

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

INVISTA Polyester B.V.

1 OKTOBER 2013 tot 1 MAART 2016

Inhoudsopgave:

Artikel 1	Definities	6
Artikel 2	Algemene verplichtingen van de werknemer en werkgever	7
Artikel 3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	101
Artikel 4	Aanname en ontslag	112
Artikel 5	Dienstrooster en arbeidsduur	123
Artikel 6	Functiegroepen en salarisschalen	145
Artikel 7	Toepassing van salarisschalen	177
Artikel 8	Bijzondere beloningen	199
Artikel 9	Zon- en feestdagen	23
Artikel 10	Extra vrije dagen voor medewerkers in de dag-, 2- en 3- ploegdienst	244
Artikel 11	Verzuim met behoud van salaris	255
Artikel 12	Vakantie	277
Artikel 13	Vakantietoeslag	31
Artikel 14	Uitkering 13e maandsalaris	32
Artikel 15	Zorgverzekering	32
Artikel 16	Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 17	Vorming en opleiding	35
Artikel 18	Faciliteiten voor oudere werknemers	367
Artikel 19	Pensioen- ; Levensloop en spaarregeling	399
Artikel 20	Uitkering bij overlijden	40
Artikel 21	Ouderschapsverlof	41
Artikel 22	Tussentijdse wijzigingen	42
Artikel 23	Contractduur en opzegging	43
Bijlage I	Functiegroepen	44
Bijlage II	Salarisschalen als bedoeld in artikel 6 van deze CAO	45
Bijlage III	Overgangsmaatregelen pensioenherzieningen	47
Bijlage IV	Bondswerk binnen het bedrijf	48
Bijlage V	Diversen	54

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden:
INVISTA Polyester B.V te Vlissingen
als partij ter ene zijde

en

de FNV te Amsterdam;

elk als partij ter andere zijde,

is een collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan ten behoeve van
bovengenoemde Besloten Vennootschap.

A Arbeidsvoorwaarden Trefwoordenlijst

Artikel	Artikel nummer
ADV-dagen	10
Arbeidsongeschiktheid	6.7; 10.2; 10.3; 12.10.1; 16
Bevalling	10.2; 12.10.1-b; 16
Geoorloofd verzuim	11.2
Consignatie	8.3
Dagdienst	5.1.1, 5.3. , 8.2, 8.5., 8.6. , 18.4, 18.6.
13e maand	14.1,14.2, 14.3, 14.4
Dienstjubileum	11.2.
Doktersbezoek	11.2.
Extra reis	8.7
Huwelijk	11.2.efg
Huwelijksjubileum	11.2.g
Leerlingen	17.1.2; 17.3
Ontslag op staande voet	4.3
ORBA	Artikel 6, bijlage I
Oudere werknemers	18

Overlijden	11.2; 20
Overwerk	8.4, 8.6, 18.2.4; 20
Pensioen	2.10; 18.3; 18.5; 19
ploegendienst	
– algemeen	8.2, 8.2.1, 8.2.2, 8.2.3, 8.2.4, 8.2.4.1, 8.2.4.2, 8.2.4.3, 8.2.4.4, 8.2.4.5, 8.6.1, 8.6.2
– 2-ploegendienst	5.12, 5.3, 8.2.1, 10, 12.2.1
– 3-ploegendienst	5.1.3, 5.3.1, 8.2.1, 10, 12.2.1
– 5-ploegendienst	5.1.4, 5.3.3, 8.2.1, 9.3, 12.2, 12.14, 12.14.1
Proeftijd	4.1
Salaris	
– algemeen	7.1, 7.1.1, 7.1.2, 7.2
– indeling in hogere schaal	7.3, 7.4
– indeling in lagere schaal	7.3.1, 7.3.2, 7.4.1, 7.4.2
- jeugdchalen	7.2, 7.2.1, 13.3
– persoonlijke toeslag	7.4.2
– schalen	Bijlage II
– uitbetaling	7.7
Schorsing	11.5, 11.5a
Vakantie	
– Aanvraag	12.14.1
– duur	12.2, 12.2.1, 12.3, 12.4, 12.5, 12.5.1, 12.6
– einde dienstverband	12.13, 12.13.1, 12.13.2, 13.5
– minimumtoeslag	13.3
– niet opgenomen	12.8
– snipperdagen	12.6, 12.7.1, 12.7.2
– tijdstip	12.7, 12.7.1
– toeslag	13.1, 13.2, 13.3
Vakbondswerkzaamheden (<i>inclusief faciliteit vakbondscontributie</i>)	Bijlage IV
Verhuizing	11.2. I
Vervangingstoelage	7.5, Bijlage II
Zorgverzekering	15
Zon- en feestdagen	9.1 t/m 9.4

Artikel 1

Definities

A. werkgever	De partij ter ene zijde;
B. vakverenigingen	Elk der partijen ter andere zijde;
C. werknemer	Elke mannelijke en vrouwelijke werknemer in loondienst van de werkgever, waarvan de functie is respectievelijk wordt opgenomen in de desbetreffende bijlage I van deel A van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst;
D. maand	Een kalendermaand;
E. dag	Een tijdvak van 24 uur dat aanvangt aan het begin van de eerste in de ochtend eindigende dienst.
F. week	Een tijdvak van 7 dagen (etmalen), dat aanvangt aan het begin van de eerste op maandag ochtend eindigende dienst;
G. dienstrooster	Een arbeidsregeling welke aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, beëindigt en eventueel onderbreekt;
H. maandsalaris	Het salarisbedrag als bedoeld in de desbetreffende bijlage II van deel A van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst;
I. maandinkomen	Het maandsalaris vermeerderd met een eventuele bijzondere beloning als bedoeld in lid 8.2 en met een eventuele toeslag als bedoeld in lid 7.4.2;
J. Ondernemingsraad	Als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden. Daar waar van ondernemingsraad gesproken wordt, kan ook PVT gelezen worden. Afhankelijk wat van toepassing is gelet op het aantal werknemers. Let wel: de rechten van OR danwel PVT zijn overeenkomstig de WOR.
K. huisregels	Het geheel van de in de onderneming geldende nadere regels ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, veiligheid, arbeidsomstandigheden en sociaal beleid.

Waar in deze CAO wordt gesproken over "hij" of "hem" wordt tevens bedoeld "zij" of "haar".

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werknemer

2.1

De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.

2.2

De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

2.3

De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

2.4

De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst in acht heeft genomen.

2.5

De werknemer is mede verantwoordelijk voor hygiëne, orde en veiligheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

2.6

De werknemer is gehouden zich te gedragen naar het in het bedrijf van de werkgever geldende Huisregels.

2.7

Indien een werknemer, hetzij in loondienst bij anderen, hetzij als zelfstandige nevenwerkzaamheden verricht, die naar het oordeel van de werkgever het verrichten van een goede arbeidsprestatie belemmeren, heeft de werkgever het recht de werknemer het verrichten van dergelijke werkzaamheden te verbieden. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van de hier bedoelde werkzaamheden, verliest elke aanspraak op een bovenwettelijke uitkering c.q. aanvulling als bedoeld in artikel 16.

2.8

De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals b.v. omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na de beëindiging van de dienstbetrekking.

2.9

De werknemer is gehouden, wanneer de werkgever zulks noodzakelijk acht, zich te laten keuren door een arts. De werknemer heeft het recht door deze arts op de hoogte te worden gesteld van zijn gezondheidstoestand, resp. kan van deze arts verlangen dat zijn huisarts over het resultaat van deze keuring wordt geïnformeerd.

2.10

De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij van toepassing worden verklaard deze Collectieve Arbeidsovereenkomst, het Personeelshandboek alsmede de pensioenregeling op de grondslag van de geldende pensioenvoorwaarden.

2.11

De werknemer moet onverwijld de werkgever informeren als zijn inziens een onveilige situatie zich voordoet. Een onveilige situatie kan bijvoorbeeld optreden, indien:

- de nodige beschermingsmiddelen ontbreken;
- geen voldoende veiligheidsvoorschriften gelden, resp. naleving van deze voorschriften praktisch niet plaatsvindt;
- als gevolg van de werkzaamheden van de werknemer schade aan andere medewerkers wordt toegebracht.

Wanneer de conclusie van een daartoe ingesteld onderzoek is dat de werksituatie van de betrokken werknemer in strijd is met de desbetreffende veiligheidsvoorschriften, dan kan de werknemer, zolang geen maatregelen zijn getroffen ter opheffing van deze strijdigheid, niet worden verplicht in die werksituatie arbeid te blijven verrichten.

Artikel 2.A Algemene verplichtingen van de werkgever;

2.a-1

De werkgever verplicht zich deze Collectieve Arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.

2.a-1.1

De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen ondersteunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze Collectieve Arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in artikel 22 en artikel 23.

2.a-1.2

De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke in strijd zijn met het in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst of het Personeelshandboek bepaalde.

2.a-1.3

De werkgever zal met iedere werknemer waarop deze CAO van toepassing is schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

2.a-1.4

De werkgever zal alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, indien daaraan voor de betrokken werknemers sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten; een en ander tenzij zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormen onderdeel van overleg in de Ondernemingsraad.

2.a-1.5

Daar waar mogelijk, zal de werkgever streven naar een uitbreiding van het aantal deeltijdmedewerk(st)ers. Indien een verzoek tot deeltijdwerk wordt afgewezen, wordt de Ondernemingsraad in de gelegenheid gesteld de motieven voor deze afwijzing te toetsen.

De werkgever zal de medewerkers een afwijzend besluit op een verzoek tot deeltijdwerk schriftelijk gemotiveerd mededelen.

2.a-1.6

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk de SER-fusiegedragsregels en het Ondernemingsraadreglement dient de werkgever die overweegt een fusie aan te gaan, een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

Daarbij zal de werkgever zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakverenigingen, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen.

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

Een en ander onverminderd de verplichtingen die uit hoofde van de Wet op de Ondernemingsraden op de werkgever rusten.

2.a-1.7

De werkgever zal binnen drie maanden, na akkoordverklaring door de vakverenigingen, aan iedere werknemer, vallend onder de CAO, een exemplaar van de Collectieve Arbeidsovereenkomst verstrekken.

2.a-1.8

Werkgever verplicht zich informatie over onderzoeken, omstandigheden die arbeid verzwaren, periodiek met de Ondernemingsraad te bespreken.

2.a-1.9

Werkgever erkent het recht van de werknemer op een veilige arbeidsplaats. Hij treft de nodige maatregelen teneinde deze veilige arbeidsplaats redelijkerwijze te verwezenlijken.

De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen die ter zake worden getroffen. Hij ziet toe op de naleving van de veiligheidsvoorschriften.

De werkgever draagt extra zorg voor periodieke medische keuringen van de werknemers, die daarvoor volgens het inzicht van de bedrijfsgeneeskundige dienst, resp. van de bedrijfsarts in aanmerking komen.

De werkgever zal ten sterkste bevorderen, dat onderzoek wordt gedaan naar de toxische eigenschappen van stoffen, welke in de onderneming in het productieproces worden gebruikt en waarvan redelijkerwijze mag worden aangenomen, dat deze stoffen gevaar voor de gezondheid van de werknemer zouden kunnen opleveren.

2.a-2 Werkgeversbijdrage aan de vakverenigingen

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage, voor de duur van de CAO, overeenkomstig de overeenkomst, die respectievelijk zal worden gesloten tussen de AWWN en de FNV Bondgenoten, de CNV BedrijvenBond en De Unie, met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

2.a-3 Faciliteiten vakverenigingswerk

Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn ten behoeve van het vakbondswerk faciliteiten overeengekomen. Deze zijn als bijlage IV bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst gevoegd.

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

3.1

De vakverenigingen verplichten zich deze Collectieve Arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.

3.2

De vakverenigingen verplichten zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst door hun leden, voor zover daaronder vallende, te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in artikel 22 en artikel 23 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

3.3

De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op de grondslag van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst en het Personeelshandboek.

Artikel 4 Aannname en ontslag

4.1

Bij het aangaan van een dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer een andere regeling wordt getroffen.

4.2

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de dienstbetrekking aangegaan:

- a) hetzij voor onbepaalde tijd:
- b) hetzij voor een bepaalde tijdsduur.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Bij een contract voor bepaalde tijd met een contractduur van 6 maanden of langer moet de werkgever de medewerker uiterlijk een maand voordat het contract afloopt schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van het contract.

4.3

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek, behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 4.1 in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking een einde:

Voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst:

4.3.1

Door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 BW.

4.3.2

Voor de werknemer die op 31 december 1998 45 jaar of ouder én in dienst van werkgever was geldt op grond van de – overgangsbepaling behorend bij de wetswijziging – een langere opzegtermijn.

4.3.3

Zonder opzegging bij het bereiken van de voor de werknemer vastgestelde AOW-gerechtigde datum.

Artikel 5

Dienstrooster en arbeidsduur

5.1

Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:

5.1.1

Een dagdienstrooster dat een tijdvak van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.

5.1.2

Een twee-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

5.1.3

Een drie-ploegendienstrooster dat een tijdvak van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.

5.1.4

Een vijf-ploegendienstrooster geeft een normale arbeidsduur aan van gemiddeld 33,6 uur per week.

5.2

Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 5.1.1 tot en met 5.1.4 bedoelde weken.

5.3.

In dagdienst wordt gewerkt op de eerste 5 werkdagen van de week.

5.3.1

In twee-ploegendienst wordt op de eerste 5 resp. 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en een der diensten resp. een ochtenddienst en een middagdienst is.

5.3.2

In drie-ploegendienst wordt op de eerste 5 resp. 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en een der diensten resp. een ochtenddienst een middagdienst en een nachtdienst is.

5.3.3

In vijf-ploegendienst wordt op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.

5.4

Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster wordt geacht te zijn ingegaan aan het begin van de week waarin de overplaatsing plaatsvond. Tenminste veertien kalenderdagen voor het inwerkingtreden stelt de werkgever de werknemer in kennis van het voor hem geldende dienstrooster. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een andere termijn overeenkomen.

5.5

Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers en de Ondernemingsraad, onverminderd de bevoegdheid van vakverenigingen daarover met de werkgever overleg te plegen.

5.5.1

Indien invoering van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

5.5.2. Indien de bedrijfsomstandigheden vragen om ruimere normen, zoals deze mogelijk zijn in de nieuwe ATW, zullen die worden vastgesteld in overleg met de OR .

Artikel 6 Functiegroepen en salarisschalen

6.1

Werkgever hanteert voor de indeling van de referentiefuncties en organieke functies ORBA. De indeling van deze functies is in bijlage I weergegeven.

6.2

Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die een schaal omvat gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

6.3

Werknemers wier persoonlijke functie-inhoud overeenstemt met de door hen te vervullen referentie- c.q. organieke functie, worden in de bij die referentie- c.q. organieke functie behorende salarisschaal geplaatst.

6.4

Werknemers, wier persoonlijke functie-inhoud op grond van een functionele beoordeling niet overeenstemt met de door hen te vervullen referentie- c.q. organieke functie, kunnen in de naastlagere c.q. naasthogere salarisschaal worden geplaatst.

6.5

De persoonlijke indeling van de werknemers als bedoeld in de leden 6.3 en 6.4 geschiedt door het Managementteam.

6.6

De werknemer, die in opdracht van de werkgever tijdelijk een werknemer vervangt wiens functie is ingedeeld in een hogere functiegroep, blijft ingedeeld in zijn salarisschaal. De extra beloning geschiedt volgens het bepaalde in lid 7.5.

6.7

Indien de werknemer wegens onbekwaamheid wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, dan behoudt de werknemer de lopende maand en de 6 daarop volgende maanden zijn oorspronkelijke maandsalaris, e.e.a. gerekend vanaf de datum van het besluit door het Managementteam. De eventuele persoonlijke Indeling wordt geëffectueerd met ingang van de eerste van de daarop volgende maand.

6.7.1

Indien de werknemer in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld als gevolg van een herwaardering van de functie in het kader van het reguliere onderhoud van ORBA, dan behoudt de werknemer de lopende maand en de 6 daarop volgende maanden zijn oorspronkelijke maandsalaris, e.e.a. gerekend vanaf de datum van de aanvraag bij het Managementteam. De nieuwe persoonlijke indeling wordt geëffectueerd met ingang van de eerste van de daarop volgende maand, onverminderd het bepaalde in lid 7.4.2. Hetzelfde geldt indien indeling in een lagere salarisschaal het gevolg is van een functionele beoordeling als gevolg van bedrijfsomstandigheden dan wel plaatsing in een lager ingedeelde functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden.

Hetzelfde geldt eveneens indien indeling in een lagere salarisschaal het gevolg is van plaatsing in een lager ingedeelde functie als gevolg van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de Sociale Verzekeringswetgeving.

6.8

Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, van de salarisschaal die op hem van toepassing is, van zijn maandsalaris en eventueel van het aantal functiejaren waarop zijn maandsalaris is gebaseerd.

6.9

Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functiebeschrijving of tegen de indeling van zijn functie kan hij gebruik maken van de in de onderneming van werkgever geldende beroepsprocedure, zoals hieronder beschreven:

Beroepsprocedure

- De werknemer die het niet met de functieomschrijving of functie-indeling eens is, kan in beroep gaan bij werkgever, te weten bij het hoofd personeelszaken;
- Binnen 2 maanden na indiening van het beroepsschrift dient werkgever een uitspraak te doen;
- Een werknemer die lid is van een bij de CAO genoemde vakvereniging kan, als hij het met de uitkomst van het interne onderzoek niet eens is, via zijn vakvereniging om herziening verzoeken;
- Een eventueel hogere indeling gaat in met terugwerkende kracht, vanaf het moment dat de werknemer het beroep heeft ingediend.

Artikel 7

Toepassing van salarisschalen

7.1

De maandsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld.

7.1.1

Tussentijdse herzieningen vinden plaats bij de indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in de leden 6.7 en 6.7.1

7.1.2

Voor leerplichtige werknemers geldt het bepaalde in artikel 17.

7.2

Alleen indien indiensttreding of tussentijdse benoeming voor 1 juli plaatsvindt, zal het aantal functiejaren met ingang van 1 januari daaropvolgend met 1 worden verhoogd.

7.3

Indien de werknemer in de hogere salarisschaal wordt ingedeeld worden hem zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om de in lid 7.4 bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.

7.3.1

Indien een werknemer om hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in lid 6.7 en 6.7.1 in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel functiejaren worden toegekend als in verband met de in lid 7.4.1 genoemde salarisverlaging nodig zijn.

7.3.2

Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 6.7.1 en 6.7. bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel functiejaren als nodig om de in lid 7.4.2 bedoelde inschaling te realiseren.

7.3.3

Indien een nieuwe werknemer elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft gekregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 functiejaren te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring – functiejaren worden toegekend.

7.4

Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die beloond wordt ingevolge de functiejarenschaal, bedraagt de verhoging van het maandsalaris de helft van het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende bedrag in de hogere salarisschaal.

7.4.1

Bij indeling in een lagere salarisschaal om aan hemzelf toe te rekenen redenen van een werknemer, die beloond wordt ingevolge de functiejarenschaal bedraagt de verlaging van het maandsalaris het verschil tussen de maandsalarissen bij 0 functiejaren van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe maandsalaris in overeenstemming te brengen met het maandsalaris vermeld bij het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

7.4.2

Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in lid 6.7.1 bedoelde omstandigheden van een werknemer die beloond wordt ingevolge de functiejaarschaal, wordt hem via inschaling een maandsalaris toegekend dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke maandsalaris ligt.

Indien het toekennen van functiejaars als bedoeld in lid 7.3.2 niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een aanvullend bedrag als persoonlijke toeslag. Deze toeslag - welke geen deel uitmaakt van het maandsalaris - stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen, doch blijft op een vast bedrag gehandhaafd. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal, wordt dit bedrag evenveel verminderd als het maandsalaris stijgt.

De persoonlijke toeslag wordt voorts verminderd ter gelegenheid van verhogingen van het maandsalaris, welke het gevolg zijn van verhogingen van de salarisschalen.

De vermindering bedraagt een vijfde deel van het bedrag der persoonlijke toeslag met een maximum van 1% van het desbetreffende maandsalaris bij 0 functiejaars.

Voor wat betreft de persoonlijke toeslag van werknemers van 60 jaar en ouder zij verwezen naar lid 18.6.

7.5

De werknemer, die in opdracht van werkgever tijdelijk een hoger ingedeelde functie waarneemt ontvangt daarvoor, indien de waarneming tenminste 5 werkdagen heeft geduurd, per volle dienst een toeslag. Deze toeslag wordt alsdan verstrekt met terugwerkende kracht vanaf de eerste dag van waarneming. Deze toeslag bedraagt per waargenomen dienst 0,25% van zijn maandsalaris voor elke functiegroep dat de waargenomen functie hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie. De waarnemingstoeslag wordt niet toegekend, indien in de functiewaardering met waarnemen in die hogere functie rekening is gehouden.

7.6

Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het salarisinkomen met een evenredig deel verminderd.

7.7

De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 27ste dag van elke maand beschikbaar gesteld op een door de werknemer aan te wijzen bank- of girorekening.

7.8 Aanpassing salarisschalen

De schaalsalarissen worden structureel verhoogd:

- a) Met ingang van 1 april 2015 met 3,25%
- b) Met ingang van 1 januari 2016 met 0,75%

Tevens wordt eenmalig uitgekeerd:

- c) Eenmalige uitkering van 1,50% maal 18/12 jaarinkomen 2013
- d) Eenmalige uitkering van 1,75% maal 6/12 jaarinkomen 2014

Artikel 8

Bijzondere beloningen

Algemeen

8.1

De maandsalarissen, bedoeld in de artikelen 6 en 7 worden geacht een beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het maandsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit. De beloning van arbeid op feestdagen, welke de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 9.

Werken in ploegen

8.2

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het maandsalaris gegeven.

8.2.1

Deze toeslag bedraagt per maand voor de vijf-ploegendienst 28,5% van het maandsalaris; drie-ploegendienst 17,3% van het maandsalaris; twee-ploegendienst 11% van het maandsalaris (met nachtarbeid van vrijdag op zaterdag); twee-ploegendienst 10% van het maandsalaris (zonder nachtarbeid van vrijdag op zaterdag).

8.2.2

Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegendienst heeft verricht, wordt een evenredig deel van de in lid 8.2 bedoelde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.

8.2.3

De werknemer in dagdienst, die moet invallen in ploegendienst gedurende 10 of minder diensten, wordt beloond volgens de bepalingen in lid 8.5 van dit artikel. Indien dit invallen in een maand 11 of meer diensten duurt, geschiedt de beloning van meet af aan volgens de bepalingen in lid 8.2.1 en lid 8.2.2.

8.2.4

De werknemer, die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst uit de ploegendienst naar een met lagere ploegentoeslag beloond rooster of naar de dagdienst ontvangt:

8.2.4.1

Indien hij korter dan een half jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag tot het einde van de lopende maand.

8.2.4.2

Indien hij een half jaar, maar niet langer dan 3 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand.

8.2.4.3

Indien hij langer dan 3 jaar, maar niet langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende maand, plus gedurende de daarop volgende 2 maanden 80%, 2 maanden 60%, 1 maand 40% en 1 maand 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag.

8.2.4.4

Indien hij langer dan 5 jaar maar niet langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 2 maanden, plus gedurende 5 maanden 80%, 5 maanden 60%, 4 maanden 40% en 4 maanden 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag. De werknemer van 58 jaar of ouder wordt voor de toepassing van dit artikel verwezen naar artikel 20.6

8.2.4.5

Indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt: de oorspronkelijke, in een geldbedrag vastgestelde ploegentoeslag gedurende de lopende en de volgende 3 maanden, plus gedurende 7 maanden 80%, 7 maanden 60%, 5 maanden 40% en 5 maanden 20% van het verschilbedrag met de eventuele nieuwe ploegentoeslag. De werknemer van 58 jaar of ouder wordt voor de toepassing van dit artikel verwezen naar artikel 20.6.

8.2.4.6

Onder eigen toedoen wordt niet verstaan plaatsing in een hogere functiegroep ten gevolge van promotie.

Consignatie

8.3

De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt daarvoor per dag:

op maandag tot en met vrijdag 0,75% van het maandsalaris;

op zaterdag en zondag 2,00% van het maandsalaris;

op feestdagen 2.50% van het maandsalaris.

Beloning bij overschrijding van het dienstrooster: overwerk

8.4

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de overeengekomen dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster wordt overschreden (overwerk), geldt de volgende regeling.

8.4.1

De hiervoor bedoelde overschrijdingen van de dagelijkse arbeidsduur, ontstaan door het uitoefenen van de eigen werkzaamheden, door vervanging als bedoeld in lid 6.6 danwel door het uitoefenen van OR-werkzaamheden, zullen bij voorkeur worden gecompenseerd in vrije tijd, welke binnen 90 dagen na de desbetreffende overschrijding moet worden opgenomen. Deze vrije tijd mag echter niet opgenomen worden op zaterdagen, zondagen en feestdagen.

Indien echter een werknemer in de vijf-ploegendienst op een roostervrije zaterdag of zondag arbeid heeft verricht kan de compenserende vrije tijd voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten wel op zaterdag, resp. op zondag worden opgenomen. Onverlet het bepaalde in de eerste volzin, mag iedere werknemer een tegoed van 24 uren, compensabele vrije tijd aanhouden.

8.4.2

Het inkomen voor de hierbedoelde overschrijdingen (overwerk) bedraagt de navolgende percentages van het maandsalaris per gewerkt uur:

1. uren op maandag tot en met vrijdag	1,42%
2. uren op zaterdag	1,55%
3. uren op zondag	1,72%
4. uren op feestdagen, waarin begrepen het doorbetaalde salaris op maandag t/m vrijdag	2,33%

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aansluitende en deze dienst overschrijdende uren wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoelde onder de punten 1) tot en met 4).

5. uren op roostervrije dagen van werknemers werkzaam in de vijf-ploegendienst;	
a. op maandag tot en met vrijdag	1,72%
b. op zaterdagen	2,03%
c. op zondagen	2,33%
d. op feestdagen	2,94%

Ingeval gekozen wordt voor opname in compenserende vrije tijd wordt voor elk uur overwerk 0,61% daartoe gereserveerd. Het gedeelte van de percentages boven de 0,61% wordt te allen tijde uitbetaald.

De hiervoor genoemde reservering van 0,61% per gewerkt overuur is gelijk aan 1 uurloon. Bij opname van compenserende vrije tijd zal de navolgende verrekening op de reservering plaatsvinden:

- a) 1 compensatie uur voor elk op maandag tot en met vrijdag opgenomen uur;
- b) 1,5 compensatie uur voor elk op zaterdag opgenomen uur;
- c) 2 compensatie uren voor elk op zondag opgenomen uur.

Beloningen van afwijkingen van het dienstrooster: verschoven uren

8.5

Indien de werknemer in ploegendienst in opdracht van de werkgever arbeid verricht op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen, waarop de wisseling van de ploegen plaatsvindt, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden (verschoven uren), wordt daarvoor een toeslag op het maandsalaris gegeven.

De toeslag wordt eveneens verstrekt aan de werknemer in de dagdienst die, in opdracht van de werkgever, arbeid verricht op tijden gelegen voor 07.00 uur 's ochtends en na 18.00 uur 's avonds, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.

Deze toeslag bedraagt per uur op maandag tot en met zaterdag 0,29%, op zondag 0,58% en op feestdagen 1,16% van het maandsalaris.

De werknemer in ploegendienst, die anders dan door eigen toedoen overgeplaatst wordt naar een andere dienst, ontvangt daarvoor in afwijking van het hiervoor bepaalde, per overgang een eenmalige toeslag van 1,74% van het maandsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien de terugplaatsing geschiedt nadat de werknemer gedurende 6 diensten in de afwijkende ploeg of dienst heeft gewerkt.

8.5.1

De werknemer van de afdeling Maintenance & Engineering, die in opdracht van de werkgever een gedeelte van de dagdienst thuis doorbrengt om 's avonds in verschoven uren te komen werken, verkrijgt tot het einde van de dagdienst bijzonder verlof met behoud van salaris.

Recht op verzuim bij afwijkingen van het dienstrooster

8.6

De werknemer in dagdienst, die na volbrachte dagtaak overwerk moet verrichten op uren vallende tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende werkdag, ontvangt voor deze uren naast en boven de beloning als geregeld in dit artikel, even zoveel roosteruren verzuim met behoud van salaris met dien verstande dat voor iedere opkomst minstens een verzuimuur wordt gegeven. Als het overwerk van een werknemer in een dagdienst begint op of na 4.00 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op verzuimuren.

8.6.1

De werknemer in ploegendienst, die in aansluiting op zijn roosterdienst overwerk moet verrichten gedurende meer dan 5 uren, heeft eveneens recht op evenveel roosteruren verzuim met behoud van salaris als deze 5 overuren worden overschreden.

8.6.2

Indien de uren niet worden opgenomen terstond na afloop van het overwerk binnen hetzelfde etmaal hetzij dat betrokkene deze uren niet wil opnemen, worden ze in het geheel niet toegekend. De tijd waarin het opnemen van de verzuimuren begint, ligt bij het begintijdstip van de normale dienst onmiddellijk aansluitend op het overwerk.

Vergoeding voor extra reis

8.7

De werknemer, die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar de fabriek moet maken, ontvangt daarvoor per opkomst een vergoeding over het maandsalaris.

Deze vergoeding bedraagt op:

maandag tot en met vrijdag	1,00%
zaterdag	1,50%
zon- en feestdagen	2,00%

Deze vergoeding is niet van toepassing indien de werknemer de werkzaamheden op eigen verzoek tijdelijk onderbreekt voor het gebruiken van een maaltijd thuis.

Artikel 9 Zon- en feestdagen

9.1

Onder feestdagen worden in deze Collectieve Arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Koningsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en 5 mei in het lustrumjaar.

9.2

Voor de toepassing van dit artikel en de artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.

9.3

Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in vijf-ploegen-dienst betreft volgens het geldende dienstrooster. Indien op een niet op zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

9.4

De werknemer in de vijf-ploegendienst, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid moet verrichten, ontvangt over de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 1,22% van zijn maandsalaris per op de feestdag gewerkt uur.

Artikel 10 Extra vrije dagen voor medewerkers in de dag-, 2- en 3-ploegendienst.

10.1

De werknemer in dag-, 2-ploegen- en 3-ploegendienst heeft vanaf 1998 recht op 17 extra-roostervrije dagen per kalenderjaar.

Deze arbeidsverkortende rechten zullen in de vorm van extra roostervrije dagen door de individuele werknemer in overleg met de werkgever worden opgenomen, met behoud van de bedrijfstijd per 1 mei 1983.

Bij deze dagen is opname in gesloten blokken van vier uur mogelijk.

10.2

Het in 10.1 vermelde recht wordt verminderd met een halve dag voor elke 14 kalenderdagen, die een werknemer in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen werken. De vermindering zal niet meer bedragen dan drie dagen per kalenderjaar. De vermindering geldt niet indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een bedrijfsongeval of van zwangerschaps- en bevallingsverlof.

10.3

Een niet opgenomen extra vrije dag vervalt indien de werknemer ook in geval van arbeidsongeschiktheid niet in staat was deze dag te genieten.

10.4

Indien op verzoek van het bedrijf toch wordt gewerkt op extra vrije dagen als bedoeld in artikel 10.1, dan zullen de op die dagen gewerkte eerste acht uren uitsluitend enkelvoudig in vrije tijd worden gecompenseerd.

10.5

- a. De werknemer in dag-, 2-ploegen- en 3-ploegendienst kan tegen inlevering van 5% van het maandinkomen per kalenderjaar 1 extra-roostervrije dag opnemen.
- b. De werknemer in 5-ploegendienst kan tegen inlevering van 5% van het maandinkomen per opgenomen (extra) roosterdienst, per kalenderjaar maximaal 3 roosterdiensten vrijaf opnemen.

Artikel 11

Verzuim met behoud van salaris

11.1

In geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer geldt het in artikel 16 bepaalde.

11.2

In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen (geoorloofd verzuim) mits hij zo mogelijk tenminste een dag van te voren en onder overlegging van bewijsstukken, de werkgever van het verzuim in kennis stelt en de gebeurtenis daadwerkelijk bijwoont:

- a) van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis c.q. crematie bij overlijden en begrafenis c.q. crematie van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin van de werknemer behorend kind of pleegkind.
- b) gedurende 2 dagen wegens overlijden en/of begrafenis c.q. crematie van een niet onder a. genoemd eigen kind of pleegkind, van de ouders of schoonouders, broer of zuster van de werknemer.
- c) gedurende 1 dag bij overlijden of begrafenis c.q. crematie van een schoonzoon of schoondochter, zwager, schoonzuster, grootmoeder, grootvader en kleinkind van de werknemer.

Indien de werknemer ten tijde van een van deze gebeurtenissen werkzaam is in de nachtdienst, heeft hij in afwijking van het hierboven gestelde aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de nachtdienst onmiddellijk voorafgaande en onmiddellijk volgende op genoemde gebeurtenis.

- d) gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer.
- e) gedurende 2 dagen bij huwelijk/geregistreerd partnerschap (GP) van de werknemer.
- f) gedurende 1 dag bij huwelijk/geregistreerd partnerschap (GP) van een kind, pleegkind, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, zwager of schoonzuster, broer, zuster en kleinkind van de werknemer.

Indien de werknemer ten tijde van een van deze gebeurtenissen werkzaam is in de nachtdienst heeft hij, in afwijking van het hierboven gestelde aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de nachtdienst onmiddellijk voorafgaande aan en onmiddellijk volgend op genoemde gebeurtenis.

- g) gedurende 1 dag bij 25- en 40-jarig huwelijk/GP van de werknemer, alsmede gedurende 1 dag bij 25, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk/GP van diens ouders of schoonouders. Indien de werknemer ten tijde van deze gebeurtenissen werkzaam is in de nachtdienst, heeft hij, in afwijking van het hierboven gestelde aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de nachtdienst onmiddellijk voorafgaande aan en onmiddellijk volgend op genoemde gebeurtenis.
- h) gedurende 1 dag bij 25-, 40- en 50-jarig dienstjubiläum van de werknemer.
- i) gedurende 1 dag bij de priesterwijding van een zoon, pleegzoon en broer van de werknemer en bij de eerste bevestiging in het predikantenambt van kinderen, pleegkinderen, broers en zusters van de werknemer.
- j) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van vergoeding welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.

- k) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 uren voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of tandarts of fysiotherapeut op voorschrift van de behandelend arts en tot een maximum van een halve dag voor bezoek aan een specialist voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gederfde inkomen zou kunnen doen gelden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van salaris plaats.
- l) gedurende 1 dag bij verhuizing van een werknemer die een zelfstandig huishouden voert.

11.3

In individuele gevallen kunnen aan de werknemer, die niet voldoet aan de voorwaarden genoemd onder 11.lid 2.a, doch wel belast is met het regelen van de begrafenis c.q. crematie, de rechten genoemd onder 11.lid 2.a. worden toegekend. Uiteraard voor zover de overeengekomen arbeid noodzakelijkerwijze niet kan worden verricht.

11.4

Art. 11.lid 2. a t/m c, f t/m h en j zal zoveel mogelijk overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde dat blijkens het bevolkingsregister de partners tenminste een jaar op hetzelfde adres staan ingeschreven.

11.5

In afwijking en met uitsluiting van het bepaalde in artikel 628 Burgerlijk Wetboek geldt dat de werkgever niet gehouden is het salaris door te betalen in de navolgende gevallen:

11.5a

Schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het bedrijfsreglement;

Artikel 12 Vakantie

12.1

Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
De administratie van de vakantie geschiedt in uren.

Duur der vakantie voor werknemers in dienst voor 1 januari 2015

12.1.1

De werknemer werkzaam in dag-, 2- of 3-ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op een vakantie van respectievelijk:

- a. 200 uren indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar jonger dan 40 jaar is;
- b. 208 uren, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 40 jaar of ouder is;
- c. 216 uren, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 45 jaar of ouder is;
- d. 224 uren, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 50 jaar of ouder is;
- e. 232 uren, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 55 jaar of ouder is;

12.1.2

De werknemer werkzaam in vijf-ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op een vakantie van respectievelijk:

- a. 188 uren, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar jonger dan 40 jaar is;
- b. 196 uren, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 40 jaar of ouder is;
- c. 204 uren, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 45 jaar of ouder is;
- d. 212 uren, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 50 jaar of ouder is;
- e. 220 uren, indien hij bij de aanvang van het vakantiejaar 55 jaar of ouder is;

Duur der vakantie voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2015

12.2.

De werknemer werkzaam in dag-, 2- of 3-ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op een vakantie van respectievelijk:

- a. 216 uren

12.2.1

De werknemer werkzaam in vijf-ploegendienst heeft per kalenderjaar recht op een vakantie van respectievelijk:

- a. 204 uren

12.3

De werknemer die voor het einde van het lopende vakantiejaar in of uit de dienst van de werkgever treedt, heeft in dat kalenderjaar, onverminderd het in artikel 12.1 resp. 12.2 bepaalde, voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel der vakantie.

12.4

Indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, krijgt de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie. Indien het dienstverband tenminste een maand heeft geduurd, geldt het bepaalde in de leden 12.5 en 12.5.1.

12.5

Bij indiensttreding van de werknemer voor of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 12.3 bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest; een en ander mits de dienstbetrekking tenminste 1 maand heeft geduurd.

12.5.1

Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband voor of op de 1e van de maand, wordt hij voor de toepassing van het in lid 12.3 bepaalde geacht die maand hele maand in dienst te zijn geweest.

12.6

De vakantie wordt als regel gedurende 3 kalenderweken aaneengesloten en voor het overige in de vorm van dagen c.q. uren genoten. De aaneengesloten vakantie mag in individuele gevallen een periode van maximaal 4 weken omvatten, indien en voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

Tijdstip der vakantie

12.7

De aaneengesloten vakantie wordt in onderling overleg en aan de hand van een per afdeling op te maken schema voor iedere werknemer afzonderlijk vastgesteld. In de regel zal in de maanden juni, juli en augustus geen toestemming worden gegeven een periode van 4 weken aaneengesloten vakantie op te nemen. In deze maanden zal genoemde periode derhalve van kortere duur zijn.

12.7.1

Vakantiedagen c.q. vakantie-uren kunnen worden genoten op een datum naar keuze van de werknemer met dien verstande echter dat de werkgever wanneer de goede gang van het bedrijf er door in gevaar zou komen, bevoegd is die keuze van de werknemer te weigeren.

12.7.2

Collectieve vakantiedagen c.q. vakantie-uren worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.

Niet opgenomen vakantie

12.8

Indien de werknemer geen gebruik heeft gemaakt van zijn vakantierechten in het jaar waarin deze zijn verworven, zal tussen werkgever en werknemer overleg plaatsvinden over de vaststelling van de data waarop deze dagen c.q. uren kunnen worden opgenomen.

Vakantie bij onderbreking van de werkzaamheden

Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

12.9

De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft, indien deze tijd langer dan een maand duurt.

12.10.1

De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:

- a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte;
- b. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- d. het opnemen van verlof gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet genoten vakantie;
- e. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- f. tegen zijn wil – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – niet in staat zijn arbeid te verrichten (werktijdvermindering);
- g. het genieten van verlof als bedoeld in artikel 643 BW (politiek verlof).

In de hiervoor onder a. en b. bedoelde gevallen wordt slechts vakantie verworven over de wettelijk vastgestelde periode waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat de tijdvakken worden samengesteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Opbouw van vakantie bij volledige arbeidsongeschiktheid vindt niet plaats indien de arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek, waarover de werknemer in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en voor de tijd gedurende welke de werknemer door zijn toedoen zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd dan wel indien hij zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht.

12.10.2

Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld in lid 10. 1. onder a. en b. van dat artikel in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorige jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in de leden 3, 4, 5 en 5.1 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

12.11

Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen in lid 12.10 en alsmede in lid 11.2 onder a,b,c,g, en k gelden niet als vakantie.

12.12

Indien een der in lid 12.11 genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantiedag c.q. vakantie-uren, zullen de dagen c.q. uren, waarop die verhindering zich voordoet, wel als vakantiedagen c.q. vakantie-uren worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantiedag(en) c.q. vakantie-uren aan de werkgever heeft medegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in de gevallen van lid 11.2 onder a,b,c,g en k niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantiedag(en) c.q. vakantie-uren geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer; deze ziekte krachtens de bepalingen van de ziekwet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in die bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht kon komen.

Vakantie bij het beëindigen van het dienstverband

12.13

Bij het beëindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen, met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.

12.13.1

Indien de werknemer de hem toegekende vakantie bij het einde van de dienstbetrekking niet heeft opgenomen zal hem voor elke niet genoten dag c.q. uur een evenredig deel van zijn maandinkomen worden uitbetaald. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze verrekend.

12.13.2

De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantiedagen c.q. vakantie-uren zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Uitvoeringsbepalingen

12.14

De werknemer, die volgens rooster op zaterdag of zondag moet werken kan in zijn aaneengesloten vakantie van vier weken niet meer dan 4 zaterdagen c.q. 4 zaterdagen en 4 zondagen opnemen. Is de vakantieperiode van kortere duur dan zal het aantal in deze periode op te nemen zaterdagen c.q. zondagen direct afhankelijk zijn van de lengte van deze periode.

De werknemer die volgens rooster in de nacht van zondag op maandag moet werken, kan in zijn vakantie niet meer dan vier maal de nacht van zondag op maandag opnemen.

12.14.1

De werkgever kan bepalen dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor aaneengesloten vakantie en vakantiedagen een bepaalde termijn voor de gewenste datum moet indienen.

Artikel 13 Vakantietoeslag

13.1

De werkgever kent in de maand mei aan iedere werknemer een vakantietoeslag toe. Bij opname van de aaneengesloten vakantie voor het uitbetalen van de vakantietoeslag bestaat de mogelijkheid op deze toeslag een voorschot op te nemen.

13.2

De vakantietoeslag bedraagt 8% van het maandinkomen van de maand mei, c.q. het maandinkomen dat de werknemer volgens rooster verdiend zou hebben als hij niet arbeidsongeschikt was geweest, voor elke maand die de werknemer in dienst is geweest in de periode tussen 1 juni van het voorafgaande jaar en 31 mei van het lopende jaar. Voor de vaststelling van het aantal maanden is het bepaalde in de leden 12.4, 12.5 en 12.5.1 van toepassing.

13.3

Eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten zijn in de vakantietoeslag begrepen.

13.4

Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband zal de vakantietoeslag worden afgerekend bij de laatste salarisbetaling op basis van het laatstgenoten salaris voor zover deze nog niet eerder is geschied (naar evenredigheid).

Artikel 14 Uitkering 13e maandsalaris

14.1

De werknemer die op 31 december een vol kalenderjaar in dienst is geweest zal in de maand november van dat jaar een extra uitkering van 1 maandinkomen over de maand november van dat jaar ontvangen.

14.2

De werknemer, die een deel van het kalenderjaar in dienst is geweest, ontvangt, mits het dienstverband langer dan 2 maanden heeft geduurd een deel van deze extra uitkering, evenredig aan het aantal maanden, dat het dienstverband in dat kalenderjaar heeft geduurd.

14.3

Voor de vaststelling van het in lid 14.2 bedoelde aantal maanden, is het bepaalde in de leden 12.5 en 12.5.1 van toepassing.

14.4

Eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten zijn in de extra uitkering begrepen.

Artikel 15 Zorgverzekering

15.1

De werknemer kan deelnemen aan een door de werkgever gesloten collectieve (aanvullende) zorgverzekering.

15.2

Naast de wettelijke vergoeding zal werkgever geen verdere bijdrage aan de werknemer toekennen.

Artikel 16 Uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid

16.1

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

16.1.1

Aanvulling wettelijke loondoorbetaling periode van 104 weken

Gedurende de eerste 104 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het netto maandinkomen.

Conform wet Poortwachter hebben zowel werkgever als werknemer verplichtingen in het kader van de re-integratie.

16.1.2

Netto maandinkomen

Onder netto maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen, dat de werknemer per maand zou hebben verdiend indien hij normaal, volgens rooster, had gewerkt, verminderd met de sociale verzekeringspremies en eventuele loonbelasting die normaliter ingehouden worden indien hij zou werken.

16.2

Vorenbedoelde bovenwettelijke uitkeringen c.q. aanvullingen worden beëindigd bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

16.3

De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren of op te schorten conform het bepaalde in art. 629 BW, lid 3 respectievelijk lid 5. De werkgever heeft voorts in dat geval het recht de aanvullingen te weigeren of in te trekken. Bovendien heeft de werkgever het recht de aanvullingen te weigeren of in te trekken, indien de werknemer de desbetreffende voorschriften niet stipt naleeft. Ingeval van misbruik dan wel indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan eigen schuld van de betrokken werknemer of bij overtreding van het verbod in art. 2.7 verbeurt deze eveneens elke aanspraak op de in dit artikel bedoelde aanvullingen.

16.4

Het bepaalde in lid 16.1 is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval wegens een of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderiving kan doen gelden. Werknemer is verplicht werkgever ter zake te informeren.

16.5

Vorderingen uit hoofde van arbeidsongeschiktheid op wettelijke organen voor de uitvoering van de sociale verzekeringen, worden door de werknemer aan de werkgever overgedragen voor de tijd dat zijn salaris wordt doorbetaald.

- *Periode na eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid en interne re-integratie*

16.6

Re-integratie

Werkgever zal zich maximaal blijven inspannen om gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers zoveel als mogelijk binnen zijn onderneming te re-integreren. Hierbij zal zoveel mogelijk maatwerk worden geleverd, rekening houdend met de restcapaciteit van werknemer.

Indien onverhoopt blijkt dat re-integratie in de onderneming van werkgever onmogelijk blijkt te zijn en dientengevolge werkgever besluit dat er extern dient te worden gere-integreerd (tweede spoor) en of overgegaan wordt tot beëindiging van het dienstverband, zal werkgever voordat hij uitvoering geeft aan dit besluit de vakbond waarbij betrokken werknemer is aangesloten in de gelegenheid stellen tot overleg over eventuele voorzieningen.

16.7

WGA-gedifferentieerde premie

Werkgever heeft de mogelijkheid om een deel van de gedifferentieerde WGA-premie op het nettoloon van werknemer in te houden. Partijen zijn overeengekomen dat werkgever van dit recht gedurende de looptijd van de CAO geen gebruik zal maken, onder voorwaarden zoals genoemd in dit artikel: de werkgever zal, voor de duur van deze cao, tot 0,5% van de vastgestelde premie voor 100% betalen. Indien de vastgestelde premie boven deze drempel van 0,5% komt, dan zal het meerdere van de premie voor de helft door werkgever en voor de helft door de werknemer worden betaald.

Artikel 17 Vorming en opleiding

17.1

Niet-leerplichtige werknemers worden, indien zij bij de aanvang van het schooljaar (1 augustus) de leeftijd van 19 jaar nog niet hebben bereikt, in de gelegenheid gesteld met behoud van salaris deel te nemen aan een van de in de volgende leden genoemde opleidingen:

17.1.1

Vormingscursussen van erkende instituten voor de normale duur van een cursus tot ten hoogste 2 halve of een hele dag per week. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingscursus een werkkamp wordt georganiseerd, kan de betreffende werknemer daaraan in beginsel deelnemen.

17.1.2

Indien hij aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, hetzij een opleiding binnen het kader van het leerlingstelsel, hetzij met toestemming van de werkgever een vakopleiding die niet onder het leerlingstelsel valt, mits deze vakopleiding gericht is op een binnen de onderneming te vervullen functie. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, wordt de betreffende werknemer in de gelegenheid gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstand. Wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs wordt gevolgd zal worden nagegaan of het redelijk is de betreffende werknemer binnen de onderneming een ochtend of middag per week de gelegenheid te geven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken.

Indien van een werknemer regelmatig blijkt dat hij bovenstaande faciliteiten niet aanwendt voor het volgen van onderwijs resp. het maken van huiswerk verbonden aan de vorming en vakopleiding, zulks ter beoordeling van de werkgever in overleg met de cursusleiding, kan de werkgever de genoemde faciliteiten voor de betreffende werknemer intrekken. Genoemde faciliteiten gelden voor de normale duur van een opleiding. Een eenmaal aangevangen opleiding mag worden voltooid mits de normale studieduur niet overschreden wordt.

Partieel leerplichtigen

17.2

Voor een werknemer die partieel leerplichtig is, geldt dat de vastgestelde normale arbeidsduur voor hem wordt verminderd in evenredigheid met het aantal dagen, waarop hij aan de leerplicht onderworpen is.

17.2.1

Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.

17.2.2

Het aantal in lid 12.2 bepaalde basis-vakantiedagen zal, met inachtneming van de verhouding welke bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.

Het werken op een zogenaamde schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen.

17.2.3

De partieel leerplichtige werknemer die deelneemt aan een opleiding kan op de dag dat de onderwijsinstelling die hij normaal bezoekt, officieel wegens vakantie gesloten is, vrijwillig werkzaamheden verrichten in de onderneming.

17.2.4

Op de dag waarop de werknemer een onderwijsinstelling moet bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn. Ingeval de werknemer op een van de hier en in lid 17.2.2 bedoelde vakantiedagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldend salaris ontvangen, zonder overwerktoeslag. Eerst indien de voor die dag volgens dienstrooster gelden arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerkregeling in.

Arbeidsvoorwaarden leerlingen

17.3

Aan de op te leiden leerlingen zal een leer-arbeidsovereenkomst worden aangeboden voor de duur van de opleiding. Op deze leer-arbeidsovereenkomsten is de CAO van toepassing met uitzondering van het bepaalde in de artikelen 4.2, 6 en 7, en de bijlagen I en II. De leerlingen ontvangen in het eerste jaar van hun opleiding een vergoeding van € 253,30 (bruto); en met ingang van 1 april 2009 € 262,16 (bruto) per maand en in het tweede jaar van hun opleiding een vergoeding van € 380,40 (bruto) en met ingang van 1 april 2009 € 393,72 (bruto) per maand. Deze bedragen worden verhoogd conform de algemene verhogingen van de salarisschalen.

Artikel 18 Faciliteiten voor oudere werknemers
Dit artikel is alleen van toepassing op werknemers in dienst vóór
1 januari 2015

18.1

De werknemer van de volgende leeftijd heeft per kalenderjaar recht op onderstaande extra vrije werkdagen c.q. diensten met behoud van maandinkomen:

- bij 58 jaar: 1 dag
- bij 59 jaar: 2 dagen
- bij 60 jaar: 3 dagen
- bij 61 jaar: 4 dagen
- bij 62 jaar: 5 dagen
- bij 63 jaar: 6 dagen
- bij 64 jaar: 7 dagen

De peildatum voor de hierboven genoemde leeftijden is 1 januari van het lopende jaar.

18.2

De werknemer van de volgende leeftijd kan op basis van vrijwilligheid extra vrije tijd opnemen met behoud van het inkomen over elke opgenomen vrije dienst:

CAO - senioren 100% - aantal dagen per jaar

Lft 56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Dagen12	15	16	16	16	16	16	16	16	17	17

CAO - senioren 100% - aantal dagen per maand

56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66
Jan 1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Feb 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Mrt 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Apr 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Mei 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Jun 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sep 1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
Okt 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Nov 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Dec 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	15	16	16	16	16	16	16	16	17	17

De vaststelling van deze tijd geschiedt in overleg met de werkgever.
 Niet opgenomen vrije tijd vervalt per desbetreffende maand. De peildatum voor de hierboven genoemde leeftijden is de eerste dag van de maand.

Vaststelling kan geschieden op jaarbasis, de werknemer dient dit dan uiterlijk een maand voor aanvang van de desbetreffende jaar te doen.

Werknemer kan ook kiezen voor vaststelling op kwartaalbasis, in dat geval dient werknemer dan uiterlijk een maand voor aanvang van het desbetreffende kwartaal de dagen vast te stellen.

De hier bedoelde dagen kunnen niet opgenomen worden in de weken waarin de schoolvakanties vallen. Aan het einde van de maand niet opgenomen dagen vervallen.

18.3

De werknemer, die met pensioen gaat, resp. vrijwillig vervroegd uittreedt, wordt met zijn echtgeno(o)t(e) dan wel zijn partner uit een relatie als omschreven in artikel 11.4 in de gelegenheid gesteld het jaar voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband op kosten van de werkgever deel te nemen aan een externe voorbereidingscursus. De afwezigheid daartoe kan in totaal ten hoogste 5 dagen duren.

18.4

De overgangsregeling benoemd in dit artikel is alleen van toepassing op werknemers in dienst vóór 1 januari 2015

(Oud artikel 20.4

De werknemer in dagdienst, die 55 jaar of ouder is, kan niet verplicht worden in ploegendienst te gaan werken of arbeid te verrichten buiten het voor hem geldende dienstrooster.

Evenmin kan de werknemer in ploegendienst, die 55 jaar of ouder is, verplicht worden arbeid te verrichten buiten het voor hem geldende dienstrooster.)

Overgangsregeling: uitsluitend voor de werknemer in dienst op 31 december 2014:

Leeftijd per 1-1-2015	Oud artikel 20.4 blijft van kracht onder voorwaarde:
≥ 60 jaar	ongewijzigd tot aan AOW-gerechtigde leeftijd
55 t/m 59 jaar	vanaf de datum 10 jaar direct voorafgaand aan AOW-gerechtigde leeftijd
≤ 54 jaar	vanaf de datum 7 jaar direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd

Aan deze overgangsregeling is de voorwaarde verbonden, dat de hier bedoelde ontheffing niet door werkgever wordt toegekend indien daardoor een bedrijfsstilstand wordt veroorzaakt, noch indien sprake is van een noodsituatie, respectievelijk de veiligheid in het geding is.

18.5

De persoonlijke toeslag van de werknemer, die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt niet meer verminderd ter gelegenheid van een verhoging van het maandsalaris, als omschreven in lid 7.4.3.

De werknemer van 60 jaar of ouder, die anders dan door eigen toedoen in een lagere functie wordt geplaatst, behoudt tot zijn pensioengerechtigde leeftijd dan wel tot de datum, waarop hij vrijwillig vervroegd uit dienst treedt, zijn oorspronkelijke maandsalaris onder verrekening van eventuele uitkeringen ingevolge sociale verzekeringen.

18.6

De werknemer van 58 jaar of ouder die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een met een lagere ploegentoeslag beloond rooster of naar de dagdienst, blijft – indien hij ten tijde van terugplaatsing langer dan vijf jaar in ploegen-dienst heeft gewerkt recht houden op 100% van de oorspronkelijke in een geldbedrag vastgelegde ploegentoeslag. Onder eigen toedoen wordt niet verstaan plaatsing in een hogere functiegroep ten gevolge van promotie.

Is de overplaatsing geïndiceerd op medische gronden, dan geldt bovenstaande voor de werknemer vanaf 55 jaar.

Artikel 19 Pensioen- , Levensloop en spaarregeling

Pensioenregeling

19.1

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname door de werknemers verplicht is op de grondslag van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden. Wijzigingen in de pensioenregeling, betrekking hebbende op de werknemersbijdrage in de premie of op de hoogte van de uitkeringen, zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat ter zake overleg is gepleegd met de vakverenigingen.

19.2

Indien en voor zover de in de tweede zin van lid 19.1 bedoelde wijzigingen gevolgen hebben voor werknemers in de zin van de CAO, worden deze wijzigingen door de werkgever pas doorgevoerd, nadat de vakverenigingen instemming hebben verleend.

19.3

Voor de mensen die op 1 januari 2001 in dienst waren zijn overgangsmaatregelen van toepassing. Deze overgangsmaatregelen zijn opgenomen in Bijlage III.

Artikel 20

Uitkering bij overlijden

20.1

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdens-uitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterend 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 Sociaal Verzekeringswetten.

20.2

Onder laatstelijk rechtens toekomend loon wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten maandinkomen vermeerderd met de eventuele overwerktoeslag over de laatste 13 weken voorafgaande aan de ziekmelding c.q. het overlijden, plus eventueel naar evenredigheid, de vakantietoeslag en de uitkering 13de maandsalaris.

20.3

Onder de nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:

- a) de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene niet duurzaam van de andere echtgenoot gescheiden leefde, of zijn partner met wie hij duurzaam samenleefde;
- b) bij ontstentenis van de onder a. bedoelde personen, de minderjarige wettige of erkende natuurlijke kinderen;
- c) bij ontstentenis van de onder a. en b. bedoelde personen, diegenen ten aanzien van wie de overledene grotendeels in de kosten van het bestaan voorzag en met wie hij in gezinsverband leefde;
- d) bij ontstentenis van de onder a., b. of c. bedoelde personen kan een overlijdens-uitkering worden verstrekt gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend loon over het resterend deel van de kalendermaand van overlijden aan de persoon die daarvoor op billijkheidsgronden het meest in aanmerking komt.

20.4

Geen uitkering is verschuldigd, indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een van de Sociaal verzekeringswetten (zoals wettelijke doorbetalingsverplichting gedurende arbeidsongeschiktheid, WIA).

Artikel 21 Ouderschapsverlof

21.1

In afwijking van de wettelijke regeling kunnen werknemers die in deeltijd werken tijdens de wettelijke periode van ouderschapsverlof op hun verzoek 50% van de voor hen geldende werktijd werken met een minimum van 16 uur per week, mits de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten.

21.2

Voor de werknemer die gebruik maakt van de wettelijke ouderschapsverlofregeling wordt de vakantietoeslag gebaseerd op het maandinkomen dat de betrokken werknemer in de maand mei verdiend zou hebben, wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van het recht op ouderschapsverlof, tenzij de werknemer na het ouderschapsverlof minder uren gaat werken dan voorafgaand aan het ouderschapsverlof. In dat geval wordt de vakantietoeslag berekend over het maandinkomen behorende bij het aantal uren dat de werknemer na het ouderschapsverlof gaat werken.

21.3

Voor de werknemer die gebruik maakt van de wettelijke ouderschapsverlofregeling wordt de 13de maand uitkering gebaseerd op het maandinkomen dat de betrokken werknemer in de maand november verdiend zou hebben, wanneer hij geen gebruik zou hebben gemaakt van het recht op ouderschapsverlof, tenzij de werknemer na het ouderschapsverlof minder uren gaat werken dan voorafgaand aan het ouderschapsverlof. In dat geval wordt de 13de maand uitkering berekend over het maandinkomen behorende bij het aantal uren, dat de werknemer na het ouderschapsverlof gaat werken.

Artikel 22 Tussentijdse wijzigingen

22.1

Ingeval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische aard in Nederland voordoet, dat partijen bij deze Collectieve Arbeidsovereenkomst redelijkerwijze niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de aan te brengen wijzigingen overleg worden gepleegd.

22.2

Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad een wijziging van algemeen-economische aard als in lid 22.1 van dit artikel bedoeld heeft plaats gehad, zal hierover een advies van de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, hetwelk partijen zal binden.

22.3

Indien over de aan te brengen wijzigingen tussen partijen geen overeenstemming wordt bereikt binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld, is (zijn) de partij(en), die de wijzigingen heeft (hebben) voorgesteld, gerechtigd deze Collectieve Arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand op te zeggen.

22.4

Indien een medewerker zich beroept op benadeling in het kader van gelijke behandeling zullen partijen onmiddellijk in overleg treden ter voorkoming dat de vastgestelde arbeidsvoorwaarden tot onvoorziene kostenstijging zullen leiden en ervoor zorgdragen dat er adequate oplossingen volgen.

22.5

Werkgever zal de consequenties van de Werkkostenregeling in kaart brengen. Indien blijkt dat de bestaande voorzieningen boven de in de WKR gestelde de vrije ruimte komt, dan zal de werkgever met Ondernemingsraad overleggen om aanpassing van de betreffende voorzieningen. Indien blijkt dat na dit overleg met de Ondernemingsraad door o.m. het gebruik van de fiscaalvriendelijke verrekening van de vakbondscontributie zoals bedoeld in bijlage V onderdeel III van de CAO, toch boven in de WKR gestelde vrije ruimte wordt uitgekomen, dan zal de werkgever de vakbond uitnodigen voor overleg.

Participatiewet en Wajong Jongeren:

INVISTA zal op landelijk niveau zich inspannen om in die vestigingen waar dit mogelijk is aan zogenoemde Wajong Jongeren of andere personen zoals bedoeld onder de Participatiewet een werk(ervarings)plaats aan te bieden. Indien en voor zover dit uitkomst biedt zal voor hen een loonschaal worden gecreëerd van 100% tot 120% van de Wet Minimumloon.

Reparatie 3^e WW-jaar:

Werkgever is, onder de voorwaarde zich niet op voorhand te verbinden aan een resultaat, bereid met vakbond te overleggen over het advies van de STAR inzake reparatie 3^e WW-jaar. Een en ander zulks het advies van de SER en Star. Indien dit binnen de looptijd van de CAO plaatsvindt en hierover tussen partijen overeenstemming bestaat, dan zal voor zover noodzakelijk de CAO worden opgebroken en op dit punt worden aangepast.

Artikel 23 Contractduur en opzegging

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 oktober 2013 en eindigt van rechtswege op 1 maart 2016, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke vestigingsplaatsen.

Partij ter ene zijde
INVISTA Polyester B.V.
te Vlissingen

Directie

Partijen ter andere zijde
F.N.V.
te Amsterdam

Bestuurder

Bijlage I Functiegroepen

Indeling van functiegroepen volgens werkclassificatie ORBA als bedoeld in lid 6.1 van deze Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Functiegroep 3 (55 1/2 – 75 punten) onbezet

Functiegroep 4 (75 1/2 – 95 punten) onbezet

Functiegroep 5 (95 1/2 – 115 punten) – schaal C
C-operator

Functiegroep 6 (115 1/2 - 135 punten) – schaal D
B-operator

Functiegroep 7 (135 1/2 - 155 punten) – schaal E
A-operator

Functiegroep 8 (155 1/2- 175 punten) – schaal F
Assistant wachtchef

Bijlage II Salarisschalen als bedoeld in artikel 6 van deze CAO

0. Salarisschalen per 1 april 2013; uitgedrukt in €

	A		B	1-4-2013	C	1-4-2013	D	1-4-2013	E		F
				C00	1358	D00	1435	E00	1519		
				C01	1602	D01	1691	E01	1790		
				C02	1878	D02	1983	E02	2098		
A00	2030	B00	2115	C03	2208	D03	2333	E03	2469	F00	2620
A01	2069	B01	2158	C04	2260	D04	2384	E04	2529	F01	2682
A02	2108	B02	2199	C05	2307	D05	2434	E05	2581	F02	2743
A03	2145	B03	2242	C06	2359	D06	2490	E06	2638	F03	2802
A04	2188	B04	2283	C07	2404	D07	2543	E07	2694	F04	2860
A05	2233	B05	2329	C08	2457	D08	2593	E08	2749	F05	2921
A06	2268	B06	2367	C09	2507	D09	2643	E09	2808	F06	2980
A07	2308	B07	2407	C10	2556	D10	2697	E10	2861	F07	3039
A08	2356	B08	2453	C11	2606	D11	2749	E11	2919	F08	3100
A09	2403	B09	2503	C12	2658	D12	2806	E12	2976	F09	3163
		B10	2553	C13	2711	D13	2862	E13	3035	F10	3226

A. Salarisschalen per 1 april 2015 (met 3.25% verhoging); uitgedrukt in €.

Het minimum aanstellingsalaris is het minimum jeugdloon voor de leeftijdsgroep

	A		B	1-4-2015	C	1-4-2015	D	1-4-2015	E		F
				C00	1402	D00	1482	E00	1568		
				C01	1654	D01	1746	E01	1848		
				C02	1939	D02	2047	E02	2166		
A00	2096	B00	2184	C03	2280	D03	2409	E03	2549	F00	2705
A01	2136	B01	2228	C04	2333	D04	2461	E04	2611	F01	2769
A02	2177	B02	2270	C05	2382	D05	2513	E05	2665	F02	2832
A03	2215	B03	2315	C06	2436	D06	2571	E06	2724	F03	2893
A04	2259	B04	2357	C07	2482	D07	2626	E07	2782	F04	2953
A05	2306	B05	2405	C08	2537	D08	2677	E08	2838	F05	3016
A06	2342	B06	2444	C09	2588	D09	2729	E09	2899	F06	3077
A07	2383	B07	2485	C10	2639	D10	2785	E10	2954	F07	3138
A08	2433	B08	2533	C11	2691	D11	2838	E11	3014	F08	3201
A09	2481	B09	2584	C12	2744	D12	2897	E12	3073	F09	3266
		B10	2636	C13	2799	D13	2955	E13	3134	F10	3331

B. Salarisschalen per 1 januari 2016 (met 0,75% verhoging); uitgedrukt in €.

Het minimum aanstellingssalaris is het minimum jeugdloon voor de leeftijdsgroep

	A		B	1-1-2016	C	1-1-2016	D	1-1-2016	E		F
				C00	1413	D00	1493	E00	1580		
				C01	1666	D01	1759	E01	1862		
				C02	1954	D02	2062	E02	2182		
A00	2112	B00	2200	C03	2297	D03	2427	E03	2568	F00	2725
A01	2152	B01	2245	C04	2350	D04	2479	E04	2631	F01	2790
A02	2193	B02	2287	C05	2400	D05	2532	E05	2685	F02	2853
A03	2232	B03	2332	C06	2454	D06	2590	E06	2744	F03	2915
A04	2276	B04	2375	C07	2501	D07	2646	E07	2803	F04	2975
A05	2323	B05	2423	C08	2556	D08	2697	E08	2859	F05	3039
A06	2360	B06	2462	C09	2607	D09	2749	E09	2921	F06	3100
A07	2401	B07	2504	C10	2659	D10	2806	E10	2976	F07	3162
A08	2451	B08	2552	C11	2711	D11	2859	E11	3037	F08	3225
A09	2500	B09	2603	C12	2765	D12	2919	E12	3096	F09	3290
		B10	2656	C13	2820	D13	2977	E13	3158	F10	3356

Bijlage III

Overgangsregeling inkoop extra pensioen over verstreken dienstjaren

1. Het bepaalde in deze voorwaardelijke overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de medewerkers die op 31 december 2005 en op 1 januari 2006 deelnemer zijn in pensioenregeling van INVISTA Polyester BV.
2. Aan de deelnemers in deze overgangsregeling worden voorwaardelijke aanspraken op ouderdoms- en nabestaandenpensioen toegekend.
3. Deze voorwaardelijke aanspraken hebben betrekking op de reeds verstreken dienstjaren van de deelnemer per 31 december 2005. Deze voorwaardelijke aanspraken zijn maximaal gelijk aan hetgeen op grond van de fiscale wetgeving geldend op 31 december 2005 mogelijk is.
4. De deelnemer ontvangt tegelijk met de pensioenopgave van het pensioenfonds een opgave van de toe te kennen voorwaardelijke aanspraken.
5. De in het pensioenreglement opgenomen indexatieregeling is niet van toepassing op de in het vorige lid bedoelde voorwaardelijke aanspraken.
6. De voorwaardelijke aanspraken worden uiterlijk 15 jaar na 1 januari 2006 als recht toegekend, mits de betrokkene op dat moment nog deelnemer is, of bij eerdere pensioeningang. Bij beëindiging van het deelnemerschap anders dan door pensioeningang bestaat geen recht op aanspraken uit hoofde van deze overgangsregeling.
7. Wanneer deelname aan de pensioenregeling eindigt voordat deze aanspraken (volledig) conform artikel 6 zijn gefinancierd, heeft de deelnemer alleen recht op het op dat moment gefinancierde en opgebouwde deel van deze pensioenaanspraken. Indien bij beëindiging van de deelname aan deze pensioenregeling nog geen toegezegd pensioen over verstreken dienstjaren is ingekocht en opgebouwd, bestaat dus ook geen recht op dit deel van de toezegging.

Bijlage IV

I. Bondswerk binnen het bedrijf.

Uitgangspunten op grond waarvan werkgever bereid is aan het bondswerk binnen het bedrijf (hierna te noemen B.B.B.) positieve betekenis toe te kennen, zijn:

- A. Het B.B.B. heeft ten doel om op grond van een zo doelmatig mogelijke organisatie de communicatie met en de informatie aan de leden van bovenbedoelde vakverenigingen te bevorderen en bij te dragen tot een kwalitatief goed functionerende vertegenwoordiging van het personeel in de Ondernemingsraad en andere al of niet wettelijke voorgeschreven commissies, die binnen de bestaande overlegstructuur werkzaam zijn of zullen zijn.
- B. Daar het B.B.B. een interne organisatorische aangelegenheid is van de vakverenigingen, zal hierdoor geen inbreuk worden gemaakt op het functioneren van de bestaande of toekomstige communicatie- en overlegstructuur; noch op de eigen verantwoordelijkheid van de vakverenigingsleden die in vertegenwoordigende lichamen zitting hebben, noch zal hierdoor de normale voortgang der bedrijfswerkzaamheden worden bemoeilijkt.
- C. Wegens de redenen onder uitgangspunt B. genoemd, onderhoudt directie de contacten over het B.B.B. uitsluitend met de besturen van de contracterende vakverenigingen via de gebruikelijke communicatielijnen. Er vindt geen rechtstreeks overleg plaats tussen een of meerdere bestuursleden van een bedrijfsledengroep met een functionaris van de werkgever behoudens over zuiver huishoudelijke aangelegenheden, die uit de hieronder genoemde faciliteiten voortvloeien.
- D. De activiteiten die een gevolg zijn van de hieronder genoemde faciliteiten zullen zich in de regel afspelen buiten de roostertijd van betrokkenen.
- E. Daar het verlenen van de desbetreffende faciliteiten normale verhoudingen veronderstelt, kunnen deze geheel of gedeeltelijk worden ingetrokken bij het ontstaan van conflicten of dreigende conflicten, resp. bij het niet in acht nemen van het gestelde onder de desbetreffende uitgangspunten.
- F. Voor zover bij de bespreking van de hieronder genoemde faciliteiten hier niet uitdrukkelijk van wordt afgeweken wordt de intentieverklaring van de Algemene Werkgevers Vereniging d.d. 13.2.1974 mede als uitgangspunt beschouwd.
- G. De lijst met namen van bestuursleden van de bedrijfsledengroepen is aan de directeur ter hand gesteld. Hun aantal zal gedurende het komende CAO-jaar geen wijziging ondergaan. Van een eventuele vervanging wordt onmiddellijk door de districtsbestuurders aan de directie kennis gegeven.

II Faciliteiten i.v.m. het bondswerk binnen het bedrijf

1. Algemeen

De in de hierna volgende punten opgesomde faciliteiten hebben een limitatief karakter; slechts uitvoerende maatregelen van huishoudelijke aard kunnen volgens de geldende 'huisregels' nader worden vastgesteld.

Contacten

Spreekkamer

2.1

Werkgever stelt gedurende twee uur per week aan de voorzitter van de bedrijfsleden-groep of diens plaatsvervanger een spreekkamer ter beschikking om contacten te onderhouden met individuele leden van zijn bedrijfsledengroep.

2.2

Deze contacten kunnen plaatsvinden tijdens werktijd resp. roostertijd van de voorzitter of diens plaatsvervanger.

Vergaderkamer

3.1

Werkgever stelt aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een vergaderkamer ter beschikking voor onderlinge beraadslaging.

3.2

Deze vergadering dient in de regel buiten roostertijd plaats te vinden voor zover dit met de roostertijd van de betrokkenen uitvoerbaar is.

3.3

Voor de onder punten 2 en 3 genoemde aan het B.B.B. te besteden tijd geldt de faciliteit genoemd onder punt 9

3.4

De vergaderkamer dient tijdig overeenkomstig de desbetreffende 'huisregels' c.q. de daartoe bevoegde functionaris te worden aangevraagd.

3.5

In de spreekkamer, resp. vergaderkamer of in de naaste omgeving hiervan, wordt per bedrijfsledengroep een afsluitbare bergruimte ter beschikking gesteld.

Contacten districtsbestuurder-voorzitter resp. lid bedrijfsledengroep

4.1

Werkgever stelt de districtsbestuurder van een vakvereniging in de gelegenheid met de voorzitter, resp. plaatsvervangend voorzitter van zijn bedrijfsledengroep individueel contact te onderhouden. Bij dringende aangelegenheden is dit contact ook mogelijk met een lid van de bedrijfsledengroep.

4.2

Dit gesprek dient tijdig van de voren bij de daartoe door de werkgever aangewezen functionaris te worden aangevraagd.

Gebruik van communicatiemiddelen

Telefoon

5

De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan ten behoeve van de uitoefening van zijn functie binnen redelijke grenzen gebruik maken van de bedrijfstelefoon.

Publicatieborden

6.1

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan voor zakelijke, huishoudelijke mededelingen, waaronder te verstaan convocaties, bestuursmutaties, agenda's en spreekuur gebruik maken van een of meer publicatieborden, afhankelijk van de 'huisregels'.

6.2

De aanvraag om van deze borden gebruik te maken en de wijze van verspreiding van de te publiceren mededelingen dienen plaats te vinden volgens de 'huisregels' die voor alle bedrijfspublicatieborden gelden.

6.3

Op genoemde mededelingen moet duidelijk zichtbaar zijn van welke bedrijfsledengroep de publicatie uitgaat.

Reproductie-apparatuur

7

Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen overeenkomstig de desbetreffende 'huisregels' gebruik maken van de reproductie-apparatuur voor stukken die bestemd zijn voor de publicatieborden.

Informatie

8.1

Werkgever zal aan iedere districtsbestuurder, op verzoek, een exemplaar zenden van alle bedrijfsmededelingen die van de zijde van de onderneming op de publicatieborden verschijnen.

8.2

Tevens zal werkgever op verzoek een exemplaar van het bedrijfsorgaan (personeelsblad) aan iedere districtsbestuurder toezenden.

Tijd

9.1

Alle tijd, die aan het B.B.B. zal worden besteed, dient volgens de 'huisregels' te worden geregistreerd en binnen redelijke grenzen te blijven.

9.2

De beslissing of bepaalde tijd aan het B.B.B. kan worden besteed, dient overeenkomstig het gestelde in uitgangspunt B. te worden getoetst aan de vraag of de bedrijfswerkzaamheden normaal voortgang kunnen vinden.

Ledenadministratie

10

Werkgever is bereid na te gaan op welke wijze zij hoogstens eenmaal per jaar haar medewerking kan verlenen om de ledenadministratie van de vakverenigingen up-to-date te houden. Om het principe te handhaven dat de privacy van de individuele medewerker niet wordt geschaad, zal dit echter niet gebeuren door het toezenden van een lijst met namen en adressen van de betreffende medewerkers.

Bescherming van bestuursleden van de bedrijfsledengroepen

11

Werkgever zal ervoor zorgdragen dat , evenmin als iedere andere medewerker die een functie bekleedt binnen de interne overlegstructuur benadeeld wordt in zijn positie als werknemer in de onderneming, ook een bestuurslid van een bedrijfsledengroep in de uitoefening van die functie geen benadeling ondervindt in zijn positie als werknemer.

Vakbondswerkzaamheden

12.1

Indien de werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire landelijke of districtsvergadering van een van de vakverenigingen is aangewezen, zal de werkgever hem op verzoek van het hoofdbestuur van deze vakvereniging verzuim met behoud van salaris toekennen, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar zijn oordeel toelaten.

12.2

Indien een werknemer voor het bijwonen van een door een der vakverenigingen georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst wenst te verzuimen, zal de werkgever, indien de bedrijfsomstandigheden dat verzuim naar zijn oordeel toelaten, op een daartoe strekkend verzoek van het hoofdbestuur van die vakverenigingen overwegen en met die vakverenigingen overleggen of en in hoeverre verzuim kan worden toegekend. Indien hun verzuim wordt toegekend, zal het salaris over de toegekende dagen worden doorbetaald.

12.3

Voorts wordt, indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden de afwezigheid naar het oordeel van de werkgever toelaten, vrijaf verleend aan de werknemer die als kaderlid aanwezig is bij CAO-onderhandelingen.

12.4

Het periodiek overleg tussen vakverenigingen enerzijds en werkgever anderzijds - de zogenaamde werkgelegenheidsgesprekken - kan worden bijgewoond door een kaderlid van iedere vakvereniging.

12.5

Het verlof met behoud van salaris zoals bedoeld in de artikelen 3.1 tot en met 3.4 wordt gegeven gedurende de vergader- c.q. cursustijd alsmede gedurende de eventueel voorafgaande volgende nachtdienst of volgende middagdienst.

12.6

De vakverenigingen zullen er vanuit hun eigen verantwoordelijkheid naar streven om een concentratie aan de onder 12.1 tot en met 12.4. genoemde vormen van verlof bij een of enkele personen te vermijden.

III Fiscale faciliteit betaalde vakbondscontributie

Reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO

Artikel 1

De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot verlaging van het bruto loon ter hoogte van de door hem in het betreffende kalenderjaar betaalde kosten voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie partij bij deze CAO. De werkgever zal dit verzoek inwilligen in ruil voor een onkostenvergoeding gelijk aan de op de vermelde bruto looncomponent * ingehouden bedrag, zoals nader bepaald in dit reglement.

**) Aanbevolen wordt te verrekenen met loonbestanddelen die geen onderdeel zijn van het vaste salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag of enige andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag)*

Artikel 2

1. De werknemer dient schriftelijk opgave te doen van de werkelijke kosten van het lidmaatschap. Daartoe dient hij het "Declaratieformulier vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie" volledig in te vullen en te ondertekenen.

2. Om aanspraak te kunnen maken op een vergoeding van de lidmaatschapskosten van de werknemersorganisatie, dient de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar het in lid 3 genoemde declaratieformulier aan de werkgever te overleggen. Hierbij wordt een door zijn vakbond en op zijn naam gesteld jaaroverzicht van betaalde contributie over het betreffende jaar bijgevoegd. Overschrijding van genoemde datum leidt tot uitsluiting van deelname.

3. De in lid 1 bedoelde vergoeding wordt vastgesteld op basis van de door de werknemer op het declaratieformulier vermelde gegevens en op basis van de toepasselijke fiscale en premierechtelijke Wet- en regelgeving.

4. Indien door de werknemer is voldaan aan het gestelde in lid 2 wordt de vergoeding zoals bedoeld in artikel 1 door de werkgever aan de werknemer betaald tezamen met de loonbetaling in de maand december van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald.

Artikel 3

Bij beëindiging van het dienstverband, ongeacht de reden hiertoe, eindigt het recht op vergoeding als bedoeld in artikel 1.

Artikel 4

Indien bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen blijkt dat de belastingen 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. Werkgever aanvaardt geen aansprakelijkheid over het gebruik van deze (fiscale) mogelijkheid.

Werkgever zal bestaande faciliteit fiscaal vriendelijk verrekenen voor de looptijd van de cao voortzetten tenzij de belastingdienst hiertegen bezwaar maakt. In dat geval zal de werkgever de vakbond hierover informeren en wordt gezamenlijk gezocht naar een oplossing.

(voorbeeld)

**DECLARATIEFORMULIER VERGOEDING VAN DE LIDMAATSCHAPSKOSTEN
VAN EEN WERKNEMERSORGANISATIE**

Door de werknemer uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar in te leveren bij de werkgever

Ondergetekende, (naam werknemer)

SoFinummer:

- a. is ter zake van zijn arbeidsovereenkomst bij INVISTA Polyester BV te Vlissingen lid van (naam werknemersorganisatie) en betaalt in dit verband kosten voor het lidmaatschap;
- b. verklaart akkoord te gaan met het gestelde in het Reglement Vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie voor werknemers werkzaam bij INVISTA Polyester BV te Vlissingen ;
- c. verklaart dat de kosten voor het betreffende kalenderjaar die krachtens dit reglement voor vergoeding in aanmerking komen als volgt bedragen:
kosten voor lidmaatschap van de onder a. genoemde werknemersorganisatie in betreffende kalenderjaar): euro;
- d. verklaart afstand te doen van een deel van zijn bruto loon in de maand december van het betreffende kalenderjaar waarin de contributie is betaald met een geldswaarde ter grootte van het hierboven onder c. aangegeven bedrag;
- e. verklaart zich bewust te zijn van het feit dat door vergoeding van de kosten een tijdige declaratie bij zijn werkgever nodig is (uiterlijk 1 december van het betreffende kalenderjaar);
- f. verklaart zich er van bewust te zijn dat het afzien van een deel van het salaris gevolgen kan hebben voor het bruto loon sociale verzekeringen en arbeidsvoorwaardelijke berekeningsgrondslagen;
- g. Verklaart zich bewust te zijn dat hij zulks conform artikel 4 van het reglement hij bij controle door de inspecteur der belastingen of de inspecteur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen een eventuele naheffing bij de werkgever voor rekening van hem komt en dat werkgever hier geen aansprakelijkheid aanvaardt.
- h. als bijlage bij dit formulier betalingsbewijzen overlegt als bedoeld in artikel 2, lid 2 van het reglement.

Datum:

Handtekening:

Bijlage V Diversen

A. Wet gelijke behandeling en leeftijd:

Partijen zullen gedurende de looptijd van de CAO vanuit hun gezamenlijke verantwoordelijkheid om te zorgen dat de CAO niet in strijd is met doel en strekking van de Wet Gelijke behandeling en leeftijd, de bepalingen in de CAO inventariseren die – mogelijk – hiermee strijdig. Partijen zullen indien en voor zover sprake is van strijdigheid in overleg treden ten einde de betreffende CAO-bepalingen te schrappen dan wel te wijzigen. Indien en voor zover bepalingen worden geschrapt zal de hiermee overeenkomende loonruimte onderwerp van gesprek zijn ten einde dat hiervoor een andere besteding wordt gevonden, waarbij primair wordt gedacht aan aanwenden ten gunste van levensfasegericht personeelsbeleid.

B. Verlengen en wijzigen CAO

Partijen zijn overeengekomen tegen het eind van de looptijd van deze cao te overleggen over het proces van verlengen en wijzigen na expiratie van deze CAO (1 maart 2016).