 dagen een bevredigende oplossing wordt verkregen, kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakorganisatie waarbij hij is aangesloten dan wel aan de directie.

Vervolgens kan het bezwaar worden voorgelegd aan de functiewaarderingsdeskundigen van de vakvereniging en/of aan de deskundigen van de systeemhouder.

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

Elke partij bij het geschil betaalt 50 procent van de inbreng van de deskundigen.

4.A Functieraster Kunststof- en Rubberindustrie:

FUNCTIERASTER I

	01. Extrusieprocessen	02. Kunststofverwerking	03. Hardschuim	04. Rubberproductie
J 161 - 185				<ul style="list-style-type: none"> • Chef vulkanisatie (04.07)
I 141 - 160,5	<ul style="list-style-type: none"> • Teamleider folie-extrusie (01.09) 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef productie (02.08) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ploegleider schuimerij/-perserij en nabewerking (03.06) 	<ul style="list-style-type: none"> • Compoundtechnicus (04.06)
H 125 - 140,5	<ul style="list-style-type: none"> • Ploegchef spuitgieten (01.08) 			
G 110 - 124,5		<ul style="list-style-type: none"> • Meewerkend voorman montage buitendienst (02.10) • Flexodrukker (02.09) 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorman polystyreen vormstukken (03.05) 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorman extrusie (04.05)
F 95 - 109,5	<ul style="list-style-type: none"> • Machinesteller spuitgieten (01.07) 	<ul style="list-style-type: none"> • Meewerkend voorman eindmontage/afwerking (02.07) 		<ul style="list-style-type: none"> • Meewerkend voorman menger/wals (04.04)
E 80 - 94,5	<ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitscontroleur (01.06) • Operator blowmolding (01.05) • Operator folie-extrusie (01.04) 	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerker montage buitendienst (02.11) • Allround Bedieningsvakman (02.06) 		
D 60 - 79,5	<ul style="list-style-type: none"> • 1e Spuitgieter (01.03) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kunststof profielzager/-frezer (02.05) 	<ul style="list-style-type: none"> • (Contour)snijder/frezer polystyreen (03.04) • Operator schuiminstallatie (03.03) 	<ul style="list-style-type: none"> • Perser (04.03) • Medewerker menger/wals (04.02)
C 40 - 59,5	<ul style="list-style-type: none"> • Spuitgieter (01.02) • Afwerker blowmolding (01.01) 	<ul style="list-style-type: none"> • Folielasser (02.04) • Perser vormartikelen (02.03) • Medewerker eindmontage (02.02) 	<ul style="list-style-type: none"> • Vormperser polystyreenplaten (03.02) 	

FUNCTIERASTER II

	05. Kitten & Lijmen	06. Vezelversterkte Kunststoffen	07. Zachtschuim	08. Recycling
J 161 - 185				
I 141 - 160,5			<ul style="list-style-type: none"> • Chef snij-/confectie-afdeling (07.08) 	
H 125 - 140,5	<ul style="list-style-type: none"> • Voorman lijmbereiding (05.05) 			
G 110 - 124,5	<ul style="list-style-type: none"> • Voorman afvalafdeling (05.04) 		<ul style="list-style-type: none"> • 1e Operator polyetherschuim (07.07) 	
F 95 - 109,5		<ul style="list-style-type: none"> • Meewerkend voorman Vormdelen (06.03) 	<ul style="list-style-type: none"> • Voorman confectiegroep (07.06) 	
E 80 - 94,5	<ul style="list-style-type: none"> • Operator lijmbereiding (05.03) • Operator afvullijn (05.02) 		<ul style="list-style-type: none"> • Meewerkend voorman blokken (07.05) • Operator polyetherschuim (07.04) 	<ul style="list-style-type: none"> • Operator follieregeneraat (08.04) • Operator verwerking PE-regeneraat (08.03)
D 60 - 79,5	<ul style="list-style-type: none"> • Operator receptuur-voorbereider (05.01) 	<ul style="list-style-type: none"> • Polyesterwerker B (06.02) 	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerker polyetherschuim (07.03) 	<ul style="list-style-type: none"> • Operator grondstoffen voorbereiding (08.02)
C 40 - 59,5		<ul style="list-style-type: none"> • Polyesterwerker A (06.01) 	<ul style="list-style-type: none"> • Snijder polyetherschuim (07.02) • Medewerker confectie (07.01) 	<ul style="list-style-type: none"> • Operator brekerij (08.01)
B 20 - 39,5				
A 0 - 19,5				

FUNCTIERASTER III

	15. Ondersteuning (kwaliteitsdienst)	20. Commerce	30. Financiën & Administratie	40. Logistiek
J 161 - 185	<ul style="list-style-type: none"> Groepsleider WTB (15.11) 	<ul style="list-style-type: none"> Chef verkoop binnendienst (20.04) 	<ul style="list-style-type: none"> Groepsleider financiële administratie (30.08) Systeemprogrammeur/-netwerkbeheerder (30.07) 	<ul style="list-style-type: none"> Inkoper (40.10)
I 141 - 160,5	<ul style="list-style-type: none"> Tekenaar/constructeur (15.10) Analist (15.09) 		<ul style="list-style-type: none"> Applicatieprogrammeur/-beheerder (30.06) Medewerker personeels- & salarisadministratie (30.05) 	
H 125 - 140,5	<ul style="list-style-type: none"> Allround onderhouds- monteur (15.08) Kwaliteitsinspecteur (15.07) 	<ul style="list-style-type: none"> Commercieel medewerker Verkoop binnendienst (20.03) 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerker debiteurenadministratie (30.04) 	<ul style="list-style-type: none"> Productieplanner (40.09)
G 110 - 124,5	<ul style="list-style-type: none"> Monteur WTB (15.06) Elektromonteur (15.05) Magazijnmeester TD (15.04) 		<ul style="list-style-type: none"> Medewerker crediturenadministratie (30.03) 	<ul style="list-style-type: none"> Voorman magazijn/-expeditie (40.08) Inkoopassistent (40.07)
F 95 - 109,5	<ul style="list-style-type: none"> 2e Elektromonteur (15.03) Laborant (15.02) 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerker Verkoop binnendienst (20.02) 	<ul style="list-style-type: none"> Medewerker financiële administratie (30.02) 	<ul style="list-style-type: none"> Beheerder magazijn inkomende goederen (40.06)
E 80 - 94,5			<ul style="list-style-type: none"> Facturencontroleur (30.01) 	<ul style="list-style-type: none"> Vrachtwagenchauffeur (40.05) Medewerker expeditie- administratie (40.04)
D 60 - 79,5	<ul style="list-style-type: none"> Magazijnmedewerker TD (15.01) 	<ul style="list-style-type: none"> Administratief medewerker verkoop binnendienst (20.01) 		<ul style="list-style-type: none"> Medewerker magazijn/expeditie (40.03)
C 40 - 59,5				<ul style="list-style-type: none"> Hefftruckchauffeur (40.02) Orderpicker (40.01)
B 20 - 39,5				
A 0 - 19,5				

FUNCTIERASTER IV

	50. Algemeen				
J					
161 - 185					
I	<ul style="list-style-type: none"> • Directiesecretaresse (50.06) 				
141 - 160,5					
H					
125 - 140,5					
G	<ul style="list-style-type: none"> • Afdelingssecretaresse (50.05) 				
110 - 124,5					
F	<ul style="list-style-type: none"> • Afdelingsassistente (50.04) 				
95 - 109,5					
E					
80 - 94,5					
D	<ul style="list-style-type: none"> • Telefoniste/-receptioniste (50.03) 				
60 - 79,5					
C	<ul style="list-style-type: none"> • Kantinemedewerker (50.02) 				
40 - 59,5					
B	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerker huishoudelijke dienst (50.01) 				
20 - 39,5					
A					
0 - 19,5					

4.B Functierangschikkinglijst

(als bedoeld in artikel 1.1 lid e.2)

Functienummer	Funcienaam	ORBA-s
00.00.03.01	Inpakker vormstukken	
00.00.02.01	Productiemedewerker montage	
00.00.04.01	Medewerker rubberproductie	
00.00.50.01	Medewerker huishoudelijke dienst	
00.00.50.02	Kantinemedewerker	
00.00.01.02	Spuitgieter	
00.00.40.01	Orderpicker	
00.00.07.01	Medewerker confectie	
00.00.02.02	Medewerker eindmontage	
00.00.02.03	Perser vormartikelen	
00.00.03.02	Vormperser polystyreenplaten	
00.00.07.02	Snijder polyetherschuim	
00.00.40.02	Heftruckchauffeur	
00.00.01.01	Afwerker blowmolding	
00.00.02.04	Folielasser	
00.00.06.01	Polyesterverwerker A	
00.00.08.01	Operator brekerij	
00.00.04.02	Medewerker menger/wals	
00.00.07.03	Medewerker polyetherschuim	
00.00.15.01	Magazijnmedewerker ID	
00.00.03.03	Operator schuimininstallatie	
00.00.08.02	Operator grondstoffen voorbereiding	
00.00.20.01	Administratief medewerker verkoop binnendienst	
00.00.40.03	Medewerker magazijn/expeditie	
00.00.04.03	Perser	
00.00.02.05	Kunststof profielzager/frezer	
00.00.03.04	(Contour)snijder/frezer polystyreen	
00.00.05.01	Operator receptuurvoorbereiding	
00.00.06.02	Polyesterverwerker B	
00.00.50.03	Telefoniste/receptioniste	
00.00.01.03	1e Spuitgieter	
00.00.05.02	Operator afvullijn	
00.00.07.05	Meewerkend voorman blokken	
00.00.01.04	Operator folie-extrusie	
00.00.07.04	Operator polyetherschuim	
00.00.08.03	Operator verwerking PE-regeneraat (operator matten)	
00.00.30.01	Facturencontroleur	
00.00.08.04	Operator folieregeneraat	
00.00.02.06	Allround bedieningsvakman	
00.00.40.04	Medewerker expeditie-administratie	
00.00.05.03	Operator lijmbereiding	
00.00.01.05	Operator blowmolding	
00.00.01.06	Kwaliteitscontroleur	

00.00.40.05	Vrachtwagenchauffeur	90
00.00.02.11	Medewerker montage buitendienst	94
00.00.15.02	Laborant	97
00.00.15.03	2e Elektromonteur	97
00.00.50.04	Afdelingsassistente	98
00.00.01.07	Machinesteller spuitgieten	100
00.00.40.06	Beheerder magazijn inkomende goederen	100
00.00.04.04	Meewerkend voorman menger/wals	101
00.00.07.06	Voorman confectiegroep	103
00.00.20.02	Medewerker verkoop binnendienst	104
00.00.30.02	Medewerker financiële administratie	105
00.00.06.03	Meewerkend voorman vormdelen	106
00.00.02.07	Meewerkend voorman eindmontage/afwerking	107
00.00.15.04	Magazijnmeester TD	113
00.00.30.03	Medewerker crediteurenadministratie	113
00.00.40.08	Voorman magazijn/expeditie	114
00.00.40.07	Inkoopassistent	116
00.00.15.05	Elektromonteur	117
00.00.50.05	Afdelingssecretaresse	117
00.00.02.09	Flexodrukker	119
00.00.02.10	Meewerkend voorman montage buitendienst	120
00.00.03.05	Voorman polystyreen vormstukken	120
00.00.04.05	Voorman extrusie	120
00.00.07.07	1e Operator polyetherschuim	120
00.00.15.06	Monteur WTB	120
00.00.05.04	Voorman afvalafdeling	121
00.00.40.09	Productieplanner	126
00.00.30.04	Medewerker debiteurenadministratie	128
00.00.05.05	Voorman lijmbereiding	130
00.00.15.07	Kwaliteitsinspecteur	132
00.00.20.03	Commercieel medewerker verkoop binnendienst	134
00.00.15.08	Allround onderhoudsmonteur	135
00.00.01.08	Ploegchef spuitgieten	136
00.00.15.09	Analist	143
00.00.04.06	Compoundtechnicus	147
00.00.30.05	Medewerker personeels- en salarisadministratie	148
00.00.30.06	Applicatieprogrammeur/-beheerder	149
00.00.03.06	Ploegleider schuimerij/perserij en nabewerking	151
00.00.50.06	Directiesecretaresse	151
00.00.02.08	Chef productie	153
00.00.07.08	Chef snij- en confectieafdeling	153
00.00.01.09	Team leider folie-extrusie	154
00.00.15.10	Tekenaar/constructeur	154
00.00.15.11	Groepsleider WTB	164
00.00.30.08	Groepsleider financiële administratie	176
00.00.40.10	Inkoper	176
00.00.20.04	Chef verkoop binnendienst	177
00.00.30.07	Systeemprogrammeur/netwerkbeheerder	180
00.00.04.07	Chef vulkanisatie	181

4.C

Funciereferentieraster

Funciereferentieraster

Per 1 april 2001 is het huidige funciereferentieraster ingevoerd. In het kader van de invoering van deze nieuwe regeling zijn er door CAO-partijen ook afspraken gemaakt over een indelings- en beroepsprocedure, over een raamregeling beloningsafspraken en over een overgangregeling voor bedrijven met een eigen functieclassificatiesysteem. Zie de artikelen 4.1 en 4.2 en in 4.A en 4.B en het functiehandboek dat verkrijgbaar is bij de NWBC.

Onderdeel van de hierboven genoemde raamregeling beloningsafspraken is de volgende afbouwregeling:

- voor werknemers van 55 jaar en ouder blijft de persoonlijke toeslag (P.T.) nominaal gelijk;
- voor werknemers jonger dan 55 jaar wordt de persoonlijke toeslag (P.T.) als volgt verminderd tot het bereiken van de 55-jarige leeftijd:
 - bij een diensttijd in dezelfde functie en/of loongroep van
 - 0 tot en met 24 maanden 100% van de in de CAO overeengekomen verhogingen, minus index cijfer (C.P.I. laag afgeleid per april)
 - 25 tot en met 60 maanden 75% van de in de CAO overeengekomen verhogingen, minus index cijfer (C.P.I. laag afgeleid per april)
 - 61 maanden of langer 50% van de in de CAO overeengekomen verhogingen, minus index cijfer (C.P.I. laag afgeleid per april)

Hoofdstuk 5 Beloning, toeslagen, salarisbetaling

Artikel 5.1 Toepassing van salarisschalen

1.
 - a. Het schaalsalaris wordt eenmaal per jaar opnieuw vastgesteld door toekenning van een functiejaar, zoals aangegeven in de salarisschaal en wel met ingang van 1 januari (de 1e periode) van elk kalenderjaar, mits de betrokken werknemer gedurende tenminste 6 aan de genoemde data voorafgaande maanden (7 perioden) in dienst van de werkgever is.
 - b. Herzieningen van de schaalsalarissen op andere tijdstippen dan onder a genoemd kunnen slechts plaatsvinden bij indeling in een andere functiegroep c.q. salarisschaal, op grond van het bepaalde in de leden 5 en 6 van dit artikel.
2. Ligt, in geval van bevordering zoals bedoeld in artikel 5.1.5, tussen die bevordering en de daaraanvolgende datum van 1 januari (1e periode) een termijn van minder dan 6 maanden (7 perioden), dan kan bij wijze van uitzondering de eerstvolgende functiejaarsverhoging 12 maanden (13 perioden) later dan met ingang van 1 januari (1e periode) volgend op de bevordering worden toegekend.

Aanloopschaal

3. De aanloopschaalregeling houdt in dat de werknemer wiens functie ingedeeld is in één van de functiegroepen A t/m E maximaal gedurende een periode van 1 jaar kan worden geplaatst in de aanloopschaal. De werknemer wiens functie is ingedeeld in één van de functiegroepen F t/m J kan maximaal gedurende een periode van twee jaar worden geplaatst in de aanloopschaal. Na afloop van de periode van maximaal 1 respectievelijk 2 jaar wordt de werknemer beloond conform de salarisschaal behorende bij de functie die hij vervult.

Hardheidsclausule

De regeling inzake aanloop- en overgangsschalen is van toepassing voor alle werkgevers, dus ook voor werkgevers die een eigen, afwijkende (jeugdloon)regeling hebben. Indien de toepassing van deze regeling voor werkgevers tot problemen zou leiden, dan zal er overleg plaatsvinden met vakverenigingen.

Functiegroep 0

4. Functiegroep 0, waaraan een salaris is verbonden op het niveau van het wettelijk minimum (jeugd-)loon, is bestemd voor werknemers die eenvoudige, ongeschoolde arbeid verrichten. De betrokken werknemers kunnen maximaal voor een periode van een jaar in deze functiegroep worden ingedeeld, waarna zal worden bezien hoe opname in de functiejaarschaal zal plaatsvinden.

Leertijd

5. De werknemer, die met het oog op een overplaatsing naar een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salariëring dan die welke behoort bij de functie welke hij laatstelijk voor de overplaatsing vervulde. De duur van de leertijd wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de betrokken werknemer schriftelijk medegedeeld en bedraagt maximaal 3 maanden (perioden). In overleg met de betrokken werknemer kan deze periode met ten hoogste 3 maanden (perioden) worden verlengd.

Overplaatsing naar een andere functiegroep c.q. andere salarisschaal

6.
 - a. Bij definitieve indeling in een hogere functiegroep c.q. hogere salarisschaal van een werknemer bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functiejaars van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal; Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand (periode) volgend op die, waarin de plaatsing in de hogere functiegroep heeft plaatsgevonden. De eerstvolgende functiejaarsverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in artikel 5.1.2.
Bij herclassificatie van de functie als gevolg van het bepaalde in artikel 4.2 waarbij de functie in een hoger beloonde functiegroep wordt ingedeeld, zal het aantal functiejaars van de oude

functie onveranderd gehandhaafd blijven; de aldus vastgestelde beloning geldt vanaf de datum van het ingediende bezwaar.

Leidt de herclassificatie tot indeling in een lagere functiegroep, dan geldt het bepaalde in artikel 5.1.7 sub b.

- b.
 1. Een werknemer die tijdelijk een functie grotendeels waarneemt, welke hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
 2. Indien de tijdelijke waarneming tenminste 5 achtereenvolgende diensten heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag op basis van het verschil tussen de twee desbetreffende schaalsalarissen bij 0 functie jaren, een en ander naar rato van het totaal aantal vervangen diensten, tenzij tijdelijke vervanging onderdeel uitmaakt van de functieomschrijving.
7.
 - a. Bij indeling in een lagere functiegroep c.q. lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek van een werknemer, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het halve verschil van de schaalsalarissen bij 0 functie jaren van de desbetreffende functiegroepen, of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal; deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand (periode) waarin de plaatsing in de lagere functiegroep heeft plaatsgevonden.
De eerstvolgende functie jarenverhoging wordt toegekend conform het bepaalde in artikel 5.1.1 sub a.
 - b. Aan werknemers die echter als gevolg van bedrijfsomstandigheden door de bedrijfsleiding worden geplaatst in een lagere functiegroep, worden met ingang van de maand (periode) volgende op die waarin de terugplaatsing is geschied zoveel functie jaren in de lagere salarisschaal toegekend als nodig zijn om hun oorspronkelijke salaris zoveel mogelijk te handhaven.
Indien deze functie jaren toekenning daartoe niet toereikend is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met verhogingen van de salarisschalen. De persoonlijke toeslag wordt, ingeval van promotie naar een functie in een hogere functiegroep, verminderd met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging, waarvoor toekenning ineens van het maximum aantal functie jaren in de hogere schaal kan worden toegepast. Voorts wordt de persoonlijke toeslag afgebouwd met 1/4 deel van elke algemene salarisverhoging, echter tot een maximum van 1 procent van het schaalsalaris. Persoonlijke toeslagen (of de restanten daarvan) van werknemers van 55 jaar en ouder worden niet (verder) afgebouwd.

Gedeeltelijke functievervulling

8. Het maandsalaris (periodesalaris) van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris (periodesalaris) van voor de vervulling van hun functie arbeidsgehandicapten, kan door de werkgever in afwijking van het in artikel 4.1 en in artikel 5.1 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving. Een en ander onverminderd het recht van de meest gereede partij ter andere zijde hierover overleg te plegen met de werkgever.

Ingeval de vakverenigingen met de werkgever van mening verschillen over de billijkheid van het vastgestelde salaris, kunnen zij het Bedrijfstakbureau verzoeken haar zienswijze omtrent dit verschil van mening aan de betrokken werkgever en vakverenigingen kenbaar te maken.

Evenredige vermindering van het inkomen

9. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst, gedurende welke een werknemer in een maand (periode) niet heeft gewerkt ten gevolge van afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, niet verwijtbare werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen (periode-inkomen) met een evenredig deel verminderd. Hetzelfde geldt indien niet is gewerkt wegens die gevallen van arbeidsongeschiktheid waarvoor de werknemer aanspraak heeft op een uitkering ingevolge de Ziektewet.

Artikel 5.2 Voorwaarde methodiek toepassing salarisschalen en beoordelingstoelage

1. Indien in het bedrijf van de werkgever een beoordelingsmethodiek is ingevoerd die met de vakverenigingen is overeengekomen, geldt in afwijking van het in artikel 5.1 en artikel 5.3, de in die methodiek vastgestelde koppeling van beoordeling aan de beloning.
2. De bedoelde methodiek dient aan de volgende algemene voorwaarden te voldoen:
 - Het functieaanvangssalaris (FAS) is gelijk aan het 0-functiejarensalaris in de CAO;
 - Het functie-eindsalaris (FES) is gelijk aan het salaris bij het maximum aantal functiejaren in de CAO verhoogd met 4%;
 - Dit 104% CAO-niveau zal bij een normale functie-uitoefening door iedere werknemer kunnen worden bereikt;
 - De doorloop van FAS naar FES zal overeenkomstig de methodiek individueel verschillend kunnen zijn en hangt af van de beoordeling en de loopbaanontwikkeling van de betrokkene. Aan de verhoging is niet een in de CAO vastgelegd jaarlijks minimum of maximum gebonden;
 - In de methodiek dient aandacht te worden gegeven aan afspraken met betrekking tot de te verwachten loopbaanontwikkeling en de noodzakelijk of gewenst geachte training en scholing teneinde een goede inzetbaarheid te verkrijgen en te behouden;
 - Een bezwaar- en beroepsprocedure behoort onderdeel te zijn van de methodiek. De beroepscommissie dient paritair (OR) te zijn samengesteld;
 - De methodiek van de koppeling beoordeling, beloning en loopbaanontwikkeling dient schriftelijk te zijn vastgelegd en bekend te zijn bij alle betrokkenen;
 - De jaarlijkse vastlegging van de beoordeling en de afspraken dient door de leidinggevende en de medewerker voor akkoord te worden getekend.

Artikel 5.3 Beoordelingstoelage

1. Voor de werknemers geldt een beoordelingstoelage op grond van een beoordelings-, meritratings- of enig ander systeem met als richtlijn:
 - bij een beoordeling "voldoende" 2%
 - bij een beoordeling "goed" 3%
 - bij een beoordeling "uitstekend" 4%van het schaalsalaris, met dien verstande dat de beoordelingstoelage minimaal 2% bedraagt. Dit minimum geldt niet gedurende ten hoogste de eerste 6 maanden (7 perioden) van het dienstverband.
2. De in artikel 5.3.1 geregelde beoordelingstoelage wordt voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend.

Artikel 5.4 Ploegentoelage

1. De werknemers die volgens het dienstrooster arbeid in ploegendienst verrichten ontvangen per maand (periode) - voor gedeelten van een maand (periode) naar evenredigheid berekend - de volgende toelagen:
 - a. in 2-ploegendienst met een ochtend- en middagdienst: gemiddeld 13% van het maandsalaris (periodesalaris); met een dag- en nachtdienst: gemiddeld 16% van het maandsalaris (periodesalaris);
 - b. in 3-ploegendienst waarvan het rooster aanvangt op maandag te 06.00 uur: gemiddeld 18,5% van het maandsalaris (periodesalaris); op maandag te 00.00 uur: gemiddeld 21% van het maandsalaris (periodesalaris). De ploegentoelage voor werknemers in 3-ploegendienst die arbeid verrichten volgens een dienstrooster dat aanvangt op andere dan hiervoor genoemde tijdstippen wordt in overleg met de vakverenigingen vastgesteld;
 - c. in 4-ploegendienst waarvan het rooster aanvangt op zondagavond 22.00 uur, respectievelijk 23.00 uur en eindigt zaterdagavond 22.00 uur, respectievelijk 23.00 uur: gemiddeld 23% van het maandsalaris (periodesalaris);
 - d. in 5-ploegendienst met een volcontinuurooster: 28% van het maandsalaris (periodesalaris).

Tijdelijk invallen in een andere wacht of dienst

2. a. Werknemers in ploegdienst die in opdracht van de werkgever invallen in een andere wacht of dienst (doch in hetzelfde ploegdienstrooster) ontvangen daarvoor per overgang een eenmalige toeslag van:
 - 100% van het uursalaris bij invallen in een ochtend- of dagdienst;
 - 150% van het uursalaris bij invallen in een middagdienst;
 - 200% van het uursalaris bij invallen in een nachtdienst.Bij terugplaatsing in de eigen wacht of dienst in dezelfde kalenderweek wordt daarvoor geen toeslag toegekend.
- b. *Overplaatsing naar een ander soort dienst*
Zijn als gevolg van overplaatsing naar een ander soort dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die behorende bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op de werknemer van toepassing was, dan zullen de meerdere diensten als overwerk worden betaald, in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegentoeslag wordt toegekend; zijn minder diensten gemaakt, dan behoudt de werknemer zijn normale inkomen volgens dienstrooster.

Definitieve terugplaatsing naar een lager betaald rooster

3. a. Werknemers die door de bedrijfsleiding of vanwege medische redenen, mits een bevoegd orgaan (zijnde Arbo-dienst, Re-integratiebedrijf of UWV) dit adviseert, worden teruggeplaatst van de ploegdienst naar een lager betaalde ploegdienst c.q. dagdienst, ontvangen het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag nog gedurende de lopende maand (periode) uit, indien de betrokken werknemer voor de terugplaatsing 3 maanden (perioden) of korter in de oorspronkelijke ploegdienst werkzaam is geweest.
 - b. Indien hij langer dan 3 maanden (perioden) doch korter dan 1 jaar in de oorspronkelijke ploegdienst werkzaam is geweest: de lopende maand (periode) uit plus een 1/2 maand (1/2 periode).
 - c. Is de werknemer voor de terugplaatsing langer dan een jaar doch korter dan 3 jaar in de oorspronkelijke ploegdienst werkzaam geweest, dan ontvangt hij het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag de lopende maand (periode) uit plus 1 maand (1 periode).
 - d. Indien hij langer dan 3 jaar, doch korter dan 5 jaar onafgebroken in de oorspronkelijke ploegdienst werkzaam is geweest, ontvangt hij boven de onder c genoemde periode nog:
 - 3 maanden (perioden) - 75%;
 - 3 maanden (perioden) - 50%;
 - 3 maanden (perioden) - 25%;van het verschil in beloning tussen de oude en nieuwe dienst.
 - e. Is de werknemer vóór de terugplaatsing langer dan 5 jaar in de oorspronkelijke ploegdienst werkzaam geweest, dan bedragen de onder artikel 5.4.3 sub d aangegeven perioden steeds 4 maanden (perioden); is hij echter 55 jaar of ouder met tenminste 5 onafgebroken jaren in ploegdienst, dan behoudt hij het oorspronkelijke geldbedrag van de ploegentoeslag vóór de terugplaatsing.
4. Werknemers van 55, 56 en 57 jaar kunnen de werkgever verzoeken niet in ploegdienst te werk te worden gesteld. De werkgever zal, indien er organisatorische mogelijkheden zijn, zoveel mogelijk aan dit verzoek tegemoet komen. Werknemers van 58 en ouder zullen op hun verzoek niet in ploegdienst te werk worden gesteld.
In bovengenoemde gevallen ontvangt de werknemer het geldbedrag van de oorspronkelijke ploegentoeslag nog gedurende de lopende maand (periode) daarna ontvangt hij gedurende:
 - 4 maanden (perioden) - 75% van het geldbedrag;
 - 4 maanden (perioden) - 50% van het geldbedrag;
 - 4 maanden (perioden) - 25% van het geldbedrag.Een werkgever kan in positieve zin van deze afbouwregeling afwijken.
5. a. Werknemers werkzaam in ploegdienst van wie de echtgenote respectievelijk partner is bevallen, kunnen bij de werkgever een verzoek indienen om tijdelijk, maximaal 3 maanden, in dagdienst te werk gesteld te worden.
De werkgever zal, indien organisatorische mogelijkheden aanwezig zijn, zoveel mogelijk aan dit verzoek tegemoet komen.

- b. Gedurende de periode dat vanwege het verzoek, bedoeld in artikel 5.4.5 sub a niet in ploegdienst wordt gewerkt, is de werkgever niet gehouden ploegentoeslag te betalen.

Artikel 5.5 Verschoven uren

1. Onder verschoven uren worden verstaan de gewerkte uren vallende buiten de werktijd krachtens het toepasselijke dienstrooster, zonder dat de normale arbeidsduur volgens dit dienstrooster wordt overschreden, met uitzondering van de uren voortvloeiende uit het tijdelijk invallen van ploegenwerkers in een andere wacht of dienst zoals bedoeld in artikel 5.4.2 sub a.
2. Verschoven uren worden per uur beloond met de volgende toeslagen:
 - a. 100% van het uursalaris wordt betaald, indien zij vallen tussen zaterdag 18.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede voor uren op een niet op zondag vallende feestdag;
 - b. 50% van het uursalaris voor alle overige uren.
3. Over verschoven uren als bedoeld in artikel 5.5 leden 1 en 2 wordt geen toeslag voor ploegdienst toegekend.
4. In afwijking van het in artikel 5.5.1 bepaalde worden niet als verschoven uren beschouwd, de uren door een werknemer, werkzaam in de dagdienst, gewerkt tijdens buiten het dienstrooster vallende werktijd indien:
 - a. het werk niet eerder aanvangt dan 07.00 uur;
 - b. het werk niet later eindigt dan 18.00 uur;
 - c. de dagelijkse pauze niet wordt verlengd.
5. In afwijking van het in artikel 5.5.1 bepaalde worden evenmin als verschoven uren beschouwd de uren door een chauffeur gewerkt gedurende buiten het dienstrooster vallende tijd, indien en voor zover deze uren nog op dezelfde dag door diensttijd en pauzes van gelijke duur worden ingehaald.

Artikel 5.6 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan al het door de werkgever opgedragen werk op uren die het aantal uren van het dienstrooster overschrijden.
2. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt. Werknemers van 55 jaar en ouder worden op hun verzoek niet uitgenodigd overwerk te verrichten.
3.
 - a. Indien het overwerk omvangrijk is, hetzij op grond van de periode gedurende welke het dient te worden verricht, hetzij op grond van het aantal werknemers dat er bij betrokken is, hetzij op grond van het aantal uren dat per dag moet worden overgewerkt, zal de werkgever hierover vooraf overleg plegen met de PVT, onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover met de werkgever overleg te plegen.
Daar waar een OR is ingesteld behoeft het voorgaande de instemming van deze raad.
 - b. Onverminderd het onder artikel 5.6.3 sub a bepaalde zal van al het verrichte overwerk periodiek mededeling aan de PVT worden gedaan.
4. In afwijking van het in artikel 5.6.1 bepaalde wordt niet als overwerk beschouwd:
 - a. Indien het aantal werkuren in een incidenteel geval met niet meer dan een half uur per dienst en in totaal niet meer dan een uur wordt overschreden;
 - b. Arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, voor zover over deze uren het voor betrokkenen geldende salaris door de werkgever wordt doorbetaald;
 - c. Arbeid verricht voor het inhalen van verzuimde uren anders dan bedoeld in de artikelen 5.8, 7.1, 7.2 en 7.3 en 10.4.
5. Pauzetijd in de fabriek, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerktijd uitbetaald.
6. De werknemer, die onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, krijgt één uur extra als overwerk uitbetaald, gelijk aan het eerste overwerk uur.

7. Overwerk wordt per uur beloond met de volgende toeslag:
 - a. 100% van het uursalaris, indien verricht tussen zaterdag 12.00 uur en maandag 00.00 uur of op een niet op zondag vallende feestdag;
 - b. 50% van het uursalaris over alle overige uren.
8.
 - a. Overwerk zal binnen 4 weken, nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald tenzij het om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is.
 - b. Indien het overwerk door werkverlet wordt ingehaald, worden alleen de in artikel 5.6.7 genoemde toeslagen uitbetaald.
9. Over de uren van overwerk wordt geen ploegentoeslag toegekend.
10. De zon- en feestdagen, zoals genoemd in artikel 7.2.1, worden voor de toepassing van dit artikel geacht te lopen van 00.00 - 24.00 uur, met dien verstande dat na instemming OR of de PVT kan worden bepaald dat de feestdag aanvangt op het tijdstip van de laatste ploegwisseling voor de desbetreffende feestdag en eindigt op een 24 uur later gelegen tijdstip.
11. Onverminderd het in artikel 5.6 leden 7 en 8 bepaalde, behoeft de werknemer in dagdienst voor wie de normale arbeidsduur wordt overschreden op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de dagdienst en voor wie bedoelde overschrijding voor 04.00 uur is begonnen, niet eerder met zijn normale arbeid te beginnen dan nadat hij binnen hetzelfde etmaal zoveel uren heeft verzuimd als het aantal hier bedoelde overschrijdingsuren heeft bedragen met inachtneming van het maximum geldend in de Arbeidstijdenwet.
Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dagdienst volgend op de hier bedoelde overschrijding. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.

Artikel 5.7 Vakantietoeslag

1. De werkgever zal aan de werknemers een vakantietoeslag toekennen. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 mei van enig jaar tot en met 30 april van het volgende jaar.
2.
 - a. Deze vakantietoeslag bedraagt per vol vakantietoeslagjaar 8% van het door de werknemer verdiende roosterinkomen (excl. overwerkbeloning en uitkering als bedoeld in artikel 6.4) en van de ontvangen wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid. Voor functievolvassen werknemers bedraagt met ingang van 1 juni 2011 de bovengenoemde vakantietoeslag echter niet minder dan € 1526,76. Dit bedrag wordt jaarlijks verhoogd met de afgesproken structurele verhogingen in de CAO. Voor de werknemers in functiegroep 0, de aanloopschaal of vallende onder de overgangsregeling, geldt geen minimum vakantietoeslag.
Indien een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft hij slechts aanspraak op een gedeelte van de vakantietoeslag naar evenredigheid van de tijd dat hij gedurende het vakantiejaar in dienst van de werkgever is geweest.
 - b. Eventuele vakantietoeslaguitkeringen op grond van sociale verzekeringswetten zullen met de door de werkgever uit te keren toeslag worden verrekend.
3. De opgebouwde vakantietoeslag wordt in de maand mei uitbetaald. Na instemming van de OR of PVT kan de werkgever de vakantietoeslag geheel of gedeeltelijk op een ander tijdstip betalen, mits de tweede betaling in de maand juni valt.
4. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband gedurende het vakantietoeslagjaar wordt eventueel teveel of te weinig uitgekeerde vakantietoeslag alsnog verrekend, dan wel uitbetaald, met dien verstande dat het minimum bedrag als genoemd in artikel 5.7.2 sub a naar evenredigheid in acht wordt genomen voor de aldaar genoemde categorieën werknemers.
5. Artikel 17 lid 2 van de Wet minimumloon vakantietoeslag blijft buiten toepassing.

Artikel 5.8 Feestdagtoeslag

1.
 - a. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt, met behoud van salaris, tenzij het arbeid in volcontinuïdient betreft volgens het geldende dienstrooster.
 - b. De werknemer in volcontinuïdient die op een feestdag arbeid volgens zijn rooster moet verrichten, ontvangt per gewerkt uur, over de maand (periode) waarin die feestdag valt een toeslag van 100% op het uursalaris. De toeslag voor het werken op een feestdag kan op verzoek van de werknemer worden omgezet ter vermindering van de opkomstdagen.
 - c. Op 24 en 31 december zal, met uitzondering van de volcontinuïdient, na 18.00 uur geen arbeid meer in ploegendienst worden verricht met behoud van salaris.
2. Indien op een feestdag, welke niet op een dienstroostervrije dag valt, wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in artikel 5.6 leden 7 en 8 bepaalde.

Artikel 5.9 Salarisbetaling

1. De werkgever betaalt het salaris maandelijks (per periode) op de daartoe aangewezen betaaldag aan iedere werknemer afzonderlijk en is bevoegd om het salaris geheel of gedeeltelijk over te maken op een betaalrekening van de werknemer.
2. De werknemer is verplicht, indien de werkgever dit wenst, eventuele ontvangstbevestigingen op een door de werkgever vast te stellen tijdstip in te leveren.
3. De werkgever is gehouden een duidelijke specificatie bij de afrekening te verstrekken.

5.A **Aanpassing salarisschalen**

Ingaande 1 juni 2011 (6e periode) worden de salarissen en de salarisschalen met 2,0% verhoogd. Indien in een onderneming afwijkende salarissen en salarisschalen van toepassing zijn, gelden de genoemde verhogingen voor deze salarissen en salarisschalen.

Individuele salarissen worden eveneens met het genoemde percentage verhoogd, tenzij er individuele, afwijkende afspraken bestaan (zoals afbouw persoonlijke toeslag).

Koppeling maandtabellen en periodetabellen

De structurele verhogingen worden als volgt toegekend:

In de oneven kalenderjaren wordt de periodetabel aangepast met ingang van de periode waarin de afgesproken datum valt en in de even kalenderjaren wordt de periodetabel aangepast met ingang van de periode die volgt op de afgesproken datum.

Indicatief overzicht van de verhoging van de salarisschalen over de periode 1990 t/m 2011

datum	percentage
1 juli 1990	3
1 januari 1991	1,95
1 april 1991	3,5
1 juni 1992	4,25
1 april 1993	4
1 januari 1994	0,75
1 mei 1995	1,25
1 januari 1996	0,75
1 juli 1996	2
1 januari 1997	0,5
1 juli 1997	2,5
1 juli 1998	2,75
1 april 1999	2,5
1 oktober 1999	0,5
1 april 2000	3,5
1 januari 2001	1,9
1 april 2001	4
1 april 2002	3
1 oktober 2002	0,5
1 mei 2003	2,5
1 juli 2005	1
1 januari 2006	2
1 januari 2007	0,8
1 juni 2007	2,8
1 juni 2008	2,8
1 augustus 2009	1
1 oktober 2010	1,25
1 juni 2011	2,0

5.B

Salarisschalen per 1 juni 2011

Minimum salarisschalen NWBC (PER MAAND) ingaande 1 juni 2011
 (inclusief een verhoging van 2%)

Functiearenschaal																					
Groep	Punten ORBA	0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J									
		0-	19.5	20-	39.5	40-	59.5	60-	79.5	80-	94.5	109.5	110-	124.5	140.5	141-	160.5	161-	185		
Aanloopschaal		1500,77	1531,51	1572,17	1619,75	1675,29	1751,16	1823,53	1897,90	2034,76	2188,93										
0	functiejaar	1424,40	1668,27	1702,46	1747,65	1800,56	1862,28	1946,61	2027,06	2109,75	2261,84	2433,27									
1	functiejaar		1685,37	1719,00	1766,94	1833,63	1899,78	1981,86	2066,20	2152,74	2310,90	2502,15									
2	functiejaar		1699,70	1736,07	1790,62	1857,88	1927,85	2016,06	2103,13	2193,52	2362,17	2573,25									
3	functiejaar		1714,57	1751,50	1814,91	1890,95	1963,69	2052,42	2140,59	2239,81	2417,28	2642,13									
4	functiejaar		1731,67	1771,90	1840,79	1922,35	1996,77	2090,45	2178,64	2281,70	2467,43	2711,60									
5	functiejaar			1793,94	1866,14	1957,07	2030,92	2122,99	2216,65	2324,13	2517,59	2781,59									
6	functiejaar				2066,76	2160,42	2252,49	2363,27	2408,45	2623,39	2923,24	3132,64									
7	functiejaar							2291,06	2408,45	2676,87	2994,85										
8	functiejaar								2449,24	2729,21	3064,31										
9	functiejaar																				
10	functiejaar																				

Opmerkingen:

Schaal 0 is het Wettelijke Minimumloon per maand per 1 januari 2011.

Zie voor een toelichting op de toepassing van de salarisschalen artikel 5.1 van deze CAO.

Minimum salarisschalen NWBC (PER PERIODE VAN 4 WEKEN) ingande de 6e periode 2011
(inclusief een verhoging van 2%)

Functiejaarschaal	Groep										
	0	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Punten ORBA	0-	0-19,5	20-39,5	40-59,5	60-79,5	80-94,5	95-109,5	110-124,5	125-140,5	141-160,5	161-185
Aanloopschaal	1380,70	1408,98	1446,40	1490,19	1541,28	1611,05	1677,66	1746,05	1871,96	2013,82	
0 functiejaars	1314,80	1535,46	1566,32	1607,67	1655,60	1713,48	1791,20	1866,14	1940,53	2080,53	2238,73
1 functiejaar		1549,23	1580,63	1625,29	1687,02	1746,54	1823,16	1900,86	1980,77	2124,63	2301,00
2 functiejaars		1564,67	1596,66	1646,80	1708,51	1774,10	1853,45	1935,60	2018,84	2173,12	2366,01
3 functiejaars		1576,82	1610,97	1669,93	1739,93	1807,73	1887,64	1968,66	2061,79	2223,82	2430,52
4 functiejaars		1592,77	1628,04	1693,65	1768,59	1838,04	1922,88	2003,36	2097,60	2272,35	2494,43
5 functiejaars			1651,22	1716,23	1800,56	1868,33	1953,22	2039,20	2138,96	2315,86	2558,38
6 functiejaars						1903,05	1987,95	2072,82	2174,21	2365,46	2625,58
7 functiejaars								2108,11	2215,01	2413,99	2691,18
8 functiejaars									2252,49	2463,00	2755,67
9 functiejaars										2511,53	2817,96
10 functiejaars											2882,44

Opmerkingen:

Schaal 0 is het Wettelijke Minimumloon per periode per 1 januari 2011
Zie voor een toelichting op de toepassing van de salarisschalen artikel 5.1 van deze CAO.

Hoofdstuk 6 Overige beloningen en vergoedingen

Artikel 6.1 Toeslagen

1. **Toeslag voor werk onder bezwaarlijke omstandigheden**
 - a. Aan de werknemer die in de roet-, meng-, wals- of weegafdeling werkt en met roet in aanraking komt, wordt per gewerkt uur een toeslag betaald van uursalaris.
 - b. Voor arbeidsomstandigheden, welke naar het oordeel van de werkgever worden gesteld aan de onder artikel 6.1.1 sub a genoemde, kan na overleg met de vakverenigingen, eveneens per uur een toeslag van maximaal 15% van het uursalaris worden betaald.

Artikel 6.2 Consignatie

Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen op maandag t/m vrijdag 0,5%, op zaterdagen en zondagen 2% en op feestdag 2,75% van hun maandsalaris (resp. 0,55%, 2,2% en 2,75% van hun periodesalaris). Werknemers kunnen niet verplicht worden tot het aansluitend verrichten van overige werkzaamheden.

Artikel 6.3 Karweiwerkzaamheden

De werkgever kan na instemming van de OR afspraken maken over de voorwaarden voor het verrichten van karweiwerkzaamheden. Voor zover de werkgever hierover geen afspraken heeft gemaakt, gelden de bepalingen van 13.A van deze CAO.

Artikel 6.4 Extra jaarlijkse uitkering

1.
 - a. De werkgever zal - tenzij zijnerzijds na overleg met de vakverenigingen aan het Bedrijfstakbureau een verklaring van een erkend accountant wordt overgelegd, desbetreffende boekjaar geen winst is gemaakt - de aan het eind van het boekjaar in dienst zijnde werknemer, een extra uitkering toekennen van ten hoogste het in dat jaar verdiende roosterinkomen (excl. overwerkverdiensten en de overige wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen) ingeval van overlijden. Van dit uitkeringspercentage wordt 1% onafhankelijk van de bovengenoemde accountantsverklaring uitbetaald aan het einde van enig jaar. De resterende uitkering is afhankelijk van bovengenoemde accountantsverklaring, zal uiterlijk in de volgende twee maanden na het betreffende jaar, worden uitbetaald. In geval van een vooraf afwijkend boekjaar zullen de betreffende data analoog worden vastgesteld.
 - b. Voorts wordt een evenredig deel van de uitkering toegekend aan de werknemers die in de loop van het boekjaar de dienst wegens pensionering dan wel vervroegde pensionering hebben beëindigd en aan de nagelaten betrekkingen zoals bedoeld in artikel 10.8 van een in dat boekjaar overleden werknemer.
2. In overleg met de desbetreffende vakvereniging(en) kan per onderneming in gebieden die zijn bedoeld in artikel 6.4.1 worden afgeweken of kan in plaats van het gestelde inkomstenbelastingregeling worden overeengekomen. Aan deze winstdelingsregeling spaarregeling worden gekoppeld.

Artikel 6.5 Reiskostenregeling

Daar waar dit nog niet het geval is, stelt de werkgever in zijn onderneming, na overleg met de vakvereniging(en), een regeling vast voor vergoeding van reiskosten voor woon-/werkverkeer.

In deze regeling zal zijn vastgelegd dat een werknemer voor wie de enkele afstand tussen woonplaats en werkplaats meer dan 10 kilometer bedraagt een vergoeding ontvangt. Deze regeling is niet van toepassing voor werknemers die op eigen initiatief gaan verhuizen en hierdoor voor reiskosten c.q. verhoogde reiskosten in aanmerking zouden komen.

Artikel 6.6 Vakbondscontributie

1. Werknemers die lid zijn van een vakvereniging, partij bij deze CAO, kunnen op hun verzoek hun vakbondscontributie voldoen via een korting op het brutoloon, dan wel via een korting op het vaste deel van de extra jaarlijkse uitkering van het desbetreffende jaar.
2. De werknemer maakt uiterlijk 30 november van het betreffende kalenderjaar bij de werkgever kenbaar gebruik te willen maken van de regeling en sluit daartoe een overeenkomst met de werkgever. (Model 13.B)
3. De werknemer overlegt uiterlijk 1 maart van het daaropvolgende jaar een op naam gestelde verklaring van de vakvereniging of een betalingsbewijs met daarop vermeld het door hem betaalde bedrag van de vakbondscontributie over het voorafgaande kalenderjaar.
4. Als de werknemer niet voor 1 maart van het daaropvolgende jaar het bewijsstuk heeft overlegd, wordt de fiscale verrekening van de contributie over het voorgaande jaar teruggedraaid.
5. Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur der uitvoeringsinstelling sociale verzekeringen blijkt dat de belasting- en premievrije vergoeding ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitbetaald en dientengevolge naheffing bij de werkgever plaatsvindt, dan komt deze naheffing (inclusief eventuele rente en boete) voor rekening van de werknemer.
6. Deze regeling is van toepassing indien en voor zover de fiscale regels dat toelaten.

Hoofdstuk 7 Vakantie-, verzuim- en feestdagen

Artikel 7.1 Vakantie- en verlofdagen

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt van 1 juni van enig kalenderjaar tot 1 juni van het daaropvolgende kalenderjaar, tenzij de werkgever na instemming van de OR of PVT een andere periode heeft vastgesteld.

2. Duur van de vakantieaanspraak

Per vol vakantiejaar dienstverband verwerven de werknemers vakantieaanspraak met behoud van salaris als volgt:

werknemers met een leeftijd van:	aantal dagen of diensten:
t/m 44 jaar	24
45 t/m 49 jaar	25
50 t/m 54 jaar	26
55 t/m 59 jaar	27
60 en 61 jaar	28
62 t/m 64 jaar	29

De leeftijd van de werknemer op de eerste dag van het vakantiejaar is bepalend voor het aantal dagen of diensten vakantieaanspraak.

Vakantieaanspraken kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven. De vakantieaanspraak wordt uitgedrukt in uren, waarbij het aantal uren in een dienst of dag bij het toekennen van het verlof gelijk dient te zijn als bij het opnemen van het verlof.

3. Vakantieaanspraak ingeval van aanvang/einde van het dienstverband tijdens het vakantiejaar

- a. De werknemer die in de loop van het vakantiejaar in of uit dienst van de werkgever treedt, heeft in afwijking van het in artikel 7.1.2 bepaalde, voor elke maand (periode) dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in artikel 7.1.2 genoemde vakantieaanspraak.
- b. Voor de berekening van de vakantieaanspraak wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand (de helft van enige periode) in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand (periode) in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand (de helft van enige periode) in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand (periode) in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan 1 maand (periode) heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Aaneengesloten vakantie

- a. Van de vakantieaanspraak zullen als regel tenminste 3 kalenderweken aaneengesloten worden genoten, waarbij elke kalenderweek geacht wordt 5 diensten te omvatten ongeacht het feitelijk aantal verzuimde diensten in deze periode. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om -in afwijking van het gestelde in dit lid- een aaneengesloten vakantie te mogen genieten van tenminste 2 aaneengesloten kalenderweken. De werkgever mag dit verzoek weigeren op bedrijfseconomische gronden.
- b. De aaneengesloten vakantie wordt als regel gegeven in de maanden juni t/m september op het door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer vast te stellen tijdstip.
- c. 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 advies van de OR of PVT aangewezen tijdvak van stopzetting, vakantie opnemen.

- d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanige vakantieaanspraak heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele "Verlofdagen zonder behoud van loon" als bedoeld in artikel 7.1.10 voldoende zijn voor de hier bedoelde aaneengesloten vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
 - 1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort werkzaamheden moet verrichten en/of
 - 2. zoveel verlofdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in artikel 7.1.4 sub c en/of
 - 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 - 4. teveel genoten vakantie inhaalt en wel tot uiterlijk 7 maanden na afloop van het betreffende vakantiejaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
- e. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een collectieve verlofdag als bedoeld in artikel 7.1.5 sub b van dit artikel of met een feestdag als bedoeld in artikel 7.2.1, zal de werkgever na overleg met de werknemer vaststellen wanneer deze collectieve verlofdag alsnog zal worden genoten.
- f. Indien de werknemer zijn aaneengesloten vakantie niet heeft opgenomen binnen 6 maanden direct volgend op het vakantiejaar, waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal genieten.

5. Verlofdagen

- a. Het resterend aantal dagen van de vakantieaanspraak kan in de vorm van verlofdagen worden opgenomen. Vakantieaanspraken kunnen worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn verworven.
- b. Als regel geldt dat de werkgever per kalenderjaar 3 verlofdagen als collectieve verlofdagen kan aanwijzen en de aanwijzing bij de aanvang van het kalenderjaar na advies van de OR of PVT zal geschieden.
- c. De data van eventueel overblijvende verlofdagen (zogenoemde vrije verlofdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer vastgesteld. De overblijvende verlofdagen kunnen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, aaneengesloten worden genoten.
- d. Indien de werknemer zijn verlofdagen niet heeft opgenomen binnen 4 maanden direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze dagen zal genieten.

6. Vakantie na het tijdstip als bedoeld in artikel 7.1.4 sub f en artikel 7.1.5 sub d

Het bepaalde in artikel 7.1.4 sub f en 7.1.5 sub d is niet van toepassing:

- a. bij het niet of niet ten volle kunnen opnemen van de vakantie in de gevallen als bedoeld in artikel 7.1.7;
- b. indien de vakantie buiten de schuld van de werknemer niet kon worden opgenomen;
- c. indien een werknemer is opgeroepen voor militaire dienst of vervangende dienst, tenzij de werkgever de betrokken werknemer daaraan voorafgaand in de gelegenheid stelt de vakantie, waarop hij nog recht heeft, op te nemen.

7. Het niet-verwerven van vakantieaanspraken gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1. Het onder artikel 7.1.7 sub a bepaalde is niet van toepassing - en de werknemer verwerft dus wél vakantieaanspraken - indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. het, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van de militaire of vervangende dienst;
 - b. het genieten van verlof, gebaseerd op in vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - c. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - d. niet verwijtbare werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;

e. zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen worden de vakantieaanspraken verworven over de volledige tijd gedurende welke de werkzaamheden niet worden verricht.

Het onder artikel 7.1.7 sub a bepaalde is voorts niet van toepassing - en de werknemer verwerft dus wél vakantierechten - indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

f. arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door de opzet van de werknemer.

In dit geval worden de vakantieaanspraken verworven over het tijdvak van de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder artikel 7.1.7 sub b onder 1 in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de termijn van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in artikel 7.1.3 sub b bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- c. De werknemer, die op de eerste dag van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantieaanspraken over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht, waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.

8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht wegens een reden genoemd in artikel 7.1.7 sub b onder 1 en sub c alsmede in artikel 7.3.1 sub B gelden niet als vakantie.
- b. Indien een in artikel 7.1.8 sub a genoemde verhindering echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie(dag) zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, wel als vakantie worden geteld, tenzij de werknemer voor de aanvang van die vastgestelde vakantie(dag) aan de werkgever heeft medegedeeld dat een in artikel 7.1.7 sub B onder 1 en sub c of een in artikel 7.3.1 sub B, onder a, b, g en k genoemde verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 7.3.1 sub B onder a, b, g en k ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie(dag). Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte door de daartoe bevoegde instantie is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt, dat de bedoeling van de vakantie in genen dele tot haar recht kon komen.
- c. Indien ingevolge het in artikel 7.1.8 sub b bepaalde de aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig word gerekend zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen, waarop die vakantie alsnog kan worden genoten.

9. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen, met dien verstande, dat deze vakantie niet in de opzeggingstermijn mag zijn begrepen, tenzij met wederzijdse instemming.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie niet heeft genoten, zal hem voor elke vakantiedag of -dienst een evenredig deel van het maandsalaris (periodesalaris) worden uitbetaald.
- c. Bij ontslagneming door de werknemer of bij ontslag op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, heeft de werkgever het recht de vergoeding welke de werknemer over de eventueel teveel genoten vakantiedagen of -diensten heeft ontvangen, terug te vorderen en eventueel te verrekenen met het salaris.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van het "Verlof zonder Behoud van Loon", welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
- e. Verjaring van vakantieaanspraken vindt niet plaats in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever na 5 jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid.

10. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantieaanspraken

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel aanspraak op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel "Verlof zonder Behoud van Loon" de werknemer aanspraak kan maken.

11. Berekening bedrag aan doorbetaald salaris en vergoeding

Met betrekking tot het doorbetalen van het salaris als bedoeld in artikel 7.1.2 geldt dat wordt betaald een evenredig deel van het gederfde salaris over de door afwezigheid vervallen werktijd van het dienstrooster. De berekening van de eventueel gederfde beoordelingstoeslag vindt plaats over een na instemming van OR of de PVT vast te stellen periode, waarbij de overwerkverdiensten buiten beschouwing worden gelaten.

12. Uitvoeringsbepalingen

- a. De werkgever kan na advies van de OR of PVT bepalen dat de werknemer, behoudens ingeval van overmacht, de aanvraag voor verlof een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.
- b. Indien de werkgever na advies van de OR of PVT het vakantiejaar anders vaststelt dan in artikel 7.1.1 is genoemd, informeert hij de vakverenigingen; bij het ontbreken van een dergelijke mededeling geldt het vakantiejaar als genoemd in artikel 7.1.1.

Artikel 7.2 Feestdagen

1. Onder feestdagen worden verstaan: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1^e en 2^e kerstdag, Koninginnedag, en eenmaal per 5 jaren de dag ter viering van de Nationale Bevrijding (5 mei).
2. Werknemers worden zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld verlof op te nemen teneinde andere dan de in artikel 7.2.1 genoemde religieuze feestdagen te vieren, een en ander in tijdig overleg met de bedrijfsleiding.

Artikel 7.3 Kort verzuim met behoud van salaris

1. In afwijking van het anders en overigens in de Wet arbeid en zorg bepaalde geldt het volgende:
 - A. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer geldt het in artikel 10.4 en 10.10 bepaalde.
 - B. In de hierna volgende gevallen wordt aan de werknemer verzuim met behoud van salaris voor de daar genoemde tijdsduur toegestaan voor zover het verzuim moet plaatsvinden op een dag, waarop door de werknemer ander werk had moeten worden verricht, tenzij het verzuim niet noodzakelijk is, omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval plaatsvindt buiten tegenwoordigheid van de werknemer.
In dit artikel wordt onder echtgeno(o)t(e) mede verstaan de levenspartner mits deze, met een huwelijk vergelijkbare, relatie is vastgelegd in een notariële akte dan wel 2 jaar heeft geduurd en als zodanig schriftelijk bij de werkgever is bekend gemaakt.

Bij overlijden:

- a. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind of pleegkind van de werknemer, van een schoonzoon of schoondochter, van de vader, moeder, schoonmoeder of schoonvader van de werknemer, alsmede een tot het gezin van de werknemer behorende broer of zuster vanaf de dag van overlijden t/m de dag van de begrafenis, een en ander echter met een maximum van 4 dagen
- b. bij overlijden of begrafenis van een grootvader, grootmoeder, grootvader of grootmoeder van de echtgenote, kleinkind, niet onder a genoemde broer of zuster, zwager, schoonzuster of, voor zij tot het gezin van de werknemer behoren, andere bloed- of gedurende 1 dag

aanverwanten

Bij huwelijk:

- c. bij ondertrouw van de werknemer, tenzij de desbetreffende formaliteiten in zijn vrije tijd kunnen geschieden gedurende een 1/2 dag
- d. bij het aangaan van een huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van de werknemer gedurende 2 dagen
- e. bij het aangaan van een huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind, broer, zuster, zwager of schoonzuster gedurende 1 dag
- f. bij 25- en 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, bij 25-, 40- en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de ouders of schoonouders van de werknemer en bij 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de grootouders van de werknemer gedurende 1 dag

Bij bevalling:

- g. bij bevalling van de echtgenote gedurende het resterende deel van de dienst alsmede de daaropvolgende dienst. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg, gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na de bevalling van de echtgenote. Dit kraamverlof dient te worden opgenomen binnen een periode van vier weken vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

Bij dienstjubileum:

- h. bij 25-, 40-, en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer gedurende 1 dag

Voor afwezigheid buiten schuld of bijzondere verplichtingen:

- i. indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is voor een korte tijdsduur zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding welke hij van derden hiervoor kan ontvangen gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur

Bij verhuizing:

- j. voor verhuizing eenmaal per 3 jaren gedurende 1 dag of dienst

Voor bezoek huisarts etc.

- k. noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts, gedurende de benodigde

specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden, het bezoek hem persoonlijk moet betreffen en de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde kan doen gelden en waarbij geldt dat bij gebruikmaking van het maximum aantal uren desgewenst en zo mogelijk dient te worden aangetoond dat dit maximum inderdaad noodzakelijk was
De werkgever kan na instemming van de OR of PVT nadere uitvoeringsbepalingen voorstellen

tijdsduur tot een maximum van 4 uren per keer

Voor niet leerplichtige jeugdige werknemers:

- I. voor niet-leerplichtige jeugdige werknemers die scholing volgen, gelden de bepalingen van artikel 8.1
 - C. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het gederfde inkomen over de door de afwezigheid vervallen werktijd van het dienstrooster. De berekening van de eventueel gederfde beoordelingstoeslag vindt plaats over een na instemming van de OR of PVT vast te stellen periode, waarbij overwerkdiensten buiten beschouwing worden gelaten.
2. Het bepaalde in artikel 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de navolgende gevallen:
 - a. Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder voorwaarden als geregeld in de eventueel geldende bedrijfsregelingen.
 - b. De invoering van een verkorte werkweek (een zgn. nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Bij dit overleg wordt tevens betrokken de mogelijkheid om een WW-uitkering bovenwettelijk aan te vullen tot 100% van het netto-roosterinkomen. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
 - c. De verlenging van de vergunning voor een verkorte werkweek (een zgn. 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 in artikel 7.3.2 sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het een verlenging betreft, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakverenigingen tijdig - dat wil zeggen tenminste 1 week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet. Indien de werkgever wil afwijken van een bovenwettelijke aanvullingsregeling, zoals toegepast gedurende de onder artikel 7.3.2 sub b bedoelde periode, zal hij hierover vooraf overleg plegen met de vakverenigingen.
 - d. In de gevallen, waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan een evenredig deel van het normale maandinkomen (periode-inkomen) tenzij tussen de werkgever en de vakverenigingen een afwijkende regeling is getroffen.
 3. De werknemer behoudt het recht op het in artikel 7.3.1 sub c bedoelde salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij ten gevolge van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden verhinderd is (geweest) zijn arbeid te verrichten.

Artikel 7.4 Zorgverlof

1. De werknemer heeft ingevolge artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg recht op kortdurend zorgverlof. Dit verlof bedraagt 10 dagen per jaar. De werknemer heeft tijdens het zorgverlof recht op 70% van het bruto salaris per dag. Het zorgverlof kan ook worden opgenomen in halve dagen.
2. Er is sprake van mantelzorg als de werknemer langdurig en intensief voor een hulpbehoevende, chronisch zieke of gehandicapte naaste zorgt, waar hij een persoonlijke en duurzame sociale relatie mee heeft. In veel gevallen zal de Wet Arbeid en Zorg het bieden van mantelzorg kunnen faciliteren. Niet in alle gevallen zal hiervan wettelijk gezien sprake zijn. CAO-partijen vinden een goede balans tussen verplichtingen op het werk en privé (als mantelzorger) van belang en deze balans zou waar nodig onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemer. In dat gesprek komt aan de orde hoe de werknemer invulling kan geven aan de combinatie werk en mantelzorg. Voor oplossing van eventuele knelpunten in een dergelijke situatie zijn diverse instrumenten en regelingen beschikbaar, zoals: langdurig zorgverlof, aanpassing arbeidsduur, onbetaald verlof, ouderschapsverlof.

Artikel 7.5 Extra vrije tijd oudere werknemers

1. Werknemers van 59 jaar en ouder kunnen op vrijwillige basis extra vrije tijd opnemen. Deze extra vrije tijd bedraagt:

- voor 59 jarigen	20 uur per kwartaal
- voor 60 jarigen	24 uur per kwartaal
- voor 61 jarigen	28 uur per kwartaal
- voor 62 jarigen	32 uur per kwartaal
- voor 63 jarigen	36 uur per kwartaal
- voor 64 jarigen	40 uur per kwartaal
2. Over bovenstaande uren zal 80% van het inkomen worden betaald.
3. Het onder artikel 7.5.2 gestelde zal geen gevolgen hebben voor pensioenrechten noch voor de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid, de vakantietoeslag en voor de extra eindejaarsuitkering.
4. Per onderneming zal in onderling overleg tussen betrokkene en de bedrijfsleiding worden vastgesteld gedurende welke termijn en op welke wijze bovenstaande vrije tijd in de vorm van bijvoorbeeld roostermatige vrije diensten of halve vrije diensten kan worden genoten. Extra vrije tijd kan echter uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen. Niet opgenomen extra vrije tijd vervalt en wordt niet vervangen door een uitkering in geld, ook niet bij beëindiging van het dienstverband.

Hoofdstuk 8

Vakopleiding, scholing en ontwikkeling

Artikel 8.1 Scholing niet-leerplichtige jeugdige werknemers

1. Scholing van niet-leerplichtige jeugdige werknemers

Niet-leerplichtige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zullen in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor benodigde tijd tot een maximum van 2 x 1/2 dag of 1 dag per week, met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende opleidingsinstituten. Bedoelde werknemers, die tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd reeds hebben bereikt, is het geoorloofd de betreffende cursus te voltooien. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt, zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.

Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de opleidingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betrokken werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

2. Scholing van niet-leerplichtige werknemers (Beroepsbegeleidende leerweg)

Niet-leerplichtige werknemers die aan de daarvoor te stellen eisen voldoen, hebben recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van de beroepsbegeleidende leerweg.

Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zullen de betreffende werknemers in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van de betrokken werknemers die dagonderwijs volgen, verdient het aanbeveling, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, in overleg met de cursusleider na te gaan of het redelijk is de betrokkene binnen de onderneming - al dan niet met hulp één ochtend of middag per week - de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken. Bovenbedoelde faciliteiten zijn bedoeld voor werknemers tot en met de leeftijd van 20 jaar.

Indien in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg een leerovereenkomst wordt gesloten met de betrokken werknemer, zal dit gepaard gaan met een arbeidsovereenkomst.

3. Scholing van niet-leerplichtige werknemers

De faciliteiten als bedoeld in artikel 8.1.2 zullen analoog worden toegepast op niet-leerplichtige werknemers, die met instemming van hun werkgever een scholing - die niet onder de beroepsbegeleidende leerweg valt - volgen gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

4 Cumulatie van artikelen 8.1.1 met 8.1.2 en/of 8.1.3 vindt niet plaats.

Artikel 8.2 Regeling partieel leerplichtigen

1. Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de CAO vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
2. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de CAO vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in de CAO 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.

5. Ingeval een werknemer toch op een van de in artikel 8.2.4 bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in. Het werken op een zogenoemde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald in artikel 8.2.3.

Artikel 8.3 Scholing en ontwikkeling

1. Partijen zijn van oordeel dat binnen de bedrijfstak naast de scholing en opleiding van nieuwe werknemers de nodige aandacht dient te worden geschonken aan de scholing en opleiding van de werknemers die reeds in de bedrijfstak werkzaam zijn. Gestreefd dient te worden naar een situatie waarin de scholing en opleiding van werknemers in de bedrijfstak gelijke tred houdt met de technologische ontwikkelingen. Voor zover nodig zullen initiatieven in de richting van de SORK worden ontplooid om het cursuspakket uit te breiden dan wel aan te passen.
2. Werknemers worden in de gelegenheid gesteld zich aan te melden voor bedrijfs- en/of functiegerichte opleidingen.
3. Per bedrijf wordt een scholingsplan en een scholingsbudget vastgesteld. Het opleidingsplan zal met de OR worden besproken. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de ondernemingsraden heeft de OR instemmingsrecht. De omvang van het tijdbudget is - in dagen - gelijk aan driemaal het totale vaste personeelsbestand (in fulltime equivalenten). Voor zover voor het volgen van een opleiding noodzakelijkerwijs werktijd verzuimd moet worden, zal deze verzuimde tijd worden afgeboekt van het genoemde budget. Aan het eind van het jaar vindt geen verrekening plaats van afwijkingen ten opzichte van genoemd budget.
4. Aan het eind van het jaar zal de OR geïnformeerd worden over de gerealiseerde invulling van genoemd budget.
5. Bedrijven worden uitgenodigd om hun opleidingsplannen ter globale toetsing voor te leggen aan het Bedrijfstakbureau. Partijen kunnen op basis van een evaluatie van de voorgelegde scholingsplannen besluiten tot de invoering van een flankerend sanctiebeleid.
6. De werkgever vergoedt de studiekosten (kosten van studieboeken, schoolgeld en reiskosten) indien de werknemer op verzoek van de werkgever in of buiten het bedrijf scholing volgt.
7. Werknemers die een opleiding volgen die voortvloeit uit een verplichting vanuit het bedrijf of vanuit de wet kunnen aanspraak maken op een tijd-voor-tijd vergoeding (zonder toeslag). Deze regeling geldt voor die werknemers die normaal gesproken ook in aanmerking zouden komen voor een overwerkvergoeding.
8. Er is een persoonlijk opleidingsbudget (POB) van minimaal € 1.000,- per periode van drie jaar beschikbaar. Deze periode van drie jaar vangt aan bij de toekenning van het POB door de werkgever. Het POB kan worden aangewend voor een loopbaangerichte opleiding, een EVC-traject en/of loopbaanadvies. Werknemers kunnen bij de werkgever een voorstel indienen. Bij voorkeur is sprake van een relatie tussen de opleiding en de branche, maar de opleiding hoeft niet gericht te zijn op een specifieke functie of afdeling.
9. De erkenning van eerder verworven competenties (EVC) wordt gestimuleerd op brancheniveau. Voor de periode tot en met 31 december 2012 zijn hiervoor afspraken gemaakt, zie de protocollaire afspraken in bijlage 13.E.

Hoofdstuk 9 Pensioen

Artikel 9.1 Gelijkwaardigheidsstoets pensioenen

Werkgevers die niet deelnemen aan de basisregeling van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Kunststof- en Rubberindustrie dienen, op hoofdlijnen, een pensioenregeling af te spreken die voldoet aan de wetgeving met betrekking tot VUT, prepensioen en levensloop.

Met betrekking tot de ombouw van de bestaande uitredingsregelingen naar de nieuwe regeling(en) is het volgende door partijen overeengekomen:

1. De pensioenregeling dient tot stand te komen in overleg met de ondernemingsraad of de lokale vakbondsbestuurder(s) (Principeakkoord).
2. Deze nieuwe pensioenregeling dient, qua totale waarde, tenminste te voldoen aan de volgende criteria:

* Opbouwpercentage (middelloon)	2,15%
* Franchise (2011)	€ 12.898,-
* Maximum pensioengevend salaris (2011)	€ 59.337,-
* Nabestaandenpensioen (op risicobasis)	70% van het OP
3. De reeds opgebouwde rechten worden gerespecteerd en vervallen niet.
4. De werkgeverslasten voor de nieuwe regeling(en) zullen, gemeten over een richtperiode van 10 jaar, tenminste gelijk zijn aan de werkgeverslasten voor de oude regeling(en).
(Indien in aanvulling op de pensioenregeling een levensloopregeling wordt geïntroduceerd, zal de eventuele werkgeversbijdrage worden meegeteld bij de bepaling van de werkgeverslasten).

Dispensatie

Partijen bij deze CAO zijn overeengekomen, dat deelnemende bedrijven aan deze CAO dispensatie kunnen krijgen voor hun eigen pensioenregeling(en), onder de voorwaarde dat deze eigen regelingen "in totaliteit tenminste gelijkwaardig" zijn aan de regelingen in deze CAO. Een verzoek om (verlenging van) dispensatie moet bij het Bedrijfstakbureau worden ingediend. Het Bedrijfstakbureau vraagt ten minste advies aan het bestuur van het Bedrijfstakpensioenfonds, waarna al dan niet wordt besloten tot het verlenen van dispensatie.

Informatie

Informatie over de Bedrijfstakpensioenregeling voor de Kunststof- en Rubberindustrie is op te vragen bij de NRK-Werkgeversvereniging Branche Pensioenregeling (NWBK), Postbus 418, 2260 AK Leidschendam.

Hoofdstuk 10 Ketenaanpak van zieke en arbeidsongeschikte werknemers

Artikel 10.1 Intentie

Partijen, overwegende, dat een integraal beleid ter zake van zieke en arbeidsongeschikte werknemers van groot belang is voor zowel de betrokken werknemer als de betrokken onderneming, hebben alle aspecten, die met dit beleid samenhangen, vastgelegd in dit hoofdstuk Ketenaanpak. Het hoofdstuk bevat alle afspraken over preventie, re-integratie en het opvangen van de financiële gevolgen van ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Artikel 10.2 Preventie

Ondernemingen die vallen onder de werkingssfeer van de CAO maken gebruik van de instrumenten die het Bedrijfstakbureau ter beschikking stelt en kunnen gebruik maken van de instrumenten die de 'Stichting Platform Onderwijs en Sociale innovatie Kunststof- en Rubberindustrie' ter beschikking stelt, waaronder de branche RI&E en de arbocatalogus.

De preventiemedewerker moet alle tijd, ruimte en opleiding krijgen, die benodigd zijn voor het goed uitvoeren van zijn functie.

Artikel 10.3 Re-integratie

Bij ziekte is het voor werkgevers en werknemers mogelijk een second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Indien een werkgever een second opinion aanvraagt, zijn de kosten voor de werkgever. Indien een werknemer een second opinion aanvraagt zijn de kosten voor de werknemer, tenzij de werknemer in het gelijk gesteld wordt.

Als een werknemer in het kader van tweedespoor re-integratie een functie accepteert bij een andere werkgever, vult de oude werkgever gedurende zes maanden het inkomen aan tot het niveau als zou hij zijn blijven werken bij de oude werkgever.

Artikel 10.4 Inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal een bovenwettelijke uitkeringsregeling invoeren, die in haar totaliteit tenminste zal voldoen aan de in lid 3 van dit artikel en in artikel 10.10 omschreven regeling.
2. Indien in een onderneming voor de werknemers een bovenwettelijke uitkeringsregeling geldt, zal deze niet door de werkgever in voor de werknemers ongunstige zin worden gewijzigd, dan na instemming van de vakverenigingen.
3. **Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte**
 - a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
 - b.1. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 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 met als ondergrens het minimumloon.
 - b.1.a. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 26 weken**

Gedurende de eerste periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een

aanvulling tot 100% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.

b.1.b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 26 weken**

Gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 95% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.

b.2. **Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken**

Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen.

b.2.a. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling derde periode van 26 weken**

Gedurende de derde periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.

b.2.b. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling vierde periode van 26 weken**

Gedurende de vierde periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, bovenop de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 85% van het netto maand(periode)inkomen met inachtneming van artikel 10.4. lid 3.c.

b.3. Indien een werknemer gedurende deze periode arbeid verricht, wordt over de gewerkte tijd het daarbij behorende loon betaald en over de niet-gewerkte tijd ontvangt de werknemer de geldende doorbetaling c.q. aanvulling.

c. Vanaf de vierde ziekmelding per kalenderjaar vindt over de eerste vier verzuimuren geen doorbetaling en aanvulling plaats.

4. Het in artikel 10.4 en artikel 10.10 bepaalde geldt niet wanneer de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt. In artikel 10.5.9 zijn de desbetreffende sancties vastgelegd.

5. De in artikel 10.4 genoemde loondoorbetalingen/uitkeringen resp. aanvullingen worden gestaakt met ingang van de eerste van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

6.a. **Aanvulling op het inkomen van werknemers, die arbeidsongeschikt zijn voor 0-35%**

Na 2 jaar arbeidsongeschiktheid krijgen deze werknemers het inkomen uit werk aangevuld als volgt:

3e ziektejaar	80% van het arbeidsongeschikte deel
4e ziektejaar	70% van het arbeidsongeschikte deel
5e ziektejaar	60% van het arbeidsongeschikte deel
6e ziektejaar en verder	50% van het arbeidsongeschikte deel

6.b. **Aanvulling op het inkomen van werknemers, die arbeidsgeschikt zijn voor 35-80%, na 2 jaar arbeidsongeschiktheid**

Voor werknemers die na 1 juni 2005 ziek en/of arbeidsongeschikt zijn geworden en om die reden niet worden toegelaten tot de WGA-hiaatverzekering, geldt de afspraak van een aanvulling van 75% van het verschil van het oude loon en het loon dat met werken wordt verdiend, gedurende het derde jaar van arbeidsongeschiktheid. Deze aanspraak geldt niet voor ziektegevallen waarvan de eerste ziektedag ligt op of na 1 juni 2007 (zie ook punt 10.7).

6.c. **Werknemers arbeidsongeschikt 80-100%**

Voor de zogenaamde IVA-gevallen, waarbij duidelijk is dat er eigenlijk geen sprake kan zijn van terugkomst of van re-integratie, geldt voor de eerste twee jaar van de volledige arbeidsongeschiktheid een garantie van 100% van het laatstverdiende loon.

7. **Therapeutisch werken**

Therapeutisch werken wordt gelijkgesteld aan werken, als feitelijk een arbeidsprestatie wordt geleverd. In dat geval komt de werknemer in aanmerking voor de in dit artikel genoemde aanvullingen.

Artikel 10.5 Modelcontrole en begeleiding zieke werknemers

De werkgever kan aan de OR (artikel 27 lid 1d) een regeling op het gebied van controle en begeleiding ter instemming voorleggen. Voor zover de werkgever geen afspraken heeft gemaakt over controle en begeleiding van zieke werknemers, zullen de onderstaande bepalingen van toepassing zijn.

Deel A Begeleiding

1. Melding

Keuze uit alternatieven:

- a. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij personeelszaken/de administratie en wordt vervolgens doorverbonden met het afdelingshoofd.
- b. De zieke werknemer meldt zich telefonisch ziek bij de leidinggevende. Deze geeft de melding door aan personeelszaken/het afdelingshoofd.
- c. De zieke werknemer meldt zich ziek bij personeelszaken/het afdelingshoofd. Deze geeft de melding door aan de leidinggevende, die dezelfde dag nog telefonisch contact opneemt met de werknemer.

Gedragsregel: Melding dient plaats te vinden vóór 10.00 uur 's ochtends of bij afwijkend dienstrooster, vóór het begin van de dienst. Bij melding geeft de werknemer zijn verblijf- of verpleegadres op indien dit afwijkt van zijn woonadres.

2. Kennisgeving Arbo-dienst

Keuze uit twee alternatieven:

- a. Werkgever zorgt ervoor dat alle werknemers enkele 'eigenverklaringsformulieren' in bezit hebben. Op de eerste dag van ziekte vult de werknemer de eigen verklaring in en stuurt deze aan de Arbo-dienst.
Gedragsregel: De werknemer stuurt de eigen verklaring, volledig ingevuld en ondertekend, binnen 24 uur terug aan de Arbo-dienst.
- b. Personeelszaken/administratie geeft de ziekmelding terstond door aan de Arbo-dienst. De Arbo-dienst stuurt een rapporteur naar de werknemer die de werknemer enige vragen stelt (dezelfde vragen als die van de eigen verklaring). Hij rapporteert aan de bedrijfsarts.

NB: De voorkeur gaat duidelijk uit naar a. Daar waar schriftelijke communicatie een probleem kan opleveren, bijvoorbeeld als veel werknemers zich niet goed schriftelijk in het Nederlands kunnen uitdrukken, kan gekozen worden voor b.

Gedragsregel: Gedurende drie dagen vanaf de ziekmelding dient de werknemer tussen 09.00 uur en 17.00 uur op het opgegeven verblijfadres bereikbaar te zijn voor controle. Indien de werknemer gedurende kortere of langere tijd niet bereikbaar is, dient hij dat te melden aan personeelszaken/administratie.

3. Spoedcontrole

Onder spoedcontrole wordt verstaan een onaangekondigd bezoek door de bedrijfsarts op het verblijfadres van de zieke werknemer op de dag van ziekmelding of de dag daarna.

Spoedcontrole is toegestaan indien de bedrijfsarts gegronde redenen heeft om te twijfelen aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, onder meer blijkend uit:

- het verzuimverleden van betrokkene (eerdere overtredingen);
- frequent kortdurend verzuim zonder aangegeven reden;

- gemotiveerd verzoek werkgever.

Periodiek wordt de personeelsvergadering geïnformeerd over het aantal uitgevoerde spoedcontroles.

4. **Start begeleiding door Arbo-dienst**

Aan de hand van de eigen verklaring of de rapportage bepaalt de bedrijfsarts de aanpak van de begeleiding. Dat kan bijvoorbeeld zijn:

- afwachten;
- huisbezoek;
- onderzoek werkplek/werkverhoudingen;
- overleg met leidinggevende of anderen;
- contact met curatieve sector;
- oproepen voor het spreekuur.

Huisbezoek vindt plaats op afspraak.

Oproep vindt in ieder geval plaats indien:

- de werknemer daarom verzoekt;
- er een vermoeden bestaat van een relatie tussen het werk en de klacht;
- de ziekte langer duurt dan 4 weken;
- werknemer zich voor de 5e maal binnen een jaar ziek meldt;
- de eigen verklaring bij een bedrijfsarts vragen oproept;
- de eigen verklaring niet wordt opgestuurd of de werknemer geen mededeling wil doen over zijn ziekte.

Tijdens het spreekuur kan de bedrijfsarts de werknemer medisch onderzoeken.

Gedragsregel: Indien de bedrijfsarts de zieke werknemer wil bezoeken dient de werknemer hem te ontvangen op de dag die de bedrijfsarts aangeeft. De zieke werknemer is gehouden aan een oproep van de bedrijfsarts gevolg te geven, tenzij hij tijdig en gemotiveerd laat weten verhinderd te zijn. Hij is tevens verplicht aan het medisch onderzoek zijn medewerking te verlenen. Voorts is de zieke werknemer verplicht de overige aanwijzingen van de bedrijfsarts ten behoeve van herstel na te leven.

5. **Sociaal-medisch team**

Het sociaal-medische team bestaat uit de bedrijfsarts, een functionaris van personeelszaken en, afhankelijk van de grootte van het bedrijf, de bedrijfsleider en de maatschappelijk werker. De direct leidinggevende kan, indien het team dat wenst, een deel van de bespreking bijwonen. Het sociaal-medische team (SMT) bespreekt alle gevallen waarin de ziekte langer duurt dan 6 weken. Het SMT stelt een hervattingsplan op. Het management zorgt ervoor dat de adviezen van het SMT worden uitgevoerd. Op verzoek van de werknemer houdt de arts bepaalde persoonlijke gegevens buiten de bespreking in het SMT.

6. **Hervattingsplan**

De bedrijfsarts stelt zo snel mogelijk, doch vóór de 13e week van ziekte, een hervattingsplan op, tenzij hij na onderzoek tot het oordeel komt dat er (nog) geen mogelijkheden zijn tot hervatting bij werkgever. Het plan wordt opgesteld in samenspraak met de werknemer en de direct leidinggevende.

Gedragsregel: De werknemer is gehouden medewerking te verlenen bij de opstelling van het hervattingsplan en bij de uitvoering van de maatregelen die daarin zijn opgenomen.

Deel B Claimbeoordeling

7. **Ziek of niet ziek?**

De werknemer heeft aanspraak op doorbetaling van het loon zoals geregeld in artikel 10.4 en artikel 10.10 van dit hoofdstuk tot de datum waarop de bedrijfsarts de betrokkene arbeidsgeschikt

acht. De bedrijfsarts komt niet tot dat oordeel voordat hij contact heeft gehad met de betrokken werknemer.

Indien de bedrijfsarts tot de conclusie komt dat de werknemer niet (meer) arbeidsongeschikt is, deelt hij dit schriftelijk mede aan de werknemer en geeft daarbij aan dat hij de werkgever hiervan in kennis zal stellen. Indien de werknemer hierop niet hervat, bepaalt de werkgever of een sanctie getroffen moet worden.

8. Second opinion

Indien tussen de werknemer en de bedrijfsarts een geschil van medische aard ontstaat, is betrokkene gerechtigd om bij de bevoegde uitvoeringsinstelling een 'second opinion' aan te vragen. Zolang de uitvoeringsinstelling nog geen second opinion heeft uitgebracht, wordt het aanvankelijke oordeel van de bedrijfsarts voorlopig gevolgd.

Indien de werkgever zich niet kan verenigen met het arbeidsongeschiktheidsoordeel van de bedrijfsarts, is hij gerechtigd bij de uitvoeringsinstelling een second opinion aan te vragen. Indien hij van deze mogelijkheid gebruik maakt, blijft hij onverminderd gehouden tot loondoorbetaling tot tenminste de datum waarop het oordeel van de uitvoeringsinstelling aan de werknemer wordt medegedeeld.

Indien een werkgever een second opinion aanvraagt, zijn de kosten voor de werkgever. Indien een werknemer een second opinion aanvraagt zijn de kosten voor de werknemer, tenzij de werknemer in het gelijk wordt gesteld.

Als de second opinion door de uitvoeringsinstelling is afgegeven, wordt deze (voorlopig) ten uitvoer gebracht, behoudens ieders recht om hiertegen in beroep te gaan bij de Kantonrechter.

Gedragsregel: De werknemer en de bedrijfsarts zijn verplicht aan het onderzoek door de uitvoeringsinstelling in het kader van de second opinion hun medewerking te verlenen.

Deel C Sancties

9. Gedragsvoorschriften

Indien de werknemer een van de in dit protocol vermelde gedragsregels zonder geldige reden niet nakomt, doet de bedrijfsarts hiervan mededeling aan de werkgever.

Indien de overtredingen in aard en aantal zo ernstig zijn dat een verdere begeleiding niet meer mogelijk is, deelt de bedrijfsarts dit mede aan de werkgever en staakt de begeleiding.

Sanctieregel: De werknemer die zonder geldige reden één van de in deze regeling vermelde gedragsregels overtreedt, kan door het bedrijf worden geconfronteerd met een sanctie.

Bij de eerste overtreding in een periode van 6 maanden is de werkgever bevoegd de werknemer schriftelijk te waarschuwen. Bij elke volgende overtreding van deze gedragsregels in een periode van 6 maanden is de werkgever bevoegd:

- bij de 2e overtreding een half dagloon in te houden;
- bij de 3e overtreding een dagloon in te houden;
- bij de 4e overtreding twee dagen loon in te houden;
- bij de 5e en elke volgende overtreding drie dagen loon in te houden.

Indien de werknemer in het kader van hetzelfde ziektegeval zonder geldige reden weigert gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts, of indien hij weigert mee te werken aan de uitvoering van het hervattingsplan, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te staken totdat de werknemer zich weer aan de regels van deze regeling houdt.

Alvorens de werkgever een sanctie als hierboven bedoeld oplegt, meldt hij schriftelijk en gemotiveerd zijn voornemen daartoe aan de werknemer. Deze krijgt ten minste drie dagen de gelegenheid om mondeling of schriftelijk te reageren op dit voornemen. Na de reactie van de werknemer c.q. na het verstrijken van de termijn, deelt de werkgever zijn besluit aan de werknemer mee.

Artikel 10.6 Protocol Wet Verbetering Poortwachter

Indien na afloop van de periode van ziekte de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de aanvulling op de verplichte loondoorbetaling tot 100% worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal maximaal 104 weken bedragen.

De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. De werkgever zal een uiterste inspanning verrichten om arbeidsongeschikte werknemers binnen het eigen bedrijf dan wel daarbuiten te herplaatsen.

Wanneer in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring, vaardigheden en salarisniveau van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen.

Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. Tijdens de second opinion wachtperiode ontvangt de werknemer het salaris van de passend geachte functie plus (indien dat salaris lager ligt) een voorschot/toeslag, zodat hij 100% van zijn oorspronkelijke inkomen ontvangt. Mocht de functie inderdaad passend worden gevonden door het UWV, dan kan naverrekening plaatsvinden.

De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon. Bij externe herplaatsing op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer in beginsel recht op terugkeer naar de oude werkgever gedurende een periode van 6 maanden, indien hij binnen de 6 maanden van oordeel is dat er geen sprake is van geslaagde herplaatsing. De werkgever kan dit oordeel van de werknemer laten toetsen door het UWV.

De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

Artikel 10.7 WGA-hiaatverzekering

Ter dekking van het zogenaamde WGA-hiaat wordt aan alle werknemers een WGA-hiaatverzekering aangeboden. Hiertoe wordt een collectief contract afgesloten door de NWBC met een verzekeringsmaatschappij voor alle onder de CAO vallende werknemers. De WGA-hiaatverzekering garandeert een niet-geïndexeerd inkomen van tenminste 70% van het gemaximeerde dagloon in de zogenaamde 'vervolgfase WGA'.

De premie van deze verzekering zal evenredig (50/50) worden opgebracht door werkgever en werknemer.

Werkgevers die vóór 1 juni 2007 een collectieve WGA-hiaatverzekering hebben afgesloten, zijn niet verplicht deel te nemen aan het collectieve contract van de NWBC. Deze werkgevers verplichten zich na afloop van hun individuele contract hun werknemers een verzekering aan te bieden tenminste op het niveau van de door de NWBC aangeboden verzekering, dan wel toe te treden tot het collectieve contract.

Uiterlijk 1 januari 2009 wordt de 50/50 premieverdeling ook van toepassing op werkgevers die een andere WGA-hiaatverzekering hebben dan het door de NWBC afgesloten collectieve contract, met een maximale bijdrage van de werkgever op het niveau van de collectieve regeling.

Dit collectieve contract zal op basis van het opting-out-principe worden aangeboden aan de werknemers. Als een werknemer niet toetreedt tot deze verzekering, is er geen sprake van een uitbetaling van de werkgeversbijdrage in de collectieve verzekering.

Verhalen van de gedifferentieerde WGA-premie

Bedrijven hebben de mogelijkheid de helft van de gedifferentieerde WGA-premie conform de wettelijke bevoegdheid op de werknemer te verhalen.

Artikel 10.8 Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de WIA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan hetgeen is gesteld in artikel 7: 674 van het BW..

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met overwerkverdiensde, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen en vakantietoeslag. Geen uitkering is verschuldigd indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WIA.

Artikel 10.9 Zorgverzekering

1. De arbeidsgelateerde zorg zal worden georganiseerd en bekostigd door de werkgever. Mocht de werkgever hiervoor geen collectieve voorziening treffen, dan zal aan de werknemer een bedrag worden uitgekeerd van maximaal bruto € 9,00 per maand per werknemer. Over de getroffen regeling wordt de OR door de werkgever geïnformeerd. Werknemer moet, om in aanmerking te komen voor bovengenoemde € 9,00 tegemoetkoming, een aantoonbaar bewijs overleggen dat in een aanvullend pakket arbeidsgelateerde zorg is verzekerd. Onder arbeidsgelateerde zorg wordt o.a. verstaan fysiotherapie en psychologische zorg.
2. Partijen bevelen aan bovengenoemde tegemoetkoming eveneens toe te kennen aan werknemers die niet onder de toepassing van deze CAO vallen.

Artikel 10.10 Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte voor 1 januari 2004

- a. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten en waarbij de eerste ziektedag voor 1 januari 2004 ligt, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden tot 1 januari 2004) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
- b. 1. Driemaal per kalenderjaar, ingaande 1 januari 2003, zal bij arbeidsongeschiktheid aan de werknemer gedurende maximaal de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto maand(periode-)inkomen vanaf het eerste verzuimuur.
- b.2.a Vanaf de vierde ziekmelding per kalenderjaar vindt over de eerste vier verzuimuren geen doorbetaling en aanvulling plaats.
- b.2.b Met ingang van het vijfde verzuimuur gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid van de werknemer vindt (maximaal 52 weken) een loondoorbetaling plaats van 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Coördinatiewet SV). Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het netto maand(periode-)inkomen vanaf het vijfde verzuimuur.

- b.2.c. Bij volledige arbeidsongeschiktheid zal de uitkering krachtens de WAO gedurende maximaal 52 weken worden aangevuld tot 100% van het netto maand(periode-)inkomen.
- b.2.d Voor de berekening van de hiervoor bedoelde aanvullingen op de WAO geldt het uitkeringsregime van voor de wetwijziging (1 augustus 1993).
- c. De in dit artikel genoemde loondoorbetalingen/uitkeringen resp. aanvullingen worden gestaakt met ingang van de eerste van de maand waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt.

Hoofdstuk 11

Stichting Bedrijfstakbureau Kunststof- en Rubberindustrie

Artikel 11.1 Bedrijfstakbureau

1. Door partijen bij deze CAO is een Bedrijfstakbureau op paritaire basis ingesteld.
De *Stichting Bedrijfstakbureau Kunststof- en Rubberindustrie* heeft de taken en bevoegdheden overgenomen van de Vaste Commissie, de Stichting Fonds CAO Kunststof- en Rubberindustrie en de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Kunststof- en Rubberindustrie.
2. Het Bedrijfstakbureau heeft tot doel het bevorderen van de goede sociale verhoudingen in de Kunststof- en Rubberindustrie en wel in het bijzonder door het geven van leiding aan het proces van invoering, uitvoering en toepassing van de CAO.
3. Het Bedrijfstakbureau heeft tevens tot doel het genereren van subsidies ten behoeve van opleidingsprojecten en het zo nodig stellen van garanties, een en ander uitsluitend ten behoeve van bedrijven vallend onder de CAO voor de Kunststof- en Rubberindustrie.
4. Indien CAO-partijen namens één of meer van de bij hun aangesloten leden gebruik wensen te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds, loopt de aanvraag via het Opleidingsfonds Vakopleidingen Procesindustrie (OVP).
5. Het Bedrijfstakbureau heeft tevens tot doel het stimuleren van sociale innovatie bij bedrijven die vallen onder de CAO voor de Kunststof- en Rubberindustrie. Gedurende de looptijd van de CAO kan hiervoor door de NWBC een bedrag ter beschikking worden gesteld, met als doel: *Kenniscentrum voor vakopleidingen en CAO-projecten op het gebied van sociale innovatie*.
Gedurende de looptijd van deze CAO wordt er voor dit doeleinde geen werkgeversbijdrage geïnd.

Artikel 11.2 Taken en werkwijze

1. Het Bedrijfstakbureau heeft tot taak, behoudens het bepaalde in de artikelen 11.3 en 11.4:
 - a. het faciliteren en bevorderen van het overleg tussen CAO-partijen;
 - b. het uitvoeren van de haar door CAO-partijen c.q. statuten opgedragen taken;
 - c. het uitvoeren van de haar in deze CAO opgedragen taken, waaronder het toezicht houden op de naleving van de CAO-afspraken door de aangesloten bedrijven;
 - d. het (doen) uitgeven van de CAO, alsmede het bevorderen van een juiste en eenvormige toepassing van de CAO-bepalingen, waaronder het beantwoorden van vragen over de interpretatie van de CAO;
 - e. het vaststellen van de te behandelen en te financieren onderwerpen en studietoelagen, voor zover dat niet door CAO-partijen is geregeld;
 - f. het beslissen over ingediende projectvoorstellen voor internationaal werk, conform 13.C.
2. Het Bedrijfstakbureau bepaalt zelf haar werkwijze.
3. Het secretariaat van het Bedrijfstakbureau is ten kantore van de NWBC.
4. De kosten van het Bedrijfstakbureau worden gedekt uit een bij de CAO vast te stellen bijdrage van alle onder de CAO vallende bedrijven. De verschuldigde bijdrage is in de periode van 1 januari 2012 tot en met 31 mei 2012 0,1% van de jaarloonsom. Effectief is dit een heffing van 0,04% van de jaarloonsom gedurende de looptijd van deze CAO.
5. De kosten die voortvloeien uit artikel 11.1 leden 3 en 4, worden gedekt uit het overgenomen startkapitaal van de Stichting Fonds CAO Kunststof- en Rubberindustrie en een percentage van de gegenereerde subsidies.

Artikel 11.3 Geschillen

Geschillen tussen een werkgever en één of meer der vakverenigingen betreffende de uitleg, de toepassing en/of de inachtneming van bepalingen of rechtensgeldende afwijkende bepalingen dezer overeenkomst, voor zover deze bepalingen de arbeidsvoorwaarden tussen werkgever en werknemer regelen, zullen eerst aan de Overheidsrechter mogen worden voorgelegd, nadat het advies van het Bedrijfstakbureau is gevraagd en ter zake door dit Bedrijfstakbureau een beslissing is genomen.

Artikel 11.4 Afwijkende regelingen

Het Bedrijfstakbureau kan op verzoek van een werkgever afwijkingen van of aanvullingen op het bepaalde in deze CAO toestaan, indien deze afwijkingen passen binnen de mogelijkheden van deze CAO en indien deze afwijkingen zijn overeengekomen met de betrokken vakvereniging(en) en/of OR.

Artikel 11.5 Toetreding tot de CAO

Indien een onderneming in de Kunststof- en Rubberindustrie wil toetreden tot de CAO dan is noodzakelijk dat op ondernemersniveau overeenstemming is bereikt tussen directie en de vakverenigingen, betrokken bij deze CAO.

Het bereikte akkoord wordt voorgelegd aan het Bedrijfstakbureau. Het Bedrijfstakbureau neemt als laatste instantie een besluit over de toetreding van die onderneming tot deze CAO, over al of niet afwijkende voorwaarden en/of overgangsbepalingen.

HOOFDSTUK 12 SLOTBEPALINGEN

Artikel 12.1 Bedrijfsregelingen

1. De werkgever is bevoegd eigen bedrijfsregelingen inhoudende nadere voorschriften ten aanzien van de arbeid in het bedrijf in te voeren.
2. De eigen bedrijfsregelingen mogen geen bepalingen bevatten, welke in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
3. De vaststelling van het eigen bedrijfsreglement geschiedt na instemming van de OR of PVT onverminderd het recht van de vakverenigingen hierover met de werkgever overleg te plegen.

Artikel 12.2 Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen economische aard in Nederland voordoet dat contractanten redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen contractanten over de aan te brengen wijzigingen overleg gepleegd worden.
2. Indien over de in deze overeenkomst aan te brengen wijzigingen tussen contractanten binnen 2 maanden na de datum van indiening van de wijzigingsvoorstellen geen overeenstemming wordt bereikt, is (zijn) contractante(n) die de wijziging heeft (hebben) voorgesteld, gerechtigd deze overeenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

Artikel 12.3 Duur, opzegging en verlenging van deze overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juni 2011 (m.i.v. de periode waarin 1 juni 2011 valt) en eindigt op 1 juni 2012 van rechtswege (aan het einde van de periode waarin 1 juni 2012 valt), derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen:

Partij ter ene zijde

NRK-Werkgeversvereniging Branche CAO (NWBC)
te Den Haag

Partijen ter andere zijde

FNV Bondgenoten
te Utrecht

Voorzitter

Secretaris

CNV Vakmensen
te Utrecht

Voorzitter

Secretaris

De Unie
te Culemborg

Voorzitter

Secretaris

HOOFDSTUK 13 BIJLAGEN

13.A Karweiwerkzaamheden

1. Onder karweiwerkzaamheden wordt verstaan het (tijdelijk) verrichten van werkzaamheden op een andere locatie dan die waar de werknemer normaal gesproken zijn werkzaamheden verricht.
2. Indien de werknemer bij het reizen naar en van het karwei gebruikt maakt van een eigen vervoermiddel, dan heeft hij daarvoor de uitdrukkelijke instemming van de werkgever. De werkgever kan eisen stellen aan de staat waarin het vervoermiddel zich bevindt en aan de verzekering van het vervoermiddel en de inzittenden.
3. Indien de werknemer in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden extra reiskosten maakt, dan worden deze reiskosten door de werkgever aan de werknemer vergoed. Onder extra reiskosten wordt verstaan de meerdere kosten die de werknemer heeft moeten maken boven de kosten die hij normaal maakt in verband met het reizen van en naar het werk. De werknemer ontvangt van de werkgever een vergoeding overeenkomstig de in de onderneming gebruikelijke richtlijnen, dan wel - indien dergelijke richtlijnen ontbreken - een redelijke vergoeding.
4. De extra reistijd die de werknemer heeft moeten maken in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden wordt door de werkgever vergoed. Onder extra reistijd wordt verstaan de reistijd die uitgaat boven de normale reistijd van en naar het werk. De werknemer ontvangt een vergoeding per uur overeenkomstig het voor hem geldende maandsalaris (periodesalaris), onverminderd het bepaalde in artikel 5.1 van de CAO.
5. Indien de werknemer in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden genoodzaakt is kosten te maken in verband met maaltijden en overnachting, dan worden deze kosten, voor zover deze gezien de omstandigheden als redelijk zijn te beschouwen, vergoed door de werkgever. Hetzelfde geldt ten aanzien van eventuele overige verblijfskosten die de werknemer noodzakelijkerwijze heeft moeten maken.
6. Indien de werknemer in verband met het verrichten van karweiwerkzaamheden gedurende meerdere weken buiten zijn vaste woonplaats heeft moeten overnachten, dan wordt hij na afloop van elke week in de gelegenheid gesteld om op kosten van de werkgever van en naar huis te reizen, tenzij dit gezien de omstandigheden (bijvoorbeeld met betrekking tot reisduur of hoogte van reiskosten) onredelijk zou zijn.

13.B

Overeenkomst vakbondscontributie

(Uiterlijk 30 november van een kalenderjaar overeen te komen)

Ondergetekende:..... (naam werknemer)

Sofinummer:

1. is terzake van zijn arbeidsovereenkomst bij:.....(naam werkgever) lid van:.....(naam vakvereniging) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
2. verklaart akkoord te gaan met het verrekenen van de contributie van genoemde vakvereniging;
3. verklaart dat de kosten van het lidmaatschap die voor vergoeding in aanmerking komen voor het jaar 20... €bedragen;
4. verklaart afstand te doen van:
 - een deel van zijn loon in december 20..;
 - een deel van het vaste deel van de extra jaarlijkse uitkering over 20...
5. verklaart zich bewust te zijn dat afstand doen van een deel van het loon gevolgen kan hebben voor het brutoloon sociale verzekeringen en voor de opbouw van pensioenrechten;
6. verzoekt de werkgever het onder 3 genoemde bedrag op zijn loon / vaste deel van de extra uitkering in mindering te brengen.

Aldus overeen gekomen te:.....
op:.....

Handtekening werknemer:

Handtekening werkgever:

13.C

Internationaal werk

Door partijen kunnen concrete projectvoorstellen worden ingediend, met een maximum van € 10.000,- bij het Bedrijfstakbureau. De voorstellen moeten een relatie hebben met de activiteiten in de bedrijfstak.

13.D

Regeling onbetaald verlof & Levensloopreglement

Regeling onbetaald verlof

Artikel 1 Definities

1. Werkgever : De werkgever zoals omschreven in artikel 1.1.d van de CAO.
2. Werknemer : De werknemer zoals beschreven in artikel 1.1.e van de CAO.
3. Verlofganger : Degene die krachtens dit reglement een periode van voltijds of deeltijds onbetaald verlof aan het genieten is.
4. Verlof : Een periode van onbetaald verlof tijdens het dienstverband, genoten in deeltijd of voltijd.

Artikel 2 Doel van de regeling

Dit is een regeling voor de opname van onbetaald verlof door de werknemer. De werknemer kan met inachtneming van de bepalingen uit dit reglement onbetaald verlof opnemen teneinde gedurende een bepaalde periode minder uren te werken dan in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen (deeltijdverlof), of in het geheel niet te werken (voltijdsverlof). De werknemer kan dit verlof aanwenden voor doelen die hij zelf bepaalt.

De werkgever stelt geen eisen aan de invulling van het verlof.

Artikel 3 Levensloopregeling

De werknemer aan wie onbetaald verlof in deeltijd of voltijd is toegekend, kan zijn levenslooptegoed aanwenden voor de financiering van het verlof. De bepalingen uit het levensloopreglement zijn van overeenkomstige toepassing. Om administratieve redenen kan verlof korter dan 10 dagen in beginsel niet worden gefinancierd uit de levensloopregeling. Dit geldt zowel voor voltijders als deeltijders. Het levensloopreglement vindt u in de bijlage van deze regeling.

Artikel 4 Verlofvormen

Werknemers hebben geen wettelijk recht op het opnemen van onbetaald verlof, behoudens de verlofsoorten waarop een wettelijk recht bestaat (Wet arbeid en zorg).

Over de opname van (niet- wettelijk) onbetaald verlof dienen werkgever en werknemer overeenstemming te bereiken. Aldus worden de volgende verlofsoorten onderscheiden:

Wettelijk onbetaald verlof (Wet arbeid en zorg)

De werknemer heeft recht op het verlof zoals neergelegd in de Wet arbeid en zorg, mits is voldaan aan de voorwaarden die deze Wet eraan stelt. Voor de aanvraagtermijnen, duur van het verlof en de procedure voor de verlofaanvraag wordt verwezen naar de Wet arbeid en zorg. Tevens wordt verwezen naar hetgeen in de CAO (artikel 7.3 lid 4) hieromtrent is vastgelegd. Voor het overige wordt verwezen naar artikel 7 van deze regeling.

Voor zover het verlof (gedeeltelijk) onbetaald is en langer duurt dan 10 dagen, kan de werknemer het verlof financieren uit de levensloopregeling.

Niet-wettelijk onbetaald verlof

De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij tussentijds onbetaald verlof opneemt. Werknemer kan dit verlof financieren uit de levensloopregeling.

Daarnaast kan de werknemer met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij verlof opneemt direct voorafgaand aan uit dienst treden c.q. zijn pensionering onder de voorwaarde dat niet meer gewerkt wordt. Het onbetaald verlof voorafgaand aan de pensionering kan eveneens worden gefinancierd uit de levensloopregeling.

De duur van dit onbetaald verlof bedraagt tenminste 10 dagen en maximaal 4 maanden, tenzij het verlof direct voorafgaand aan uitdiensttreding c.q. pensioendatum wordt opgenomen en/of duidelijk is dat werknemer niet meer werkzaam is. Dit geldt ook, indien het verlof in deeltijd wordt opgenomen. Het verlof mag gecombineerd worden met andere soorten van verlof, zoals bijvoorbeeld de opname van vakantiedagen, ouderschapsverlof, deeltijdpensioen etc., mits het genoemde maximum niet wordt overschreden.

Artikel 5 Procedure verlofaanvraag

Opname van verlof dient schriftelijk te worden aangevraagd bij de direct leidinggevende met vermelding van de gewenste ingangsdatum en einddatum, het gewenste aantal te werken uren en de gewenste spreiding. De verlofafspraken (duur, bij deeltijdverlof de dagen waarop verlof wordt opgenomen) worden schriftelijk vastgelegd.

Voor de wettelijke verlofvormen wordt in dit kader aangesloten bij de aanvraag-termijnen die worden genoemd in de Wet arbeid en zorg.

Aanvragen voor wettelijke verlofvormen dienen in de schriftelijke aanvraag te worden onderbouwd.

Voor de niet wettelijke vormen geldt het volgende:

Duur van het verlof	Aanvraagtermijn Werknemer**	Beslissing/Bevestiging werkgever
10 dagen <=verlof<4 mnd	Minimaal 3 mnd voorafgaand aan verlof	Uiterlijk*) 1 mnd na verlofaanvraag
>= 4 mnd voorafgaand aan pensioen/niet werken	minimaal 12 mnd voorafgaand aan verlof	Uiterlijk*) 1 mnd na verlofaanvraag

*) De werkgever zal zich maximaal inspannen om de beslissing/bevestiging zo spoedig mogelijk mee te delen, doch uiterlijk binnen bovengenoemde periode na verlofaanvraag.

***) Deze termijn geldt niet voor het aanvragen van zorgverlof.

Behoudens de bepalingen uit de Wet arbeid en zorg geldt voor de opname van het verlof dat de werkgever en de werknemer overeenstemming dienen te bereiken over de opname en de wijze van opname van het onbetaalde verlof. Bij de beoordeling van het verzoek door de werkgever worden ondermeer de volgende criteria gehanteerd:

- continuïteit (afdelings)werkzaamheden in combinatie met de mogelijkheid vervanging te regelen;
- werkdruk overige werknemers;
- nakoming afspraken met externe relaties.

Een verzoek tot verlof wordt per werknemer beoordeeld en kan worden afgewezen indien

- de aanvraag te laat is ingediend;
- het bedrijfsbelang er zich tegen verzet.

Indien de werkgever het verzoek tot onbetaald verlof afwijst zal hij dit schriftelijk, met redenen omkleed, doen.

Vervroegd afbreken van het verlof korter dan 4 maanden is in beginsel mogelijk, indien degene aan wie dat verzoek gericht is (werkgever of werknemer) daarmee instemt.

Artikel 6 Inkomen

Gedurende het verlof zal de werkgever het inkomen niet doorbetalen. De werknemer kan het onbetaalde verlof (mits dit langer dan 10 dagen duurt) financieren uit de levensloopregeling.

De werknemer bepaalt in dat geval de hoogte van de uitkering gedurende het verlof. Dit bedrag, dat niet hoger mag zijn dan het oorspronkelijk inkomen genoten direct voorafgaand aan het verlof, wordt maandelijks door de financiële instelling overgemaakt naar de werkgever. De werkgever betaalt dit bedrag, na inhouding van de loonheffing, verrekening van de zorgverzekeringspremie en de fiscale levensloopverlofkorting en de pensioenpremie, uit aan de werknemer. Daarbij wordt aangesloten bij de normale maandelijks salarisuitbetaling. De hier bedoelde uitkeringen uit de levensloopregeling worden aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Ingeval de werknemer bij het begin van het kalenderjaar de leeftijd van 61 jaar heeft bereikt, worden de uitkeringen aangemerkt als loon uit vroegere dienstbetrekking.

Artikel 7 Consequenties voor arbeidsvoorwaarden en vergoedingen

Gedurende de periode van het onbetaald verlof blijft de arbeidsovereenkomst bestaan, ongeacht het aantal uren waarvoor de werknemer verlof heeft.

Opname van onbetaald verlof heeft een aantal consequenties voor de arbeidsvoorwaarden (behoudens de bepalingen die zijn vastgelegd in de Wet arbeid en zorg). Hieronder zijn de consequenties schematisch weergegeven.

	Tussentijds verlof	Verlof voorafgaand aan pensioendatum/ geen terugkeer	Deeltijdverlof
Algemene salarisverhoging	De algemene salarisverhoging wordt bij de eerstvolgende salarisbetaling na afloop van het verlof geëffectueerd (indien het moment van verhoging in de verlofperiode valt).	Er wordt geen algemene salarisverhoging meer toegekend.	De salarisverhoging wordt pro rato toegekend, overeenkomstig het percentage werken. Na afloop van het verlof wordt (over het niet-werkende deel) de salarisverhoging geëffectueerd.
Incidentele salarisverhoging	Een mogelijke periodieke verhoging wordt bij de eerst-volgende salaris-betaling na afloop van het verlof geëffectueerd (indien het moment van verhoging in de verlofperiode valt).	Er wordt geen incidentele salarisverhoging meer toegekend.	De salarisverhoging wordt pro rato toegekend, overeenkomstig het percentage werken. Na afloop van het verlof wordt (over het niet-werkende deel) de salarisverhoging geëffectueerd.
Opbouw extra jaarlijkse uitkering	Stopt gedurende de verlofperiode.	Geen opbouw.	Afhankelijk van het % werken.
Overlijden tijdens verlof	Er vindt een uitkering plaats conform de CAO.	Er vindt geen uitkering plaats.	Er vindt een uitkering plaats conform de CAO.

Dienstjubileum	Indien het jubileum in de verlofperiode valt, wordt de uitkering direct na afloop van de verlofperiode uitbetaald en dus gebaseerd op het oorspronkelijke (evt. verhoogd voor de salarisontwikkeling) inkomen.	In deze periode vindt er geen uitkering plaats als gevolg van een jubileum.	Indien het jubileum in de verlofperiode valt, wordt de uitkering op de dag/in de maand van het jubileum uitbetaald. De hoogte van het feitelijke deeltijdinkomen in die maand bepaalt de grondslag waarover de jubileumuitkering wordt berekend.
	Tussentijds verlof/verlof voor pensioen		Deeltijd verlof
Pensioenopbouw NB: Voor ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof zijn in de CAO uitzonderingen opgenomen.	De werkgever stelt de werknemer in staat om de pensioenopbouw gedurende de periode van verlof voort te zetten, gebaseerd op de oorspronkelijke pensioengrondslag direct voorafgaande aan het verlof (met inachtneming van de fiscale voorwaarden). Kosten komen tot maximaal 4 maanden voor rekening van de werkgever en voor rekening van de werknemer. Het nabestaanden – en arbeidsongeschiktheidsrisico (excedent) - voor zover van toepassing - komt voor rekening van de werkgever. Ook als de werknemer ervoor kiest om de pensioenopbouw niet voort te zetten, betaalt de werkgever deze kosten, zodat deze risico's ook voor hen zijn gedekt.		Idem, voor het deel dat werknemer met verlof is.
Vakantieopbouw/toeslag/opbouw ADV-dagen/seniorenregeling	Stopt gedurende de verlofperiode.		Stopt naar rato % deeltijdverlof.
Reiskostenvergoedingen, Roettoeslag EHBO vergoeding	De aan aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen worden tijdens de verlofperiode stopgezet c.q. verrekend.		De aan aanwezigheid gerelateerde (on)kostenvergoedingen worden naar rato van het % deeltijdverlof gekort.
Studiekostenregeling	Wordt voortgezet, indien deze past binnen de studiekostenregeling.		Idem.
Dienstjaren	De diensttijd loopt gewoon door gedurende de verlofperiode.		De diensttijd loopt gewoon door gedurende de verlofperiode.

Artikel 8 Ziekte tijdens de verlofperiode

Indien de werknemer gedurende de verlofperiode arbeidsongeschikt wordt, ontstaat geen recht op doorbetaling van het loon over de dagen waarop verlof wordt genoten.

Bij voltijds verlof wordt als eerste ziektedag beschouwd de eerste dag na afloop van de afgesproken periode van onbetaald verlof waarop het werk weer zou worden hervat. Indien de arbeidsongeschiktheid doorloopt tot na het einde van de verlofperiode, ontstaat het recht op doorbetaling van loon op de eerste werkdag na de verlofperiode.

Door arbeidsongeschiktheid wordt het onbetaalde verlof dus niet opgeschort. De periode van het verlof blijft ongewijzigd.

Artikel 9 Functiegarantie (in samenhang met artikel 5)

De oude functie is bij terugkomst beschikbaar voor de werknemer, indien het onbetaald verlof niet langer duurt dan 4 maanden. De werknemer heeft in dat geval bij terugkomst recht op de oude functie met het daarbij behorende inkomen.

Artikel 10 Wijzigingen

In alle gevallen, waarin dit reglement niet voorziet, zullen de werkgever en de werknemer naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid een oplossing zoeken.

Artikel 11 Afwijkende regeling

Indien en voor zover met de lokale vertegenwoordigers van de vakorganisaties op ondernemingsniveau andere afspraken zijn gemaakt, dan mogen deze afspraken in de plaats van dit reglement worden toegepast.

Artikel 12

Deze regeling is in werking getreden op 5 maart 2007 en gewijzigd met ingang van 1 juni 2011.

Levensloopreglement

Artikel 1 Begripsomschrijving

In dit levensloopreglement wordt verstaan onder:

Werkgever:	De werkgever zoals omschreven in artikel 1.1.d van de CAO.
Werknemer:	De werknemer zoals beschreven in artikel 1.1.e van de CAO.
Bank:	De Bank of Verzekeraar, zoals overeengekomen in de overeenkomst deelname levensloopregeling, waar de collectieve levensloopregeling van de werkgever is ondergebracht, dan wel de Bank of Verzekeraar naar keuze van de werknemer, die voldoet aan de voorwaarden zoals gesteld in artikel 19 g, onderdeel 4, van de Wet op de loonbelasting 1964 en nader vermeld in de overeenkomst deelname levensloopregeling.
Brutoloon	Het loon uit kolom 6 van de loonstaat.
Deelnemer:	De werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling, waarop dit reglement van toepassing is.
Levenslooptrekening:	De door de Bank (als bedoeld in deze regeling) ten name van de Deelnemer geblokkeerde spaartrekening, waarop het ingehouden loon en de daarop gekweekte inkomsten worden bijgeschreven. Het saldo mag uitsluitend bestaan uit op het loon ingehouden bedragen en de daarop gekweekte rendementen.
Levensloopverzekering:	De bij een Verzekeraar (als bedoeld in deze regeling) door de Deelnemer aangegane verzekering, waarop het ingehouden loon ter zake van een levensloopregeling als premie wordt gestort. De premies mogen uitsluitend afkomstig zijn van inhoudingen op het loon en de daarop gekweekte rendementen.
Overeenkomst deelname levensloopregeling:	De schriftelijk vastgelegde afspraken met betrekking tot het sparen in het kader van de levensloopregeling.
Spaarbedrag:	Het bedrag dat door de Deelnemer in het kader van deze levensloopregeling wordt gespaard, en aldus door de werkgever bij een Bank of Verzekeraar wordt gestort.
Sparen:	Elke inhouding op het brutoloon, die de Deelnemer zal inbrengen in het kader van de levensloopregeling. Hieronder worden zowel bedragen, gestort op de Levenslooptrekening, als bedragen, gestort op de Levensloopverzekering bedoeld, evenals de diverse beleggingsvormen.

Artikel 2 Doel van de regeling

De levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een voorziening voor het sparen van geld uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een extra periode van verlof tijdens het bestaan van de dienstbetrekking.

Artikel 3 Deelname

1. De mogelijkheid tot sparen in het kader van de levensloopregeling staat open voor alle werknemers, als bedoeld in dit reglement (artikel 1). Een werknemer wordt Deelnemer door het invullen en ondertekenen van de overeenkomst deelname levensloopregeling. Hierin worden de volgende afspraken tussen werkgever en werknemer vastgelegd:
 - de door de werkgever op het brutoloon van de werknemer in te houden spaarbedragen;
 - de namen van de instellingen, waar de werknemer een Levenslooptrekening aanhoudt dan wel Levensloopverzekering afsluit;
 - de bedragen, die de werkgever zal storten op de Levenslooptrekening en/of Levensloopverzekering na inhouding op het brutoloon;
 - verklaringen van de Deelnemer omtrent reeds gespaarde bedragen in het kader van de levensloopregeling en/of verlofspaarregeling;
 - verklaringen van de Deelnemer omtrent sparen in het kader van de spaarloonregeling, inhoudende dat hij geen voorziening in de levensloopregeling opbouwt in het kalenderjaar waarin hij deelneemt aan een spaarloonregeling (Wet op de loonbelasting 1964 artikel 32).

Artikel 4 Sparen

1. Het sparen vindt plaats door inhouding op het brutoloon, onder de voorwaarden zoals in dit artikel vermeld.
2. Het in te houden Levenslooploon is maximaal 12% van het brutoloon per kalenderjaar. Uiterlijk op 31 december van het kalenderjaar zal de werkgever toetsen of de grens van 12% in dat kalenderjaar niet is overschreden. Indien de grens van 12% is overschreden, wordt het bovenmatige deel als belast loon aangemerkt. Het teveel gespaarde bedrag zal alsnog, via de werkgever, aan de werknemer worden uitbetaald onder inhouding van de verschuldigde heffingen.
3. In de overeenkomst levensloop geeft de Deelnemer aan welk vast bedrag hij in het betreffende kalenderjaar per maand wil sparen en op welke wijze hij wil sparen. De Deelnemer mag per halfjaar zijn keuze wijzigen. Beëindiging van het sparen is te allen tijde mogelijk. De inhouding van Levenslooploon zal door de werkgever worden beëindigd ingaande de tweede maand volgend op de maand waarin de werknemer schriftelijk te kennen heeft gegeven het levensloopsparen te willen beëindigen.
Overuren en bovenwettelijke vakantiedagen mogen worden ingezet als bijdrage ter financiering van de levensloopregeling. Een en ander te berekenen en vast te stellen op ondernemingsniveau.
4. Bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de Deelnemer heeft de werknemer de keuzemogelijkheid het Levenslooploon van de uitkeringen krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) / de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) in te laten houden c.q. deze betaling stop te zetten, voor zover deze uitkeringen geschieden door tussenkomst van de werkgever. Indien en voor zover de genoemde uitkeringen niet door tussenkomst van de werkgever geschieden, wordt de inhouding stopgezet tot het tijdstip waarop de Deelnemer zijn werkzaamheden hervat.
5. De Deelnemer mag niet meer sparen in het kader van de levensloopregeling, indien op 1 januari van enig jaar het saldo op de Levenslooptrekening en/of de waarde van de Levensloopverzekering, inclusief alle daarop gekweekte inkomsten en behaalde rendementen, samen gelijk is aan of meer bedraagt dan 210% van het salaris op jaarbasis dat in het voorafgaande kalenderjaar is genoten. Voor de bepaling van het jaarloon wordt het loon in kolom 6 van de loonstaat als uitgangspunt gehanteerd. De peildatum van de toets is op 1 januari van elk kalenderjaar. Werkgever zal deze toets zo snel mogelijk na 1 januari uitvoeren. Gedurende het jaar hoeft de toets niet te worden uitgevoerd. Eventuele salarisstijgingen of salarisdalingen gedurende het jaar kunnen derhalve niet tot gevolg hebben dat de Deelnemer in dat jaar niet meer kan sparen.

6. Indien het saldo van de Levenslooptrekening en de waarde van de Levensloopverzekering per 1 januari van een kalenderjaar boven het in het vijfde lid gestelde maximum uitgaat, mag de Deelnemer gedurende dat kalenderjaar niet meer inleggen. Deelname is pas weer mogelijk indien het saldo de toets op 1 januari in enig jaar doorstaat. Indien de werknemer al heeft gespaard in dat kalenderjaar zullen de gespaarde bedragen alsnog worden teruggedraaid
7. De werkgever toetst het saldo aan het brutoloon, zoals dat bij deze werkgever bekend is. Ingeval de Deelnemer een dubbele dienstbetrekking heeft, kan het gevolg van deze handelwijze zijn dat een Deelnemer daardoor het volgende jaar niet meer kan sparen. Indien de Deelnemer wenst dat ook zijn salaris bij een andere werkgever wordt meegenomen bij de toets, zal hij werkgever informeren over de hoogte van het salaris bij eventuele andere werkgevers.

Artikel 5 Uitzonderingen sparen

1. Het maximum van 12%, zoals bedoeld in tweede lid van artikel 4, is niet van toepassing voor Deelnemers, die op 31 december 2005 de leeftijd van 51 jaar, maar nog niet de leeftijd van 56 jaar hebben bereikt. Deze Deelnemers mogen onbeperkt storten op de Levenslooptrekening of de Levensloopverzekering. Wel geldt de maximale grens van 210% van het laatstverdiende salaris, zoals bedoeld in het zesde lid van artikel vier.
2. Het maximum van 12%, zoals bedoeld in het tweede lid van artikel 4, is niet van toepassing indien de Deelnemer op basis van de fiscale regelgeving de mogelijkheid heeft tot afkoop van pensioenaanspraken en deze aanspraken stort op de Levenslooptrekening of de Levensloopverzekering. Wel geldt de maximale grens van 210% van het laatstverdiende salaris, zoals bedoeld in het zesde lid van artikel vier.
3. Een loonsverlaging mag buiten beschouwing blijven voor de toets, zoals omschreven in het tweede en het vijfde lid van artikel 4, indien voldaan is aan de volgende cumulatieve voorwaarden:
 - de loonsverlaging vindt plaats in de periode van 10 jaar, direct voorafgaande aan de pensioendatum, zoals deze in de pensioenregeling is vastgelegd en
 - de loonsverlaging is het gevolg van het aanvaarden van een deeltijdfunctie, dan wel het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie en
 - de deeltijdfunctie is in elk geval minimaal 50% van de functie, zoals deze voorafgaande aan de loonsverlaging door de Deelnemer werd vervuld.
4. In afwijking van het zesde lid van artikel 4 mag een aanspraak ingevolge een Levensloopverzekering voorzien in een hogere uitkering. Voorwaarde is wel dat de verhoging, met inachtneming van algemeen aanvaarde actuariële grondslagen, is gebaseerd op een verlaging van de, ingevolge de levensloopregeling, bij overlijden te ontvangen uitkering tot een niveau beneden of gelijk aan 90% van de premievrije waarde op de dag van overlijden.

Artikel 6 Stortingen

1. De inhouding op het brutoloon (spaarbedrag) wordt door de werkgever op de Levenslooptrekening dan wel Levensloopverzekering gestort, naar keuze van de Deelnemer, zoals aangegeven in de overeenkomst deelname levensloopregeling.
2. Het is de Deelnemer niet toegestaan op andere dan de in lid 1 vermelde wijze gelden rechtstreeks op de Levenslooptrekening dan wel Levensloopverzekering te storten of te doen storten. Er mogen

wel bedragen van een andere Levenslooptrekening dan wel Levensloopverzekering rechtstreeks worden gestort. Werkgever kan nader bewijs verlangen ingeval van deze stortingen. Daarnaast mogen ook bedragen, opgebouwd in het kader van een VUT/prepensioenregeling, op de Levenslooptrekening of Levensloopverzekering worden gestort. Werkgever kan nader bewijs vragen ingeval van deze stortingen, om na te gaan of aan alle (fiscale) voorwaarden is voldaan.

3. De op de Levenslooptrekening en Levensloopverzekering gekweekte inkomsten en behaalde rendementen zullen op de rekening of de verzekering worden bijgeschreven. Deblokkering van de gekweekte inkomsten en behaalde rendementen kan enkel op dezelfde wijze als deblokkering van het loon plaatsvinden.

Artikel 7 Verplichtingen Deelnemer

1. Bij aanvang van deelname geeft de Deelnemer aan welk vast bedrag en op welke wijze hij wil sparen. Hij levert daartoe de overeenkomst deelname levensloopregeling in bij de werkgever. Wijzigingen mogen per halfjaar worden doorgevoerd. De werkgever zal het verzoek van de Deelnemer uiterlijk met ingang van de tweede maand na indiening van het verzoek uitvoeren. Wijzigingen zal de werknemer doorgeven middels het wijzigingsformulier. De Deelnemer kan te allen tijde verzoeken de inhoudingen en stortingen te beëindigen.
2. De Deelnemer doet jaarlijks, voor de eerste loonbetaling in januari van elk kalenderjaar, opgave van de eventueel bij een andere of vorige werkgever opgebouwde spaarsaldi in het kader van een levensloopregeling, als bedoeld in artikel 19-g van de Wet op de loonbelasting 1964. Werkgever kan eisen en instructies opleggen omtrent het tijdstip van inlevering van de gegevens. De opgave bevat de mededeling dat de Deelnemer naar waarheid verklaart wat het saldo is van alle eerder gespaarde bedragen zowel bij de huidige werkgever als bij vorige werkgever(s) is. De opgave betreft de stand van zaken op 1 januari van het kalenderjaar van zowel saldi op Levenslooptrekeningen als de waarde van de Levensloopverzekeringen. Voorts verklaart de Deelnemer dat elke schade die voortvloeit uit onjuistheid van zijn verklaring voor zijn rekening komt. De verklaring maakt onderdeel uit van de overeenkomst deelname levensloopregeling.
3. De opgave, als bedoeld in het tweede lid, bevat tevens eventueel gespaarde saldi in het kader van de verloopspaarregeling, zoals deze gold tot en met 31 december 2005. Eventueel gespaarde tijd wordt daarbij in geld gewaardeerd.
4. Een Deelnemer kan in een kalenderjaar niet zowel een voorziening ingevolge een levensloopregeling opbouwen als sparen in gevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 Wet op de loonbelasting 1964.
5. De werkgever controleert jaarlijks voor de eerste loonbetaling in januari of en in hoeverre verdere opbouw op grond van artikel 4 van dit reglement van het spaarsaldo nog mogelijk is. Indien uit deze toets blijkt dat de Deelnemer ten onrechte in dat kalenderjaar heeft gespaard, zullen alle in dat kalenderjaar gespaarde bedragen zo spoedig mogelijk worden teruggestort.

Artikel 8 Overdracht oude rechten

1. De Deelnemer, die reeds eerder heeft deelgenomen aan een verloopspaarregeling bij een vorige werkgever, zoals bedoeld in artikel 11, lid 4 van de Wet op de loonbelasting 1964 (tekst tot en met 31 december 2005) kan het reeds gespaarde verloopspaarsaldo inbrengen in de levensloopregeling. Hiertoe zullen de bedragen, die op de verloopspaarrekening van de Deelnemer zijn gestort, worden

overgedragen naar de Levenslooptrekening of Levensloopverzekering naar keuze van de Deelnemer. Gespaarde tijd zal daarbij worden omgezet in geldbedragen. De waarde van de tijd wordt bepaald aan de hand van het salaris, op het moment van opzegging bij de oude werkgever. Het recht op de gespaarde tijd komt daarmee te vervallen.

2. Indien de Deelnemer kiest voor de mogelijkheid om de gespaarde saldi niet over te dragen, wordt het spaarsaldo wel meegenomen in de toets, zoals bedoeld in artikel 4 lid 5.
3. De Deelnemer, die reeds eerder heeft deelgenomen aan een levensloopregeling bij een vorige werkgever, zoals bedoeld in artikel 19-g van de Wet op de loonbelasting 1964 (tekst vanaf 1 januari 2006), kan het reeds gespaarde saldo op de Levenslooptrekening of Levensloopverzekering inbrengen in een nieuwe Levenslooptrekening of Levensloopverzekering. Hiertoe zullen de bedragen, die op de Levenslooptrekening of Levensloopverzekering van de Deelnemer zijn gestort, worden overgedragen naar de Levenslooptrekening of Levensloopverzekering naar keuze van de Deelnemer.
4. Indien de Deelnemer kiest voor de mogelijkheid om de gespaarde saldi niet over te dragen, wordt het spaarsaldo wel meegenomen in de toets, zoals bedoeld in artikel 4 lid 5.

Artikel 9 Opname spaartegoed

1. De Deelnemer kan het spaartegoed enkel opnemen in geval van onbetaald (ddeltijd)verlof tot maximaal, tezamen met het loon van de werkgever, het laatstverdiende loon. Een werknemer heeft recht op onbetaald verlof indien:
 - er sprake is van recht op verlof op grond van het Burgerlijk Wetboek of de Wet arbeid en zorg van tenminste 10 dagen; of
 - er sprake is van recht op verlof als bedoeld in de regeling onbetaald verlof of
 - werkgever en Deelnemer individuele afspraken hebben gemaakt.
2. In de volgende situaties worden de saldi op de Levenslooptrekening dan wel de waarde van de Levensloopverzekering als belast loon aangemerkt, ongeacht het feit of de bedragen daadwerkelijk worden opgenomen/uitbetaald:
 - op de dag voordat de Deelnemer 65 jaar wordt: heffing over het totaalbedrag ineens;
 - indien eerder: op de dag voordat de Deelnemer met pensioen gaat: heffing over het totaalbedrag ineens;
 - bij overlijden van de Deelnemer: heffing over het bedrag ineens;
 - bij het niet meer kwalificeren voor de levensloopregeling: heffing over het bedrag ineens.
3. Het tweede lid is niet van toepassing voor zover de saldi op de levensloopregeling dan wel de waarde van de Levensloopverzekering wordt omgezet in (extra) pensioenaanspraken, binnen de begrenzingen die de Wet LB stelt aan het opbouwen van pensioen.

In deze situaties zal de werkgever de verschuldigde loonheffing over de bedragen inhouden en afdragen, indien de Deelnemer nog in dienst is bij de werkgever. Eventuele uitbetaling zal door tussenkomst van de werkgever geschieden. Indien de dienstbetrekking niet meer bestaat, zal de Bank of Verzekeraar zorg dragen voor de wettelijke inhoudingen.

Artikel 10 Einde dienstbetrekking

1. Bij beëindiging van de dienstbetrekking bestaan voor de Deelnemer de volgende keuzemogelijkheden:

- het gespaarde saldo op de Levenslooptrekening c.q. Levensloopverzekering wordt volledig aan de Deelnemer uitbetaald of
- het gespaarde saldo op de Levenslooptrekening c.q. Levensloopverzekering wordt overgemaakt naar een Levenslooptrekening of Levensloopverzekering van de nieuwe werkgever of
- de reeds bestaande Levenslooptrekening en/of Levensloopverzekering blijft gehandhaafd.

Bij uitbetaling aan de Deelnemer zal de werkgever de verschuldigde loonheffing op het saldo inhouden en afdragen.

2. Bij beëindiging van het dienstverband als gevolg van overlijden zal het saldo via de werkgever aan de nabestaanden onder inhouding van loonheffing worden uitgekeerd.

Artikel 11 Verpanding, bezwaring, vervreemding en afkoop

Het is de Deelnemer niet toegestaan zijn door de Levenslooptrekening aangewezen vordering op de Bank of Verzekeraar geheel of gedeeltelijk te verpanden, te bezwaren of te vervreemden. Dit verbod geldt eveneens voor de Levensloopverzekering. Voorts kan de Levenslooptrekening of Levensloopverzekering, behoudens de in artikel 10 lid 1 van dit reglement genoemde beëindiging van het dienstverband alsmede het in artikel 10 lid 2 genoemde overlijden van de werknemer, niet worden afgekocht.

Artikel 12 Opname verlof

De mogelijkheden tot opname verlof en de bijbehorende gevolgen zijn door werkgever opgenomen in de Regeling Onbetaald Verlof.

Artikel 13 Overdracht oude rechten

Het is voor de Deelnemer mogelijk reeds gespaarde saldi ingevolge een levenslooptrekening of verlosspaarregeling bij een vorige werkgever over te dragen naar een nieuwe Levenslooptrekening en/of Levensloopverzekering. De Deelnemer dient, in overleg met de Bank of Verzekeraar, als bedoeld in het levenslooptrekening, zelf zorg te dragen voor deze overdracht.

Nadat de overdracht heeft plaatsgevonden, zal de Deelnemer de werkgever informatie overleggen waaruit de overdracht blijkt.

Artikel 14 Slotbepalingen

In alle gevallen waarin dit reglement niet voorziet, zullen de werkgever en werknemer naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid een oplossing zoeken.

Dit reglement is in werking getreden op 5 maart 2007 en gewijzigd met ingang van 1 juni 2011.

13.E

Protocollaire afspraken

Pilotproject Flexibiliteit

Partijen starten in een drietal bedrijven een pilotproject over bedrijfsmatige en persoonlijke flexibiliteit waarbij de besluitvorming op lokaal niveau zal plaatsvinden.

- › Werkgever en werknemer brengen beide hun behoeften en voorstellen m.b.t. flexibiliteit in. Binnen de pilot is uitdrukkelijk ruimte voor de wensen van beide groepen, waarbij de inzet een win-winsituatie is voor zowel werkgever als werknemer.
- › De wensen, behoeftes en voorstellen kunnen ook betrekking hebben op de inzet van uitzendkrachten.
- › De regionale vakbondsbestuurder wordt actief en vroegtijdig betrokken in het proces.
- › Het is de intentie om te zoeken naar de lokale wensen, behoeftes en oplossingen. Dat kan binnen de kaders van de CAO, maar hiervan mag worden afgeweken met instemming van de vakverenigingen (regionale vakbondsbestuurder), waarbij gemotiveerd wordt aangegeven waarom dit wenselijk is.
- › De pilot heeft een tijdelijke duur tot uiterlijk 31 december 2012.
- › Ieder kwartaal wordt een voortgangsrapportage in het Bedrijfstakbureau besproken.
- › Na afloop van de pilot volgt een evaluatie in het Bedrijfstakbureau.

Werkgroep CAO-keuzemodel

Partijen starten een werkgroep om de mogelijkheden voor een personal benefit-budget (ook wel: CAO-keuzemodel) te onderzoeken. De eventuele externe kosten komen uit de middelen van het Bedrijfstakbureau.

Opleidingenfonds op sectorniveau

Partijen onderzoeken de mogelijkheden voor een opleidingenfonds op sectorniveau, onder meer door samenwerking met de NRK. Partijen hebben daarbij een nadrukkelijke gezamenlijke inspanningsverplichting.

Wajongeren

Er wordt naar gestreefd om 8 Wajongeren in de sector te werk te stellen. Werkgevers hebben hierbij een inspanningsverplichting en partijen zullen de werkgevers informeren over de mogelijkheid voor loondispensatie.

Mantelzorg

Partijen benadrukken de mogelijkheden voor Mantelzorgers door het opnemen van een CAO-tekst (artikel 7.4) en zullen in communicatieve zin aandacht besteden aan het onderwerp werk en mantelzorg.

Leesbaarheid

- De leesbaarheid van artikel 10.4 over ziekte/arbeidsongeschiktheid wordt verbeterd door het artikel in een werkgroep door partijen gezamenlijk te herschrijven.
- De leesbaarheid van de artikelen 5.2-5.3 over oververdiensten wordt verduidelijkt, waarbij de term 'oververdiensten' is vervangen door 'beoordelingstoeslag'.

Protocollaire afspraken uit voorgaande CAO-periode (nog niet afgerond)

Studiecommissie Levensfasebewust personeelsbeleid (voorheen: Inzetbaarheid van werknemers)

Het doel van deze commissie is het aanreiken van instrumenten om de inzetbaarheid van werknemers te bevorderen en om daarmee hun werkzekerheid te vergroten in het belang van zowel

werkgevers als werknemers. Dat betekent: werknemers breder, langer, duurzamer en gezonder aan het werk houden.

De opdracht aan de studiec commissie omvat:

- een onderzoek naar mogelijke maatregelen en inzichten om werknemers in elke levensfase zo lang mogelijk gezond aan het werk te houden.
- onderzoek in hoeverre er binnen de CAO-bedrijven invulling gegeven wordt aan integraal HRM-beleid en in hoeverre de huidige CAO dit stimuleert, faciliteert of hindert;
- onderzoek naar de haalbaarheid van een P&O-coach voor de sector m.b.t. nut, noodzaak, financiering en draagvlak bij werkgever en werknemer;
- ontwikkeling van een HRM-handboek op basis van de resultaten van voorgaand onderzoek.

EVC-bijdrage

Voor de periode van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012 komt er een subsidieregeling uit de middelen van het Bedrijfstakbureau. De subsidie bedraagt maximaal € 500,- per werknemer voor een maximaal aantal deelnemers van 5% per bedrijf voor bedrijven met minder dan 100 werknemers en 7% voor bedrijven met meer dan 100 werknemers. Zowel werkgevers als werknemers kunnen een traject voorstellen voor de erkenning van eerder verworven competenties (EVC) en voor beiden geldt de verplichting daaraan mee te werken en te faciliteren.

Waarde van een dag

Adviseurs van werkgevers en werknemers zullen de grondslag en systematiek van de dagloonberekening in artikel 3.2 onderzoeken. Zij zullen over hun bevindingen rapporteren aan CAO-partijen.

Trefwoordenregister

	Hoofdstuk	Artikel	Bijlage
Aanloopschaal		5.1.3	
ADV-dagen (zie Roostervrije dagen)		3.1.3	
Arbeidsduur		3.1	
Arbeidsovereenkomst		2.1	
Arbeidsongeschiktheid	H 10		
Arbeidsgehandicapten		5.1.8	
Bedrijfstakingbureau	H 11		
Bedrijfsluiting		1.5.3; 2.1.8	
Beoordelingstoeslag, beoordelingssysteem		5.2; 5.3	
Bevalling, verzuim bij		7.3	
Bezwaar, beroep		4.2; 5.3; 10.5.8	
Ziekte en arbeidsongeschiktheid		10.4	
Consignatie		6.2	3.A
Dienstrooster		1.1.i; 3.1	3.A
Dokterbezoek, verzuim bij		7.3	
Eenmalige uitkering			5.A
EVC		8.3.9	13.E
Extra jaarlijkse uitkering		6.4	
Feestdagen		7.2; 5.5; 5.6	
Feestdagentoeslag		5.8	
Fonds Industriële Bedrijven		1.6.3	
Functiegroepen	H 4	5.1	
Functie-indeling	H 4		
Functieraster			4.A
Functierangschikkinglijst			4.B
Fusie		1.5.3; 2.1.8	
Geschillen		4.2; 10.5.8; 11.3	
Huwelijk, verzuim bij		7.3	
Jeugdloon		5.1.4	
Jubileum, verzuim bij		7.3.	
Karweiwerkzaamheden		6.3	13.A
Kenniscentrum (voor sociale innovatie)		11.1.5	
Leerplichtigen	H 8		
Levensloopregeling		3.3	13.D
Lidbedrijven			1.A
Loonstijgingen			5.A
Maandinkomen	H 5	1.1.h.3	
Maandsalaris	H 5	1.1.h.2	
Maandinkomen	H 5	1.1.h.3	
Mantelzorg		7.4.2	13.E
Onbetaald verlof		3.3; 7.4	13.D
Opleidingen	H 8		
Opleidings- en Ontwikkelingsfonds		11.1.1;	
Ouderdomspensioen	H 9		13.D
Oudere werknemers		2.1.4/5/6; 5.1.7; 5.4.3/4; 5.6.2; 7.5	
Ouderschapsverlof			13.D
Overlijden, verzuim bij		7.3	
Overlijden, uitkering bij		10.8	
Oververdiensten (nu: beoordelingstoeslag)		5.3	
Overwerk		5.6	3.A
Pensioen	H 9		13.D
Persoonlijk Opleidingsbudget (POB)		8.3.8	
Periodesalaris		1.1.h.2	
Periode-inkomen		1.1.h.3	
Ploegendienst		3.1; 5.4	
Ploegentoeslag		5.4	
Proeftijd		2.1.1	
Reiskosten	H 8	6.5	13.A

	Hoofdstuk	Artikel	Bijlage
Reorganisatie		1.5.3	
Roettoeslag		6.1	
Roosterinkomen		1.1.h.4	
Roostervrije dagen (ADV)		3.1.3	
Rusttijden			3.A
Salarisbetaling		5.9	
Salaris	H 5	4.1.1	
Salaris, definities		1.1.h	
Salarisschalen			5.B
Salarisstijging			5.A
Scholing	H 8		
Senioren (zie oudere werknemers)			
Sociale innovatie		11.1.5	
Sluiting bedrijf(onderdeel)		1.5.3; 2.1.8	
Stichting Bedrijfstakbureau	H 11		
Stichting Fonds CAO		11.1.1	
Toetreden CAO		11.5	
Uittreden CAO		1.3	
Uitzendkrachten, uitzendwerk		1.5.4; 1.5.5	
Vacatures		1.5.4	
Vakantie (verlof)	H 7	3.3	13.D
Vakantietoeslag		5.7	
Vakbondscontributie		6.6	
Vakbondswerk		1.6	
Vakopleiding	H 8		
Vaste Commissie		11.1.1	
Verhuizing, verzuim bij		7.3	
Verlof (vakantie)	H 7	3.3	13.D
Verlofdagen kopen, verkopen		3.2	
Verplichtingen, werkgever		1.3	
Verplichtingen, werknemer		1.4	
Verschoven uren		5.5	
Verzuim		7.3	
Wajongeren		5.1.9	13.E
WAO		10.10	
WIA		10.4; 10.6	
Wet Verbetering Poortwachter		10.6	
Werkgelegenheid:		1.5	
Werkgever, definitie		1.1.d	
Werkgeversbijdragen		11.1.5; 11.2.4; 1.6.3	
Werknemer, definitie		1.1.e	
Winstdeling		6.4.2	
Ziekte en arbeidsongeschiktheid, inkomen bij		10.4	
Ziektekostenverzekering, tegemoetkoming		10.9	
Zondag		5.4; 5.5; 5.6	3.A
Zorgverlof		7.4	