

CAO uitgave 2025/2026

DANIELI CORUS



Inhoud

Afkortingenlijst	4
Collectieve Arbeidsovereenkomst	5
Considerans	5
Hoofdstuk 1. Begripsomschrijvingen en algemene bepalingen	5
1.1 Definities	5
1.2 Looptijd van de overeenkomst	6
1.3 Karakter en werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst	6
Hoofdstuk 2. Dienstverband/arbeidsovereenkomst	6
2.1 Duur van de arbeidsovereenkomst	6
2.2 Proeftijd	6
2.3 De aanstelling/het contract	6
2.4 Beëindiging van het dienstverband	6
2.5 Schorsing	7
Hoofdstuk 3. Verplichtingen van de werknemer	7
3.1 Taakvervulling	7
3.2 Geheimhouding en publicaties	7
3.3 Uitvindingen en ideeën	7
3.4 Medisch en psychologisch onderzoek	8
3.5 Verstrekken van persoonlijke gegevens	8
3.6 Voordeel van leveranties, geschenken	8
3.7 Nevenbetrekkingen	8
Hoofdstuk 4. Arbeidsduur, werktijden, overwerk	9
4.1 Arbeidsduur	9
4.2 Normale werktijd	9
4.3 ADV kantoorpersoneel	9
4.4 Verschoven uren	9
4.5 Overwerk	9
4.6 Consignatie	9
4.7 Dienstreis	10
4.8 Aanpassing arbeidsuur	10
4.9 Thuiswerken	10
Hoofdstuk 5. Verlof	10
5.1 Vakantie en loopbaanverlofdagen	10
5.2 Verlof wegens privé-omstandigheden	11
5.3 Verlof wegens feestdagen	12
5.4 Verlof wegens verricht overwerk, nachtdienst, consignatiedienst en werk op feestdagen	12
Hoofdstuk 6. Afwezigheid	12
6.1 Extra dagen voor ouderen	12
6.2 Deeltijd voor ouderen	13
6.3 Keuzedagen voor eigen rekening	13
6.4 Ouderschapsverlof	13
6.5 Onbetaald verlof	13
Hoofdstuk 7. Beloning	14
7.1 Het salaris, de vakantietoeslag en de overige beloningsbestanddelen	14
7.2 De salarisschalen	14
7.3 De vaststelling van het salaris	14
7.4 Vakantietoeslag	15
7.5 Bonusregeling	15
7.6 (vervallen DC)	15
7.7 (vervallen DC)	15
7.8 (vervallen DC)	15
7.9 Vergoeding voor overwerk, loopuren, werk op verschoven uren en harmonisatie tussen werktijdenregistratie en timesheets	15
7.10 Toeslag voor werk op feestdagen	16
7.11 Vergoeding voor consignatiedienst	16
7.12 Bijzondere vergoeding voor tijdelijke waarneming in een hogere functie	16
7.13 Bijzondere vergoeding bij tijdelijke benoeming in een hogere functie	17
7.14 Bijzondere vergoeding voor incidentele werkzaamheden onder extra bezwaarlijke omstandigheden	17

7.15	De betaling	17
Hoofdstuk 8.	Uitkeringsregelingen	17
8.1	Eindejaarsuitkering	17
8.2	Resultaatafhankelijke regeling	17
8.3	Inkomensgarantie bij arbeidsongeschiktheid	17
8.4	Inkomensgarantie bij reorganisatie, opdracht van de werkgever of beperkingen die voortvloeien uit de leeftijd	18
8.5	Inkomensgarantie bij tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden	18
8.6	Garantie-inkomen	18
8.7	Pensioenregeling	19
8.8	(vervallen DC)	19
8.9	Uitkering bij overlijden	19
8.10	Individueel keuzebudget	19
Hoofdstuk 9.	Verplichtingen van de werkgever	19
9.1	Werving en selectie	19
9.2	Sollicitatie	19
9.3	De indeling van de functies	20
9.4	Loopbaanbeleid en opleidingen	20
Hoofdstuk 10.	Verhouding werkgever en vakbond(en)/bevoegd overlegorgaan	20
10.1	Verstrekking van gegevens	20
10.2	(vervallen DC)	20
10.3	Het personeels- en organisatiebeleid	20
10.4	Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid	21
10.5	Roosters	21
10.6	Overwerk	21
10.7	Reorganisaties	22
10.8	Het intern vertegenwoordigend overleg (ondernemingsraad)	22
10.9	Bijdragen aan het werk van de vakverenigingen	22
10.10	Arbeidsrust, staking en uitsluiting	23
10.11	De aansprakelijkheid van de vakverenigingen	23
10.12	Commissies	24
10.13	Enkele specifieke afspraken	24
10.14	Arbeidsparticipatie	24
10.15	Extern Personeel	24
10.16	Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden	24
10.17	Overige vergoedingen	25
10.18	Uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst	25
10.19	Bekendmaking CAO	25
Bijlagen		26
Bijlage A	Salarisschalen Orba Groepsgrenzen voor de in deze bijlage vermelde functiegroepen	27
Bijlage B	(vervallen DC)	29
Bijlage C	Vergaderingen van Vakverenigingen als bedoeld in artikel 10.9.1.1	30
Bijlage I	Modellen van de roosters bedoeld in artikel 4.21.	31
Bijlage II	(vervallen DC)	32
Bijlage III	Resultaatafhankelijke regeling Danieli Corus BV	33
Bijlage IV	(vervallen)	34
Bijlage V	Niveaulijnen functies en ervaringsjaren in de functiegroep	35
Bijlage VI	Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid	37
Bijlage VII	(vervallen)	40
Bijlage VIII	(vervallen)	41
Bijlage IX	Overgangsregeling verlofrechten	42

Afkortingenlijst

ADV = arbeidsduurverkorting
Arbo = arbeidsomstandigheden
ATR = Werktijden- en afwezigheidsregistratiesysteem
AWVN = Algemene Werkgeversvereniging Nederland
CAO = collectieve arbeidsovereenkomst
PMO = periodiek medisch onderzoek
RIE = risico-inventarisatie en -evaluatie
SV = sociale verzekeringen
WAO = Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA = werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WIA = Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Considerans

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, te weten:

1. de vennootschap Danieli Corus B.V.
 - en de rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werknemers:
 1. FNV Metaal, gevestigd te Utrecht,
 2. CNV, gevestigd te Utrecht.
- nemen bij het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst het volgende in overweging:
- a. werkgever is tot 6 mei 2015 onderdeel geweest van de Sociale Eenheid IJmuiden;
 - b. partijen zijn in 2015 overeengekomen dat werkgever onvoorwaardelijk de CAO Sociale Eenheid IJmuiden zal blijven volgen met uitzondering van Resultaat Afhankelijke Uitkering, Werkgelegenheidspact en het Wenckebachfonds;
 - c. partijen hebben in de CAO's die vanaf 2015 zijn gesloten een aantal aanvullende afspraken gemaakt welke afwijken van de CAO Sociale Eenheid IJmuiden. Verwezen wordt naar de documenten Vernieuwd CAO Protocol, revisie 1 april 2021, CAO DC 2021 – Onderhandelingsresultaat CAO DC 2022 – Onderhandelingsresultaat, en CAO DC 2025 - Onderhandelingsresultaat;
 - d. partijen zijn overeengekomen alle afwijkingen vanaf 2015 tot en met de huidige CAO en de relevante artikelen van de CAO Sociale Eenheid IJmuiden op te nemen in de CAO 2025/2026 van werkgever;
 - e. Indien de situatie zich voordoet dat een vervallen regeling of een vervallen passage uit een regeling in de toekomst (weer) actueel wordt, dan geldt de betreffende tekst van de CAO Sociale Eenheid IJmuiden, uitgave 2025/2026;
 - f. de werkgever is van oordeel dat de vakverenigingen als werknemersorganisaties de aangewezen wederpartij zijn. Deze organisaties genieten immers het vertrouwen van een zeer grote kring van werknemers. Bovendien zijn zij direct of via een overkoepelende organisatie betrokken bij het landelijk of bedrijfstaksgewijze overleg tussen werkgevers en werknemers. Om deze twee redenen kunnen zij als onafhankelijke gesprekspartners van de werkgever de belangen van de werknemers dienen, medeverantwoordelijkheid dragen voor de resultaten van dit overleg en waarborgen dat de resultaten worden verwezenlijkt;
 - g. partijen zijn het erover eens dat de belangen van de werknemers niet uitsluitend worden beheerst door de arbeidsvoorwaarden die in de collectieve arbeidsovereenkomst of andere regelingen staan. Net zo belangrijk is het gehele beleid van de werkgever op het gebied van personeel en organisatie. Over dit personeels- en organisatiebeleid wisselen partijen daarom minstens één keer per jaar met elkaar van gedachten. De werkgelegenheid, de kwaliteit van de arbeid en de veiligheid en gezondheid komen dan ook aan de orde;
 - h. zowel in het belang van de werkgever als dat van de werknemers is het noodzakelijk dat de werknemers voldoende inzicht hebben in het beleid van de werkgever en in de gang van zaken in de onderneming, zodat zij zich daarover een oordeel kunnen vormen en dat via het interne overleg of hun vakvereniging kenbaar kunnen maken;
 - i. wijzigingen van de werkingssfeer van de CAO kunnen uitsluitend tijdens het CAO-overleg besproken worden;

- j. Als de tekst van deze CAO zou leiden tot welke onduidelijkheid dan ook, dit ter beoordeling van de partijen, treden de partijen met elkaar in overleg om tot een oplossing te komen. Als de onduidelijkheid is ontstaan door het herformuleren van de artikelen in de CAO van werkgever, wordt de CAO-tekst zoals die geldt in de CAO Sociale Eenheid IJmuiden, uitgave 2025/2026 (looptijd 1 april 2025 en eindigt op 31 maart 2026) als uitgangspunt genomen;
- k. Waar in deze CAO wordt gesproken over 'werknemer' en 'hij' of 'zijn', kan ook werkneemster', 'zij' of 'haar', 'die' of 'diens', 'hen' of 'hun' worden gelezen.

Hoofdstuk 1.

Begripsomschrijvingen en algemene bepalingen

1.1 Definities

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

- partij aan de ene zijde:
Danieli Corus B.V.
- partij aan de andere zijde:
FNV Metaal,
CNV.

Overige definities:

- a. werkgever: de partij aan de ene zijde van deze overeenkomst die met de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, hetzij afzonderlijk, hetzij gezamenlijk;
- b. vakverenigingen: elk van de verenigingen van werknemers genoemd in de considerans, hetzij afzonderlijk, hetzij gezamenlijk, dan wel de rechtsopvolger van elk van de bovengenoemde verenigingen;
- c. werknemer: ieder persoon die krachtens een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek in dienst is van de werkgever, en werknemer is in een functie die is ingedeeld in een van de functiegroepen 4 tot en met 20;
- d. standplaats: de plaats waar de werknemer als regel zijn werkzaamheden verricht;
- e. salaris: het bruto jaarsalaris waarop de werknemer krachtens het bepaalde in artikel 7.3 van deze CAO aanspraak heeft;
- f. maandsalaris: het salaris gedeeld door twaalf;
- g. salaris per dag: het salaris gedeeld door tweehonderd zestig;
- h. salaris per uur: een tweeduizendste van het salaris;
- i. dag: de periode van 24 uur tussen 06.00 uur op één kalenderdag en 06.00 uur daaraanvolgend;
- j. werkdag: iedere dag die geen feestdag is;
- k. feestdag: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag en de Nationale Feestdag (27 april);
- l. zondag: de periode van 24 uur tussen zondag 06.00 uur en maandag 06.00 uur;
- m. zaterdag: de periode van 24 uur tussen zaterdag 06.00 uur en zondag 06.00 uur;
- n. (vervallen DC);
- o. geldend rooster: het rooster waarin de werknemer anders dan voor betrekkelijk korte duur is ingedeeld;
- p. dienst: een in een rooster voorziene werkperiode waarvan aanvang en einde overeenkomen met die van de normale dagelijkse werktijd van een werknemer volgens dat rooster;

- q. meeruren: het aantal uren, niet zijnde overuren, dat meer is gewerkt dan in een overeenkomst voor deeltijdarbeid is vastgelegd;
- r. diensttijd: de totale tijd gedurende welke de werknemer, eventueel met onderbrekingen, bij de onderneming in dienst is geweest;
- s. functiejaar: een periode van twaalf maanden, voorafgaande aan het voor de werknemer geldende tijdstip van de jaarlijkse salarisvaststelling, waarin hij werkzaam is geweest dan wel geacht wordt werkzaam te zijn geweest;
- t. partner: de wettelijke huwelijkspartner van de werknemer, de geregistreerde partner of de partner die wordt genoemd in een notariële samenlevingsakte;
- u. aanverwantschap: na verbintenis door huwelijk of geregistreerd partnerschap zijn schoonouders, -zoons, -dochters, -zussen en zwagers aanverwanten. Daarmee vallen aangetrouwde dan wel geregistreerde partners van deze aanverwanten binnen de definities van artikel 5.2.4.;
- v. bevoegd overlegorgaan: de ondernemingsraad dan wel een door deze als terzake bevoegd aangewezen overlegorgaan;
- w. contributiegrondslag: de som van het salaris en gegarandeerde uitkeringen volgens artikel 8.3 tot en met 8.5.

1.2 Looptijd van de overeenkomst

- a. Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 april 2025 en eindigt op 31 maart 2026 zonder dat daarvoor opzegging nodig is.
- b. Indien vóór het einde van de collectieve arbeidsovereenkomst nog geen overeenstemming is bereikt over een nieuwe overeenkomst, overleggen partijen over mogelijke maatregelen.

1.3 Karakter en werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst

1.3.1

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

1.3.2

De afwijkende regelingen worden in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.

Hoofdstuk 2.

Dienstverband/arbeidsovereenkomst

2.1 Duur van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt in het algemeen aangegaan voor onbepaalde tijd.

Arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd worden aangegaan:

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

2.2 Proeftijd

Voor een dienstverband geldt als proeftijd, als bedoeld in artikel 7:652 van het Burgerlijk Wetboek:

- a. tijdelijk contract voor ten hoogste 6 maanden: geen proeftijd;
- b. tijdelijk contract voor langer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar: 1 maand;
- c. tijdelijk contract voor 2 jaar of langer: 2 maanden;
- d. contract voor onbepaalde tijd: 2 maanden.

2.3 De aanstelling/het contract

2.3.1

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

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

2.3.2

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

2.4 Beëindiging van het dienstverband

2.4.1

Het dienstverband eindigt door:

- a. opzegging tijdens de proeftijd door de werkgever of de werknemer;
- b. opzegging na afloop van de proeftijd door de werkgever of de werknemer met inachtneming van de hierna te noemen opzeggingstermijn;
- c. beëindiging met wederzijds goedvinden na afloop van de proeftijd;
- d. het verstrijken van de overeengekomen termijn;

- e. beëindiging op staande voet door de werkgever of de werknemer op grond van een dringende reden als bedoeld in de artikelen 7:677 en 7:678 van het Burgerlijk Wetboek;
- f. ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij rechterlijke uitspraak als bedoeld in artikel 7:671b van het Burgerlijk Wetboek;
- g. het overlijden van de werknemer;
- h. de datum waarop het (individuele) voltijdpensioen ingaat;
- i. de dag voorafgaand aan de dag waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt.

2.4.2

De opzeggingstermijn bedraagt voor beide partijen een maand.

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

2.4.3

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

2.4.4

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

2.5 Schorsing

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

Hoofdstuk 3.

Verplichtingen van de werknemer

3.1 Taakvervulling

3.1.1

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

3.1.2

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

3.1.3

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

3.1.4

3.1.4.1

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

3.1.4.2

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

3.1.4.3

De werkgever heeft recht op schadevergoeding als bedoeld in artikel 3.1.4.2:

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

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

3.2 Geheimhouding en publicaties

3.2.1

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

3.2.2

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

3.2.3

Publicaties die de belangen van de onderneming raken en (mede) gericht zijn op verspreiding buiten de kring van de werknemers, behoeven vooraf goedkeuring van de werkgever. De werkgever weigert deze goedkeuring uitsluitend op gronden die het belang van de onderneming raken.

3.3 Uitvindingen en ideeën

3.3.1

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

3.3.2

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

3.3.3

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

3.3.4

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

3.3.5

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

3.3.6

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

3.3.7

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

3.4 Medisch en psychologisch onderzoek

3.4.1

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

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

3.4.2

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

3.4.3

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

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

3.4.4

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

3.4.5

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

- de werkaantekeningen van de arts van de Arbodienst;
- de brieven van andere artsen.

3.4.6

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

3.4.7

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

3.4.8

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

3.5 Verstrekken van persoonlijke gegevens

3.5.1

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

- (vervallen);
- (vervallen);
- wijziging van zijn adres;
- wijziging van zijn nationaliteit;
- het behalen van diploma's of het verwerven van akten of graden.

3.5.2

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

3.5.3 (vervallen)

3.6 Voordeel van leveranties, geschenken

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

3.7 Nevenbetrekkingen

De werknemer mag slechts met toestemming van de werkgever zaken voor eigen rekening drijven of tegen een geldelijke vergoeding diensten voor derden verrichten. De werkgever weigert zijn toestemming uitsluitend op gronden aan het bedrijfsbelang ontleend. De werkgever moet voor een dergelijk bezwaar een objectieve reden kunnen aanvoeren als bedoeld in artikel 7:653a Burgerlijk Wetboek. Objectieve redenen zijn onder meer het bewaken van gezondheid en veiligheid van werknemers, het voorkomen van overtreding van de Arbeidstijdenwetgeving, het beschermen van vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens en het tegengaan van belangen tegenstellingen. Hij kan een eenmaal verleende toestemming te allen tijde op die gronden intrekken.

Hoofdstuk 4.

Arbeidsduur, werktijden, overwerk

4.1 Arbeidsduur

4.1.1

De arbeidsduur bij een volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 40 uur per week en 8 uur per dag. Als gevolg van maatregelen ter verkorting van de arbeidsduur geldt voor de werknemers in kantoor dienst (origineel lid d.) een gemiddelde arbeidsduur van 37 uur.

4.1.2 (vervallen)

4.2 Normale werktijd

4.2.1

De werknemer verricht zijn arbeid volgens het kantoor dienstrooster of volgens een hiervan afgeleid rooster.

Om de registratie van werktijden en timesheets te harmoniseren, wordt de normtijd voor een werkdag verhoogd van 7 uur en 45 minuten naar 8 uur. De normtijd voor een halve dag wordt 4 uur.

4.2.2

Voor roosters in kantoor dienst geldt:

- met inachtneming van de normale werktijd van gemiddeld 40 uur per week kunnen in overleg tussen de werknemer en diens leidinggevende variaties in de werktijd per dag, per week, per maand en per kwartaal worden toegepast;
- per dienst wordt minimaal 6 en maximaal 10 1/4 uren gewerkt;
- de begin- en eindtijden van een dienst liggen tussen 07.00 uur en 19.30 uur.

4.2.3

Voor de kantoor dienst geldt dat op zaterdag en zondag niet wordt gewerkt.

4.2.4

Voor de kantoor dienst gelden flexibele begin- en eindtijden tenzij in overleg vaste begin- en eindtijden zijn vastgesteld. Binnen deze flexibele begin- en eindtijden kan de werknemer, met toepassing van ATR, uren sparen en ontsparen:

- Werknemers kunnen flexen tussen 16 uur in de plus en 16 uur in de min;
- Als het flexsaldo meer dan 16 uur in de plus bedraagt, wordt het meerdere per maand afgetopt;
- Als het flexsaldo meer dan 16 uur in de min bedraagt, wordt dit lagere flexsaldo aan het eind van elke maand verrekend met overig verlofsaldo of, indien dit ontoereikend zou zijn, met het salaris;
- Indien de werknemer, conform art. 1.1.2 van Bijlage I bij de CAO, flexdagen opneemt of uit laat betalen, worden deze dagen in mindering gebracht op het positieve flexsaldo.

4.2.5

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

4.3 ADV kantoorpersoneel

De ADV-dagen van werknemers in de (vijfdaagse) kantoor dienst worden als volgt benut:

- Het ADV-recht per jaar kan pas worden benut nadat de werknemer zijn recht op vakantiedagen van het jaar, zowel het wettelijke als het bovenwettelijke deel, heeft benut;

- ADV-dagen worden niet ingeroosterd door de werkgever;
- Niet benutte ADV-dagen aan het einde van het jaar worden uitbetaald in januari van het volgende jaar.

4.4 Verschoven uren

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

4.5 Overwerk

4.5.1

Onder overwerk wordt verstaan: arbeid buiten de volgens het rooster vastgestelde werktijden, waardoor de duur van de normale werktijd wordt overschreden. Onder aansluitend overwerk wordt verstaan: overwerk dat onmiddellijk na het einde van de normale werktijd aanvangt. Een rustpauze van hoogstens een half uur wordt hierbij niet als onderbreking beschouwd.

4.5.2

In voorkomende gevallen (zoals maar niet beperkt tot het aanblazen van een hoogoven, een chilled hearth recovery of de inbedrijfstelling van geleverde installaties) kan de werkgever de maximum arbeidstijd naar 12 uur per dienst (met een maximum van 60 uur per week) verhogen en inplannen; met inachtneming van de overige bepalingen van de Arbeidstijdenwet. De overwerkbepalingen in paragraaf 4.5 en 7.9 blijven daarbij van toepassing. Wanneer de werkgever een dergelijk beroep wil doen gebeurt dat in overleg met de lokale Ondernemingsraad.

4.5.3

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

4.5.4 (vervallen DC)

4.5.5

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

4.6 Consignatie

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

4.7 Dienstreis

De werkgever kan de werknemer opdragen een dienstreis te maken. Voor een werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 14 gelden de uren waarin hij reist en/of arbeid verricht, en die buiten de volgens het rooster vastgestelde werktijden vallen, waardoor de duur van de normale werktijd wordt overschreden, als overwerk.

Voor een werknemer in een van de functiegroepen 15 tot en met 17 gelden:

- a. de uren waarin hij arbeid verricht, en die buiten de volgens het rooster vastgestelde werktijden vallen, waardoor de duur van de normale werktijd worden overschreden, als overwerk;
- b. de uren waarin hij reist, en die binnen de volgens het rooster vastgestelde werktijden vallen, als normale werktijd tot maximaal de normtijd per dag;
- c. de uren waarin hij reist, en die buiten de volgens het rooster vastgestelde werktijden vallen, als normale werktijd tot maximaal de normtijd per dag —hiervoor is een nieuwe afwezigheidscode aangemaakt in ATR: Business Trip (Travel day on a roster free day).

Voor werknemers die ingedeeld zijn in functiegroep 18 gelden de werktijden van maandag t/m vrijdag boven de 8 uur en de werkuren in het weekend als extra uren.

4.8 Aanpassing arbeidsuur

- a. De werknemer die meer of minder uren (deeltijdarbeid) wil werken, kan een verzoek daartoe bij de werkgever indienen. In beginsel honoreert de werkgever een verzoek van de werknemer tot meer of minder uren werken, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Indien de werkgever een verzoek van de werknemer niet kan honoreren, motiveert hij dit bij het bevoegd overlegorgaan;
- b. (vervallen DC);
- c. Een overeenkomst voor deeltijdarbeid wordt aangegaan voor minstens 16 uren per week;
- d. De werkgever bevestigt de overeengekomen aanpassing van de arbeidsduur met een mutatiebrief aan de werknemer. Het dienstverband voor onbepaalde tijd van de werknemer blijft hierbij gehandhaafd;
- e. Het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld op basis van de overeengekomen aanpassing van de arbeidsduur;
- f. Het saldo meeruren per 1 april is mede basis voor de betaling van de vakantietoeslag ingevolge artikel 7.4.1 en voor de vaststelling van het jaarlijks verlofrecht.

4.9 Thuiswerken

4.9.1

Voor de werknemer kan thuiswerken praktisch en effectief zijn om de werk- en privésituatie beter op elkaar af te stemmen.

4.9.2

De mate waarin en onder welke voorwaarden thuiswerken wordt toegestaan is mede afhankelijk van de aard van het werk van de werknemer. Het is aan de werkgever om vast te stellen in welke functie, in welke mate en onder welke voorwaarden thuiswerken mogelijk is.

4.9.3 (vervallen)

4.9.4 (vervallen)

Hoofdstuk 5.

Verlof

5.1 Vakantie en loopbaanverlofdagen

5.1.1

De werknemer die op 1 januari van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is, heeft in dat jaar een vakantierecht van 23 dagen

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

5.1.2

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

- a. functiegroep 15 of 16: 1 dag;
- b. functiegroep 17 of 18: 2 dagen;
- c. functiegroep 19 of 20: 3 dagen.

5.1.3

Voor de werknemer in de vierdaagse kantoor dienst (Bijlage I, artikel 2.2) wordt het vakantierecht als vermeld in artikel 5.1.1 verminderd met 2 dagen.

5.1.3.a

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

- a. Naast het vakantierecht als bedoeld in voorgaande artikelen, hebben werknemers tot en met 29 jaar (geboortejaar 1982 of later) en alle nieuwe werknemers die ongeacht leeftijd vanaf 1 april 2011 bij werkgever in dienst treden, recht op 3 loopbaanverlofdagen per kalenderjaar;
- b. Werknemers kunnen deze 3 loopbaanverlofdagen gedurende de gehele loopbaan naar behoefte en eigen keuze en afhankelijk van de wensen in een bepaalde levensfase inzetten;
- c. De loopbaanverlofdagen worden apart geregistreerd en zullen niet vervallen of verjaren gedurende het dienstverband en kunnen niet worden uitbetaald behoudens bij einde dienstverband. De artikelen 5.1.4 en 5.1.5 (pro rata vaststelling van vakantiedagen) gelden tevens voor de loopbaanverlofdagen;
- d. Daarnaast geldt een overgangsregeling zoals vermeld in bijlage IX.

5.1.4

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

Indien het dienstverband korter dan 30 kalenderdagen duurt, maakt de werknemer aanspraak op een evenredig deel van zijn vakantierecht en het aantal loopbaanverlofdagen.

5.1.5

- a. Het recht op vakantie en het aantal loopbaanverlofdagen wordt verminderd met 1/12 deel voor iedere kalendermaand waarin de werknemer in dat kalenderjaar zijn werkzaamheden niet heeft verricht door afwezigheid. Dit geldt niet bij afwezigheid door ziekte. Vakantiedagen en loopbaanverlofdagen die al zijn opgenomen, worden hierbij niet meegerekend.

De vakantierechten worden niet verminderd als de werknemer afwezig is vanwege:

- verlof; of
 - opschorting of inkrimping van de werkzaamheden.
- b. Als een werknemer volledig arbeidsongeschikt is, worden de bovenwettelijke vakantiedagen alleen verminderd als deze volledige arbeidsongeschiktheid langer dan één jaar duurt. De toegekende vakantiedagen vervallen dan zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin het recht op die vakantiedagen is ontstaan.
- c. Voor werknemers die op het moment van toekenning van de vakantiedagen jonger zijn dan 45 jaar, geldt dat vakantiedagen die vanaf 1 januari 2023 zijn toegekend, vijf jaar na het einde van het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan verjaren.
- Voor werknemers die op 1 januari 2023 al 45 jaar of ouder waren, verjaren vakantiedagen die vanaf 1 januari 2023 zijn toegekend niet.

5.1.6

Het totaal aan vakantierechten en loopbaanverlofdagen wordt afgerond op een halve dag. In verband met het werktijden en afwezigheidsregistratiesysteem van werkgever (ATR), worden vakantie, loopbaanverlof en overig verlof, na afronding, toegekend en opgenomen in uren in plaats van hele en halve dagen.

5.1.7

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

5.1.8

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

5.1.9

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

5.1.10 (vervallen DC)

5.1.11

De werknemer die op één of meer voor hem vastgestelde vakantiedagen arbeidsongeschikt is of aanspraak kan maken op verlof wegens privé-omstandigheden, behoudt zijn recht op deze

vakantiedagen, mits hij van zijn arbeidsongeschiktheid op de voorgeschreven wijze heeft kennisgegeven.

5.1.12

De werknemer kan het bovenwettelijke verlof dat hem op basis van artikel 5.1.1 tot en met 5.1.3 werd toegekend onder aftrek van het wettelijk minimum vakantierecht laten uitbetalen. In dat geval vervalt voor dat jaar zijn eventuele recht op basis van artikel 6.1.1. Voor zover van toepassing houdt de werkgever op de uitbetaling van deze dagen de verschuldigde loonbelasting en premies in.

5.1.13

Werknemers kunnen hun bovenwettelijk vakantierecht, inclusief saldo van voorgaande jaren binnen de door werkgever beschikbaar gestelde ruimte gebruiken voor het aanschaffen van een fiets.

5.1.14

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

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

5.1.15

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

5.1.16

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

5.1.17

De werknemer kan in overleg met zijn leidinggevende direct voorafgaand aan de datum van zijn pensioen tot maximaal 100 weken gespaard verlofrecht opnemen.

5.2 Verlof wegens privé-omstandigheden

5.2.1

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

- a. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- b. adoptie- en pleegzorgverlof;
- c. calamiteitenverlof;
- d. kraam- en partnersverlof;
- e. kort- en langdurend zorgverlof;
- f. ouderschapsverlof;

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

5.2.2

Wanneer de werknemer kortdurend zorgverlof van maximaal 10 dagen opneemt als bedoeld in de Wet arbeid en zorg, betaalt de werkgever 70% van de contributiegrondslag door. Dat wil zeggen dat de werkgever 7/10 deel van het aantal opgenomen

verlofdagen vergoedt in de vorm van extra verlofdagen. Indien de werknemer buiten zijn 20 wettelijke vakantiedagen geen verlofmogelijkheden meer heeft om te gebruiken voor het resterende 3/10 deel, vergoedt de werkgever dit deel eveneens in de vorm van extra verlofdagen.

5.2.3

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

- a. ter gelegenheid van zijn huwelijk of de wettelijke registratie van zijn geregistreerd partnerschap: 2 dagen;
- b. na de bevalling van zijn echtgenote: 5 dagen;
- c. bij adoptie van een kind: 2 dagen;
- d. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een van zijn ouders of grootouders of van zijn voogd: 1 dag;
- e. bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een broer, zuster, kind of kleinkind: 1 dag;
- f. bij het 25-, 40-, 50-jarig huwelijksfeest of de viering van de wettelijke registratie van zijn partnerschap (en vervolgens elke vijf jaren) van hemzelf, zijn ouders, voogd, grootouders of kind: 1 dag;
- g. bij het 25-, 40-, 50-jarig dienstjubileum bij de werkgever (zoals bedoeld in artikel 1.1 van deze CAO) van hemzelf, de partner, een van zijn ouders, voogd, broer, zuster of kind: 1 dag;
- h. bij overlijden van de partner of een van de ouders of kinderen: van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis/ crematie;
- i. bij het overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van een van zijn grootouders, van zijn voogd, van een broer, zuster of kleinkind of hun geregistreerde partner: 1 dag;
- j. bij verhuizing: 1 dag;
- k. bij het afleggen van een examen, tenzij de hiervoor genoten opleiding in geen enkel verband staat met de functie die men bekleedt: de duur van het examen (minimaal 1/2 dag);
- l. bij uitoefening van het kiesrecht: 2 uur.

5.2.4

Voor de toepassing van artikel 5.2.3 worden gelijkgesteld:

- a. ouders met schoon-, stief- of pleegouders;
- b. kinderen met schoonzons, schoondochters, pleeg- of stiefkinderen;
- c. broers of zusters met zwagers, schoonzusters, pleeg- of stiefbroers en -zusters;
- d. grootouders met de grootouders van de partner.
- e. Met voogd wordt hier niet bedoeld toeziend voogd.

5.2.5

De werknemer die in een van de gevallen genoemd in artikel 5.2.3 het verlof niet heeft genoten, heeft geen recht op dit verlof op een ander tijdstip.

5.2.6

In het Handboek Arbeidsregelingen zijn uitgangspunten en bepalingen ten aanzien van het omgaan met rouw, mantelzorg en gendertransitie vastgelegd.

5.3 Verlof wegens feestdagen

5.3.1

Op feestdagen heeft de werknemer verlof, met dien verstande dat werknemers die voor werkgever op dienstreis zijn, tijdens de (Nederlandse) feestdagen doorwerken.

5.3.2 (vervallen DC)

5.3.3 (vervallen DC)

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

5.4.1

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

5.4.2

Voor de werknemer werkzaam in kantoordienst die nachtarbeid heeft verricht en het werk na middernacht heeft beëindigd, geldt het volgende. Indien hij de volgende dag volgens zijn rooster moet werken, krijgt hij ter verzekering van voldoende nachtrust zoveel compensatie-uren toegekend, dat hij deze normale dienst niet eerder hoeft te beginnen dan acht uren nadat de nachtarbeid is geëindigd, waarbij de eindtijd van deze normale dienst wordt gehandhaafd.

5.4.3

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

Hoofdstuk 6. Afwezigheid

6.1 Extra dagen voor ouderen

6.1.1

De werknemer kan het 1ste en 2e jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd maximaal 10 dagen per kalenderjaar extra afwezig zijn, mits hij alle verlof heeft opgenomen waar hij dat kalenderjaar volgens Hoofdstuk 5 van deze cao recht op heeft, plus zijn vrij besteedbare roostervrije diensten. De werknemer kan het 3e, 4e en het 5e jaar voorafgaand aan zijn AOW-leeftijd maximaal 5 dagen per kalenderjaar extra afwezig zijn, mits hij alle verlof heeft opgenomen waar hij dat kalenderjaar volgens Hoofdstuk 5 van deze cao recht op heeft, plus zijn vrij besteedbare roostervrije diensten. Deze extra dagen kunnen niet in een volgend kalenderjaar worden opgenomen.

6.1.2

De oudere werknemer heeft over de extra dagen die hij opneemt als bedoeld in artikel 6.1.1, recht op een beloning van 85% van het bedrag dat hem krachtens artikel 7.1 en artikel 8.3 tot en met 8.6 toekomt.

6.1.3

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

6.1.4

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

6.1.5

De werkgever keurt vooraf het tijdstip goed waarop de werknemer een dag als bedoeld in artikel 6.1.1 opneemt. De

werkgever deelt zijn beslissing minstens drie keer 24 uur voor de aangevraagde dag aan de werknemer mee.

6.2 Deeltijd voor ouderen

6.2.1

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

- a. in het voorlaatste jaar van deze twee jaren in deeltijd van 90%;
 - b. in het laatste jaar in deeltijd van 80%.
- In beide gevallen blijft de werkgever 100% van het inkomen betalen. Bij lagere deeltijdpercentages blijft de werkgever dezelfde 10% respectievelijk 20% bijdragen.

6.2.2 (vervallen DC)

6.2.3

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

6.2.4

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

6.2.5

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

6.3 Keuzedagen voor eigen rekening

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

6.4 Ouderschapsverlof

6.4.1

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

6.4.2

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

6.5 Onbetaald verlof

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

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

Hoofdstuk 7. Beloning

7.1 Het salaris, de vakantietoeslag en de overige beloningsbestanddelen

7.1.1

De beloning van de werknemer bestaat uit:

- a. het salaris;
- b. de vakantietoeslag; en voorts, voor zover de werknemer daarop recht heeft:
- c. een bonus conform de bepaling van artikel 7.5;
- d. (vervallen DC);
- e. (vervallen DC);
- f. (vervallen DC);
- g. een vergoeding voor overwerk, loopuren en werk op verschoven uren;
- h. een toeslag voor werken op feestdagen;
- i. een consignatievergoeding;
- j. een bijzondere vergoeding voor tijdelijke waarneming van een hogere functie;
- k. een bijzondere vergoeding bij tijdelijke benoeming in een hogere functie;
- l. een bijzondere vergoeding voor incidentele werkzaamheden onder extra bezwaarlijke omstandigheden;
- m. een toeslag in verband met de invoering van functiewaarderingssysteem Orba;
- n. de CAO-toeslag, een toeslag in verband met de harmonisatie tussen de werktijdenregistratie en de timesheets zoals genoemd in artikel 4.2.1.

7.1.2

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

7.1.3

De werknemer heeft geen recht op beloning over de periode waarin hij tijdens de voor hem geldende werktijd afwezig is, behalve in het geval van verlof. Evenmin heeft de werknemer recht op beloning over de periode waarin hij in verband met een tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden niet heeft kunnen werken. Dit geldt tenzij artikel 8.4 of 8.5 van toepassing is.

7.2 De salarisschalen

7.2.1

De werknemer wordt door de werkgever aangesteld op een generieke eindfunctie die is ingedeeld in een bepaalde functiegroep volgens de ORBA-systematiek. Via het doorlopen van aanloopsalarisschalen groeit de werknemer door naar de functiegroep van de generieke eindfunctie volgens de aanloopsalarisschalen welke zijn opgenomen in Bijlage V, conform het opleidings- en beloningsbeleid van de werkgever.

7.2.2 (vervallen)

7.3 De vaststelling van het salaris

7.3.1

Het salaris, uitgedrukt in een bedrag per jaar, stelt de werkgever jaarlijks op 1 juli vast op basis van de salarisschaal die behoort bij de functiegroep die op dat moment voor werknemer geldt

volgens zijn aanloopsalarisschaal of de salarisschaal behorende bij de eindfunctie.

7.3.2

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

7.3.3 (vervallen DC)

7.3.4a

Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingssystematiek naar het oordeel van de werkgever zijn taak op normale wijze (Beoordeling: "Goed") verricht, ontvangt de werknemer, mits er voldoende ruimte in de salarisschaal is, een periodieke verhoging binnen de voor hem geldende functieschaal.

7.3.4b

Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingssystematiek naar het oordeel van de werkgever in enig jaar zijn taak op beter dan normale wijze (Beoordeling: "Excellent") verricht, dan ontvangt de werknemer, mits er voldoende ruimte in de salarisschaal is, een periodieke verhoging binnen de voor hem geldende functieschaal en is voor hem de bonusregeling van artikel 7.5 van toepassing.

7.3.4c

Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingssystematiek naar het oordeel van de werkgever zijn taak op een beduidend minder dan normale wijze (Beoordeling: "Onvoldoende") verricht, wordt aan hem over dat jaar geen periodieke verhoging toegekend.

7.3.4d

Indien de werknemer volgens de geldende beoordelingssystematiek naar het oordeel van de werkgever voor de eerste maal zijn taak op een minder dan normale wijze (Beoordeling "Redelijk") verricht, ontvangt de werknemer, mits er voldoende ruimte in de salarisschaal is, toch een periodieke verhoging binnen de voor hem geldende functieschaal.

7.3.5

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

7.3.6

De werkgever licht desgewenst zijn oordeel over de taakvervulling van de werknemer toe. Indien de werknemer het niet eens is met zijn beoordeling en hiertegen bezwaar wil maken, zal werknemer hierover eerst in overleg treden met zijn direct leidinggevende.

Indien dit overleg niet tot een oplossing leidt en werknemer tekent niet voor de beoordeling kan een gesprek met de eerst hoger leidinggevende worden aangevraagd. Indien ook dit niet tot een vergelijk leidt kan de werknemer, conform de bezwaarprocedure van werkgever, een schriftelijk gemotiveerd bezwaar indienen bij de Assessment Appeal Committee. De Assessment Appeal Committee zal vervolgens een zwaarwegend advies aan de beslissingsbevoegde Director geven.

7.3.7

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

7.3.8

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

7.3.9

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

7.3.10 (vervallen)

7.3.11

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

7.4 Vakantietoeslag

7.4.1

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

7.4.2

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

7.4.3

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

7.4.4 (vervallen)

7.4.5

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

7.4.6

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

- bij een dienstverband van minder dan twaalf maanden naar aantal;
- bij een dienstverband in deeltijd naar arbeidsduur;
- (vervallen DC).

7.4.7

De vakantietoeslag maakt met ingang van 1 juni 2024 deel uit van het individueel keuzebudget zoals omschreven in artikel 8.10.

7.5 Bonusregeling

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

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

7.6 (vervallen DC)

7.7 (vervallen DC)

7.8 (vervallen DC)

7.9 Vergoeding voor overwerk, loopuren, werk op verschoven uren en harmonisatie tussen werktijdenregistratie en timesheets

7.9.1

De werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 17, ontvangt voor uitdrukkelijk opgedragen overwerk een vergoeding, tenzij er sprake is van aansluitend overwerk dat niet langer duurt dan een half uur. Voor de werknemer die in deeltijd werkt geldt dat arbeidsuren boven het overeengekomen aantal deeltijduren, maar onder de voor het rooster geldende normale werktijd worden aangemerkt als meerwerkuren, tenzij deze uren vallen in een periode als genoemd in artikel 7.9.4. onder b.) in welk geval de uren als overwerk worden aangemerkt.

De werknemer in functiegroep 18, ontvangt alleen voor uitdrukkelijk opgedragen overwerk in het buitenland een vergoeding.

Werken in het buitenland

7.9.2

Voor de werknemers in een van de functiegroepen 4 tot en met 17, bestaat de vergoeding uit het salaris over de tijd waarin het overwerk is verricht, en uit een overwerktoeslag. Niet-aansluitend overwerk wordt geacht ten minste één uur te hebben geduurd.

Voor de werknemer in functiegroep 18 wordt de vergoeding over de tijd waarin het extra werk is verricht, gebaseerd op een uur voor een uur.

7.9.3

7.9.3.1.

De werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 17 ontvangt naar keuze:

- a. compensatie overwerkuren in tijd in bijzondere verlofuren en compensatie overwerktoeslag per uur in geld; of
- b. compensatie overwerkuren en overwerktoeslag per uur in geld.

Indien de werknemer geen keuze maakt, compenseert hij de overwerkuren in tijd en de overwerktoeslag in geld. Deze keuze kan één keer per maand worden gewijzigd.

De werknemer in functiegroep 18 ontvangt naar keuze:

- a. compensatie extra uren in tijd (overuren); of
- b. compensatie extra uren in geld.

7.9.3.2.

Werknemer kan uit een positief saldo bijzondere verlofuren jaarlijks maximaal 300 uren laten uitbetalen.

7.9.4

De overwerktoeslag bedraagt:

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

7.9.5

Een vergoeding van eenmaal het salaris per uur wordt, als zijnde een loopuur, toegekend wanneer de werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 14, ongeacht of deze in voltijd of deeltijd werkt:

- a. op één dag nogmaals naar zijn werk moet komen;
- b. voor het verrichten van overwerk of meerwerk moet opkomen na 22.00 uur en vóór 06.00 uur;
- c. (vervallen DC);
- d. in het kader van consignatiedienst op een roostervrije dag naar zijn werk moet komen.

Blijkt dat de werknemer na te zijn opgekomen naar huis kan terugkeren zonder dat hij het overwerk of meerwerk heeft hoeven te verrichten, dan wordt de vergoeding waarop hij in totaal aanspraak heeft, aangevuld tot driemaal het salaris per uur.

7.9.6 (vervallen DC)

7.9.7

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

7.9.8 Toeslag in verband met de harmonisatie tussen de werktijdenregistratie en de timesheets (CAO-toeslag)

De werknemer, werkzaam in het vijfdaagse kantoordienstrooster of in een deeltijdrooster, ontvangt ter compensatie van de harmonisatie van de werktijden en timesheets een toeslag ter waarde van 4% van het maandsalaris. Deze toeslag wordt maandelijks betaald. Deze toeslag telt niet mee voor de pensioengrondslag. Van deze toeslag telt 2,79% van het maandsalaris mee voor de Resultaatafhankelijke regeling (bijlage III).

7.10 Toeslag voor werk op feestdagen

7.10.1

De werknemer in een van de functiegroepen 4 tot en met 20, ontvangt voor werk in de periode van 02.00 uur op een feestdag tot 02.00 uur op de daaropvolgende kalenderdag, en de periode van 22.00 uur op Oudejaarsavond tot 02.00 uur op Nieuwjaarsdag, een toeslag van 200% van zijn salaris per uur bovenop de overige beloning. De werknemer die wordt opgeroepen om op een feestdag te werken, krijgt de feestdagtoeslag over de hele dienst.

7.10.2

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

7.11 Vergoeding voor consignatiedienst

7.11.1

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

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

7.11.2

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

7.12 Bijzondere vergoeding voor tijdelijke waarneming in een hogere functie

7.12.1

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

7.12.2

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

7.12.3

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

7.13 Bijzondere vergoeding bij tijdelijke benoeming in een hogere functie

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

7.14 Bijzondere vergoeding voor incidentele werkzaamheden onder extra bezwaarlijke omstandigheden

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

7.15 De betaling**7.15.1**

De betaling van het salaris, de CAO-toeslag en de ORBA-toeslag gebeurt aan het einde van de kalendermaand waarop de betaling betrekking heeft.

7.15.2

De vakantietoeslag wordt jaarlijks eind mei betaald. De bonus als genoemd in artikel 7.5 wordt – indien van toepassing – jaarlijks eind juli betaald.

7.15.3

De betaling van de overige beloningsbestanddelen over een kalendermaand, gebeurt aan het einde van de daaropvolgende maand.

7.15.4

Bij de betaling vindt inhouding plaats van:

- a. de loonbelasting en andere wettelijk verplichte inhoudingen, plus:
 - 50% van de premie voor de uitkering in verband met werkherhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA-premie) volgens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA);
 - de premie om het fictieve WAO-hiaat-pensioen te bekostigen (zie artikel 5.4 van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid in Bijlage VI);
 - de premie voor de deelname aan de cao Private Aanvulling WW en WGA-sector Industrie en Techniek.
- b. de werknemersbijdragen aan het pensioen fonds Hoogovens of Nationale Nederlanden;
- c. de premies voor deelneming aan verzekeringen die de werkgever collectief heeft afgesloten voor de werknemers;
- d. de huur of vergoeding voor het gebruik van een woning die aan de werknemer ter beschikking is gesteld door de werkgever, hetzij rechtstreeks, hetzij via zijn tussenkomst;
- e. de bedragen die de werknemer verschuldigd is wegens goederen of diensten die de werkgever heeft verstrekt;
- f. eventuele andere bedragen tot de inhouding waartoe de werkgever gemachtigd is, hetzij op grond van een bijzondere overeenkomst met de werknemer, hetzij op grond van het gebruik.

7.15.5

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

**Hoofdstuk 8.
Uitkeringsregelingen****8.1 Eindejaarsuitkering**

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

- a. de beloning genoemd in artikel 7.1 met uitzondering van de vakantietoeslag; en
 - b. voorts uitkeringen op grond van artikel 8.3 tot en met 8.6.
- De werknemer die niet het gehele jaar in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt de eindejaarsuitkering over het genoemde inkomen in het desbetreffende jaar.

8.1.1

De eindejaarsuitkering maakt met ingang van 1 juni 2024 deel uit van het individueel keuzebudget zoals omschreven in artikel 8.10.

8.2 Resultaatafhankelijke regeling**8.2.1**

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

8.2.2 (vervallen DC)**8.2.3 (vervallen DC)****8.3 Inkomensgarantie bij arbeidsongeschiktheid****8.3.1**

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

8.3.2

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

8.3.3

Tijdens het tweede ziektejaar wordt het inkomen aangevuld tot minimaal 90% van de contributiegrondslag met inachtneming van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid (zie Bijlage VI). Voorwaarde is dat zowel de werknemer als de werkgever hun verplichtingen en inspanningen voor re-integratie intensiveren, conform de bepalingen van artikel 7.3 van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid (Bijlage VI; zie ook artikel 10.4.7).

8.3.4

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

8.3.5

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

8.3.6

De voorwaarde voor de toepassing van artikel 8.3.4 en artikel 8.3.5 is dat de werknemer optimaal meewerkt aan concrete re-

integratieactiviteiten zoals vermeld in artikel 7.3 van de Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid (Bijlage VI).

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

8.4.1

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

- a. Reorganisatie; of
- b. opdracht van de werkgever op grond van omstandigheden waarop de werknemer geen wezenlijke invloed heeft kunnen uitoefenen; of
- c. beperkingen voortvloeiend uit zijn leeftijd, voor zover het een werknemer van 56 jaar of ouder betreft, zijn normale arbeid naar het oordeel van de werkgever niet kan verrichten.

Het gaat daarbij om de volgende situaties:

- d. de werknemer verricht in het geheel geen arbeid;
- e. hij verricht de werkzaamheden die tot zijn functie behoren, in verminderde mate;
- f. hij wordt aangesteld in een andere functie;
- g. hij wordt overgeplaatst naar een ander rooster, een andere afdeling of onderdeel daarvan of een ander rayon;
- h. zijn functie wordt ingedeeld in een andere functiegroep.

8.4.2

Deze gegarandeerde uitkering bedraagt:

- a. Als het garantiesalaris zoals omschreven in artikel 8.6.1 onder a. meer bedraagt dan of gelijk is aan het eventueel verdiende salaris vermeerderd met de CAO-toeslag zoals omschreven in artikel 7.9.8:
 - ten aanzien van het salaris vermeerderd met de CAO-toeslag: het verschil tussen het garantiesalaris vermeerderd met de CAO-toeslag onder a en het eventueel verdiende salaris vermeerderd met de CAO-toeslag;
- b. Als het garantiesalaris vermeerderd met de CAO-toeslag onder a. minder bedraagt dan het verdiende salaris vermeerderd met CAO-toeslag, het verschil tussen de som van het garantie-salaris vermeerderd met de CAO-toeslag en de som van het verdiende salaris vermeerderd met CAO-toeslag.
- c. De onder 8.4.2.a. of 8.4.2.b. vastgestelde gegarandeerde uitkeringen worden verminderd met:
 - de gebruikelijke, wettelijk verschuldigde inhoudingen;
 - de eventuele op grond van de socialeverzekeringswetten of overeenkomstige regelingen aan de werknemer toekomende uitkeringen.
- d. De gegarandeerde uitkering eindigt bij het einde van het dienstverband.

8.4.3

De garantie geldt niet:

- a. indien de werknemer passende werkzaamheden, waar nodig afgestemd op zijn eventuele gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, weigert te aanvaarden;
- b. in geval van schorsing als bedoeld in artikel 2.5;
- c. indien de werknemer om disciplinaire redenen wordt aangesteld in een andere functie of wordt overgeplaatst naar een ander rooster;
- d. bij tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden als bedoeld in artikel 8.5;

- e. indien de werknemer weigert de uitkeringen die hem op grond van socialeverzekeringswetten of overeenkomstige regelingen toekomen, via de werkgever te laten uitbetalen.

8.4.4

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

8.5 Inkomensgarantie bij tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden

8.5.1

Indien de werknemer door een tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 7.1.3 geen of slechts gedeeltelijk zijn werkzaamheden kan verrichten, geeft de werkgever hem een uitkering ter compensatie van de inkomstenderving. Dit gebeurt niet wanneer de tijdelijke opschorting of inkrimping van de werkzaamheden het gevolg is van een staking, die overeenkomstig de artikelen 7:627 en 7:628 van het Burgerlijk Wetboek leidt tot opheffing van de verplichting tot betaling van de beloning.

8.5.2

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

8.6 Garantie-inkomen

8.6.1

- a. Het garantiesalaris inclusief CAO-toeslag wordt als volgt berekend:
 - uitgangspunt is het salaris inclusief CAO-toeslag dat onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving gold;
 - voor de werknemer die onmiddellijk vóór het ontstaan van de inkomstenderving, nog niet het maximum aantal functie jaren in zijn oorspronkelijke functie heeft doorlopen, wordt dit salaris ieder jaar verhoogd tot het salarisbedrag in de salarisschaal van zijn oorspronkelijke functiegroep en het aantal functie jaren dat hij in die functie zou hebben bereikt. Daarbij wordt het oordeel van de werkgever over zijn taakvervulling meegewogen;
- b. (vervallen DC).

8.6.2

Bij wijziging van de bedragen in de salarisschalen die als basis zijn gebruikt voor het garantiesalaris, wordt het bedrag van het garantiesalaris inclusief CAO-toeslag dienovereenkomstig herzien.

Dat gebeurt ook als voor de werknemer artikel 7.3.7 van toepassing is.

8.7 Pensioenregeling

8.7.1

- a. De werknemer is deelnemer aan de Pensioenregeling van Nationale Nederlanden (NN) met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij 18 jaar wordt. De rechten en verplichtingen van de deelnemers worden bepaald door pensioenregeling tussen de werkgever en Nationale Nederlanden. De werknemer die overlijdt terwijl hij op grond van zijn leeftijd nog geen deelnemer is, wordt geacht deelnemer te zijn geweest, in zoverre dit tot het vaststellen van een weduwe- en/of wezenpensioen zal leiden.
- b. De werknemer die op 31 december 2015 in dienst was bij werkgever, blijft deelnemer aan de Pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds Hoogovens (SPH). De rechten en verplichtingen van de deelnemers worden bepaald door de regels van die Stichting. De Sociale Eenheid IJmuiden (Tata Steel) en vakverenigingen gaan over de inhoud van de Pensioenregeling. De werknemer die overlijdt terwijl hij op grond van zijn leeftijd nog geen deelnemer is, wordt geacht deelnemer te zijn geweest, in zoverre dit tot het vaststellen van een weduwe- en/of wezenpensioen zal leiden.
- c. Een persoon die aansluitend op zijn dienstverband bij Sociale Eenheid IJmuiden in dienst treedt bij werkgever en de werknemer die aansluitend op zijn dienstverband in dienst treedt bij de Sociale Eenheid IJmuiden, blijven deelnemer aan de Pensioenregeling van SPH.

8.7.2

Deelname aan de Pensioenregeling van NN of SPH is een arbeidsvoorwaarde, waarbij:

- a. voor SPH de werknemersbijdrage 30% van de vastgestelde pensioenpremie bedraagt,
- b. voor NN de werknemersbijdrage 6,3% van de pensioengrondslag bedraagt.

Voor de volledige pensioenreglementen wordt verwezen naar de sectie HRM op het Intranet van de werkgever.

De pensioengrondslag is het jaarsalaris per 1 januari vermeerderd met vakantietoelage en eindejaarsuitkering.

De werkgever houdt deze werknemersbijdrage maandelijks in op het brutosalaris van de werknemer.

De pensioenregeling van NN is gelijkwaardig aan de pensioenregeling van SPH. In het kader van de Wet Toekomst Pensioenen zullen partijen elkaar in het najaar van 2024 spreken over de borging van de gelijkwaardigheid van de beide pensioenregelingen zoals die nu gelden bij werkgever.

8.7.3 (vervallen DC)

8.8 (vervallen DC)

8.9 Uitkering bij overlijden

Bij overlijden van de werknemer vult de werkgever de wettelijke overlijdensuitkeringen aan de nagelaten betrekkingen aan tot een bedrag van vier maanden inkomen. Dit bedrag wordt uitgekeerd:

- a. aan de partner met wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;

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

8.10 Individueel keuzebudget

8.10.1

De werknemer bouwt maandelijks een individueel keuzebudget op.

8.10.2

De opbouw vindt plaats door maandelijks één twaalfde deel van de cao-componenten vakantietoelage (zie artikel 7.4) en eindejaarsuitkering (zie artikel 8.1) aan het individuele keuzebudget van de werknemer toe te voegen.

8.10.3

Het individueel keuzebudget kan in een door de werknemer te bepalen maand worden uitgekeerd. Indien de werknemer geen individuele keuze maakt, worden de cao-componenten op de daarvoor in artikel 7.4 en 8.1 genoemde uitkeringsmomenten uitgekeerd.

8.10.4

Werkgever berekent in de maand mei van ieder jaar de vakantietoelage volgende de methode zoals beschreven in artikel 7.4 (de 'peildatummethode'). Omdat met deze methode de jaarlijkse vakantietoelage voor werknemer hoger kan uitvallen dan volgens de opbouwmethode voor toevoeging aan het individueel keuzebudget, zal werkgever bij een hogere uitkomst het verschil aan het individuele keuzebudget van werknemer toevoegen. Werknemer past de peildatummethode ook toe bij het opstellen van de eindafrekening wanneer werknemer uit dienst treedt.

Hoofdstuk 9.

Verplichtingen van de werkgever

9.1 Werving en selectie

In vacatures wordt bij voorkeur voorzien door de benoeming van werknemers. Vacatures worden in de regel bekendgemaakt door middel van een interne advertentie, tenzij in de vacature wordt voorzien vanuit de eigen afdeling.

9.1.2 (vervallen)

9.1.3 (vervallen)

9.1.4

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

9.2 Sollicitatie

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

9.3 De indeling van de functies

9.3.1

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

9.3.2

Functies van overeenkomstig niveau worden ingedeeld in dezelfde functiegroep. De vaststelling van het functieniveau geschiedt door onderlinge vergelijking van functies. Bij deze vergelijking wordt gebruikgemaakt van de bij de werkgever gebruikelijke - dan wel in overleg met de vakverenigingen van toepassing te verklaren - systemen van functiebeschrijving en waardering voor de functiegroepen 4 tot en met 14, respectievelijk 15 tot en met 20.

9.3.3 (vervallen)

9.3.4

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

9.3.5.

De werknemer kan bezwaar maken tegen de voor hem vastgestelde generieke eindfunctie vanwege de inhoud of het niveau van het feitelijk opgedragen werk. Na afronding van de bezwaarprocedure kan werknemer in beroep gaan tegen uitsluitend en alleen het niveau waarop hij is ingedeeld. Hiervoor geldt een bezwaar- en beroepsprocedure. In deze procedure, die is overeengekomen met de vakverenigingen, is vastgelegd op welke wijze de werknemer bezwaar kan maken respectievelijk in beroep kan gaan.

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen:

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

9.4 Loopbaanbeleid en opleidingen

9.4.1

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

9.4.2

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

9.4.3

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

9.4.4

Wanneer de werkgever de werknemer opdraagt specifieke, op de functiegerichte kennis en vaardigheden te verwerven, verschaft hij hem hiertoe conform de bij werkgever geldende regeling studiefaciliteiten op zijn kosten de gelegenheid.

9.4.5

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

9.4.6 (vervallen DC)

9.4.7

Werkgever stelt voor het volgen van een opleiding waar zowel werknemer als werkgever belang bij hebben faciliteiten beschikbaar conform de bij werkgever geldende regeling studiefaciliteiten.

Overeenkomstig de wet wordt verplichte scholing kosteloos aangeboden en zijn studiekosten- en verrekenbedingen voor verplichte scholing - ook bestaande - nietig.

Hoofdstuk 10.

Verhouding werkgever en vakbond(en)/bevoegd overlegorgaan

10.1 Verstrekking van gegevens

10.1.1

De werkgever en de vakverenigingen verstrekken elkaar desgevraagd gegevens die voor de controle van de naleving van deze collectieve arbeidsovereenkomst nodig zijn.

10.1.2

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

10.1.3 (vervallen)

10.1.4 (vervallen)

10.2 (vervallen DC)

10.3 Het personeels- en organisatiebeleid

10.3.1

De werkgever stelt de vakverenigingen in de gelegenheid kennis te nemen van de uitgangspunten van zijn beleid op het gebied van personeel en organisatie, en van de wijze waarop dit van jaar tot jaar wordt gerealiseerd.

10.3.2

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

10.3.3

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

10.4 Kwaliteit van de arbeid, veiligheid en gezondheid**10.4.1**

De werkgever zorgt met alle geëigende middelen voor de verbetering van de kwaliteit van de arbeid, en voor de veiligheid en gezondheid van de mensen die in zijn bedrijf werkzaam zijn. Partijen bespreken op verzoek van de vakverenigingen de voortgang en resultaten van de verbeteringsprojecten en veiligheidsplannen. Deze maken deel uit van het jaarplan van werkgever en behelzen prioriteiten en maatregelen voor het veiligheids- en gezondheidsbeleid. De hulpmiddelen bij het benoemen van arbeidsrisico's zijn risico-inventarisaties en -evaluaties (RIE), periodieke medische onderzoeken (PMO), werknemerstevredenheidsonderzoeken (MTO), de instroomgegevens in de WIA en de WAO, en eventueel te organiseren werknemersonderzoeken.

10.4.2

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

10.4.3 (vervallen)**10.4.4**

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

De begeleiding en wederinpassing in het arbeidsproces van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gebeurt onder verantwoordelijkheid van de werkgever. Deze schakelt hierbij het interne overlegorgaan. Met gebruikmaking van de ondersteuning van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundigen wordt gestreefd naar het weer inpassen van de werknemer in een volwaardige, aan zijn mogelijk heden aangepaste functie in de eigen afdeling of

elders in de organisatie. Werkgever staat garant voor de te maken kosten.

De vakverenigingen toetsen het algemene beleid en de toepassing daarvan.

10.4.5

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

10.4.6

De restverdiencapaciteit van de arbeidsongeschikte werknemer wordt zo volledig mogelijk benut.

10.4.7

In artikel 8.3 staat beschreven in welke mate de werkgever het inkomen van langdurig zieke werknemers aanvult. Als voorwaarde voor de aanvulling tijdens het tweede ziektejaar die in artikel 8.3.3 is genoemd, geldt dat werkgever en werknemer hun re-integratieverplichtingen en -inspanningen intensiveren.

Werkgever rekent zich tot taak:

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

Andere inspanningen zijn:

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

10.4.8

De werkgever werkt aan een leeftijdsbewust personeelsbeleid zodat de werknemers in alle leeftijdsgroepen op een gezonde en zinvolle wijze hun functie kunnen blijven vervullen.

10.5 Roosters**10.5.1**

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

10.5.2 (vervallen DC)**10.6 Overwerk****10.6.1**

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

10.6.2

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

10.6.3

Structureel overwerk, zijnde meer dan 20 uur per maand over een periode langer dan drie maanden, wordt door werkgever en werknemer tijdens regulier werkoverleg besproken.

10.7 Reorganisaties**10.7.1**

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

10.7.2

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

10.7.3

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

10.8 Het intern vertegenwoordigend overleg (ondernemingsraad)

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

De werkgever stimuleert de werknemers expliciet aan de ondernemingsraad deel te nemen dan wel de ondernemingsraad van input te voorzien. Opdat de ondernemingsraad haar vertegenwoordigende functie goed kunnen vervullen:

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

10.9 Bijdragen aan het werk van de vakverenigingen**10.9.1****10.9.1.1**

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

als officieel afgevaardigde deel te nemen aan de vergaderingen genoemd in Bijlage C bij deze CAO.

10.9.1.2

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

10.9.1.3

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

10.9.2

De werkgever betaalt jaarlijks per fulltime werknemer een bedrag aan de werknemersorganisaties. Werknemersorganisaties verdelen dit bedrag onderling. Het bedrag wordt jaarlijks vastgesteld door de AWWN.

10.9.2.1 (vervallen DC)**10.9.2.2 (vervallen DC)****10.9.3**

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

10.9.4

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

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

Voorwaarde bij dit alles is dat het belang van de werkgever of dat van individuele personen hierdoor niet wordt geschaad.

10.9.5**10.9.5.1**

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

10.9.5.2

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

10.9.5.3

Op het bedrijvenwerk zijn de volgende regels van toepassing:

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

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

10.9.5.4

Voor het bedrijvenwerk gelden verder de volgende faciliteiten:

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

10.9.6**10.9.6.1**

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

10.9.6.2

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

10.9.7

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

10.9.8**10.9.8.1**

In artikel 3.2 is vastgelegd hoe de werknemer dient om te gaan met vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Wanneer nu een werknemer dergelijke informatie verstrekt aan zijn vakvereniging, beschouwt de werkgever deze vakvereniging niet als onbevoegd in de zin van artikel 3.2. De werkgever handelt tegenover de betrokken werknemer dienovereenkomstig. Voorwaarde is wel dat deze gegevensverstrekking behoort tot de normale

communicatie in het kader van een doelmatige belangenbehartiging tussen een werknemersorganisatie en zijn leden.

10.9.8.2

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

10.10 Arbeidsrust, staking en uitsluiting**10.10.1**

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

10.10.2

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

10.10.3

De werkgever kan zich niet beroepen op artikel 10.10.2 als hij:

- a. een besluit neemt zoals genoemd in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden tegen het advies van de ondernemingsraad in of zonder deze de gelegenheid te geven daarover advies uit te brengen,
- b. en de vakverenigingen hiertegen ernstige bezwaren hebben op grond van de belangen van de werknemers.

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

10.10.4

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

10.10.5

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

10.11 De aansprakelijkheid van de vakverenigingen

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

10.12 Commissies

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

10.13 Enkele specifieke afspraken**10.13.1****10.13.1.1**

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

10.13.1.2

Partijen garanderen bij de komende CAO-onderhandelingen bij voorrang de ruimte voor de verbetering van arbeidsvoorwaarden te gebruiken voor de financiering van de stijging van pensioenkosten voor zover deze kosten niet meer gefinancierd kunnen worden uit de middelen van het Pensioenfonds. Deze stijging vloeit voort uit de verbeterde pensioenregeling in de zin van artikel 10.13.1.1, en uit aanpassingen op grond van de Hoogovens-CAO 1972.

10.13.2**10.13.2.1 Sociale gevolgen van de technische en economische ontwikkelingen**

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

10.13.2.2 (vervallen DC)**10.14 Arbeidsparticipatie****10.14.1**

De werkgever en de vakbonden vinden het van belang om bij te dragen aan arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking en afstand tot de arbeidsmarkt. De doelgroep bestaat uit:

- a. werkzoekenden die onder de Participatiewet vallen en niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen;
- b. Wajongers met arbeidsvermogen;
- c. Werkzoekenden met een WSW-indicatie of WIW- of ID-baan. Werkgever zal de werknemers uit de doelgroep in eerste instantie een tijdelijk contract aanbieden.

10.14.2

Een werknemer uit de doelgroep die in het kader van de Participatiewet bij werkgever in dienst treedt ontvangt een beloning minimaal gelijk aan het voor deze werknemer geldende wettelijk minimumloon. De artikelen uit hoofdstuk 7 (beloning) en de artikelen 8.1 tot en met 8.7 en artikel 8.9 en 8.10 uit hoofdstuk 8 (uitkeringsregelingen) van deze CAO zijn voor deze werknemer uitgesloten. Deze werknemers ontvangen wel netto onkostenvergoedingen, zoals reiskosten en de vergoeding van artikel 10.17.3 van deze CAO.

10.15 Extern Personeel

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

De werkgever hecht aan haar principe dat alleen zaken gedaan wordt met bonafide bedrijven. Daarom is het belangrijk dat er voldoende zicht is op de voor werkgever werkende (onder)aannemers. Hiertoe worden (onder)aannemers vooraf door de werkgever goedgekeurd.

De werkgever controleert (onder)aannemers vooraf door een uitgebreide screening te houden. Onderdeel daarvan zal ook zijn de naleving van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (WMM) en aan de Arbeidstijdenwet (ATW).

Verder bepaalt werkgever in haar voorwaarden dat bedrijven zich moeten houden aan toepasselijke wet- en regelgeving en dat bedrijven niet in strijd handelen met de Code of Ethics van werkgever.

Mochten er signalen zijn dat bedrijven zich niet aan deze veiligheids- en milieuvorschriften houden dan zal de werkgever het betrokken bedrijf hierop aanspreken en zal de werkgever dit melden aan de vakverenigingen. Indien er geen verbetering optreedt kan dit leiden tot contractsverlies.

De werkgever vindt het onwenselijk dat er binnen de organisatie langdurig uitzendkrachten worden ingezet op vast werk tenzij sprake is van piekdruk of vervanging in verband met ziekte. Om dit te bewaken zal werkgever de langdurige inzet van uitzendkrachten monitoren. Daar waar uitzendkrachten (in de zin van de ABU en/ of NBBU CAO) langer dan 12 maanden op vast werk (stoelenplan) worden ingezet zal door de werkgever een vacature worden gesteld, tenzij op deze arbeidsplaatsen boventallige dan wel aankomend boventallige werknemers kunnen worden herplaatst. Dit in goed overleg met de vakbonden.

De werkgever zal op verzoek van de vakbonden rapporteren op welke plekken binnen uitzendkrachten worden ingeleend en wat de duur hiervan is. De werkgever zal slechts gebruik maken van SNA/ NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus en uitzendkrachten vanaf de eerste werkdag en de inlenersbeloning conform de definitie in de (ABU) CAO voor Uitzendkrachten toepassen.

10.16 Wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden

Er zullen eenmalige uitkeringen van totaal € 1.000,- netto worden gedaan, waarvan € 300,- netto voorwaardelijk is. Deze eenmalige uitkeringen worden als volgt uitbetaald:

- a. Een eenmalige vergoeding van € 350,- netto, waarvan de uitbetaling plaatsvindt in de eerst mogelijke salarisbetaling na het bereiken van een nieuwe CAO;
- b. Een eenmalige vergoeding van € 350,- netto, waarvan de uitbetaling plaatsvindt in januari 2026; en
- c. Een voorwaardelijke, eenmalige uitkering van € 300,- netto. De voorwaarde voor het uitbetalen van deze eenmalige uitkering is dat het gerealiseerde EBIT-resultaat van Danieli Corus B.V. volgens het jaarplan 2025/2026 is. In april 2026 zitten partijen met elkaar om tafel om te bezien of de werkgever het EBIT-resultaat aan het einde van het boekjaar 2025/2026 verwacht te gaan halen. Als het EBIT-resultaat wordt gehaald, wordt de vergoeding van netto € 300,- in juni 2026 betaald;
- d. Alle voornoemde bedragen gelden bij een fulltime dienstverband. Voor werknemers die parttime werken, gelden de bedragen pro rata.

10.17 Overige vergoedingen

10.17.1

Per 1 april 2022 bedraagt de tegemoetkoming € 25 bruto per maand.

10.17.2

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

10.17.3

In het kader van de door de overheid ingevoerde fiscale werkkostenregeling, ontvangen werknemers een onkostenvergoeding van € 25 netto per maand. Deze bepaling geldt ook voor de leerlingen.

10.17.4 (vervallen)**10.18 Uitleg en toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst**

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

10.19 Bekendmaking CAO

De werkgever stelt aan de vakverenigingen en OR-leden een digitale versie van de CAO beschikbaar. De werkgever draagt tevens zorg dat de digitale versie goed bereikbaar en zichtbaar is op Intranet.

Bijlagen



Bijlage A
Salarisschalen

Orba Groepsgrenzen voor de in deze bijlage vermelde functiegroepen

Functiegroep	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
ondergrens		6,5	19,5	33	47	61,5	76,5	92	108	124,5	141,5	159	177	195,5	214,5	234	263,5	303
bovengrens		19	32,5	46,5	61	76	91,5	107,5	124	141	158,5	176,5	195	214	233,5	263	302,5	362

Salarisschalen (Jaarsalaris)

Functiegroep	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Functiejaar															
0	34315	35675	34192	34882	35264	35922	37351	38298	40535	44680	46797	50321	50758	58865	70711
1	34751	36178	34757	35531	36019	36767	38302	39356	41741	45944	48383	52075	52926	61246	73281
2	35187	36681	35322	36180	36774	37612	39253	40414	42947	47208	49969	53829	55094	63627	75851
3	35623	37184	35887	36829	37529	38457	40204	41472	44153	48472	51555	55583	57262	66008	78421
4	36059	37687	36452	37478	38284	39302	41155	42530	45359	49736	53141	57337	59430	68389	80991
5	36495	38190	37017	38127	39039	40147	42106	43588	46565	51000	54727	59091	61598	70770	83561
6	36931	38693	37582	38776	39794	40992	43057	44646	47771	52264	56313	60845	63766	73151	86131
7	37367	39196	38147	39425	40549	41837	44008	45704	48977	53528	57899	62599	65934	75532	88701
8			38712	40074	41304	42682	44959	46762	50183	54792	59485	64353	68102	77913	91271
9			39277	40723	42059	43527	45910	47820	51389	56056	61071	66107	70270	80294	93841
10			39842	41372	42814	44372	46861	48878	52595	57320	62657	67861	72438	82675	96411
11			40407	42021	43569	45217	47812	49936	53801	58584	64243	69615	74606	85056	98981
12			40972	42670	44324	46062	48763	50994	55007	59848	65829	71369	76774	87437	101551
13			41537	43319	45079	46907	49714	52052	56213	61112	67415	73123	78942	89818	104121
14				43968	45834	47752	50665	53110	57419	62376	69001	74877	81110	92199	106691
15				44617	46589	48597	51616	54168	58625	63640	70587	76631	83278	94580	109261
16					47344	49442	52567	55226	59831	64904	72173	78385	85446	96961	111831
17						50287	53518	56284	61037	66168	73759	80139	87614	99342	114401
18							57342	62243	67432	75345	81893	89782	101723	116971	
19										68696	76931	83647	91950	104104	119541
20												85401	94118	106485	122111
21												87155	96286	108866	124681
22												88909	98454	111247	127251
23														113628	129821
24														116009	132391
Periodiek	436	503	565	649	755	845	951	1058	1206	1264	1586	1754	2168	2381	2570

Salarisschalen (Maandsalaris)

Functiegroep	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Functiejaar															
0	2859,58	2972,92	2849,33	2906,83	2938,67	2993,50	3112,58	3191,50	3377,92	3723,33	3899,75	4193,42	4229,83	4905,42	5892,58
1	2895,92	3014,83	2896,42	2960,92	3001,58	3063,92	3191,83	3279,67	3478,42	3828,67	4031,92	4339,58	4410,50	5103,83	6106,75
2	2932,25	3056,75	2943,50	3015,00	3064,50	3134,33	3271,08	3367,83	3578,92	3934,00	4164,08	4485,75	4591,17	5302,25	6320,92
3	2968,58	3098,67	2990,58	3069,08	3127,42	3204,75	3350,33	3456,00	3679,42	4039,33	4296,25	4631,92	4771,83	5500,67	6535,08
4	3004,92	3140,58	3037,67	3123,17	3190,33	3275,17	3429,58	3544,17	3779,92	4144,67	4428,42	4778,08	4952,50	5699,08	6749,25
5	3041,25	3182,50	3084,75	3177,25	3253,25	3345,58	3508,83	3632,33	3880,42	4250,00	4560,58	4924,25	5133,17	5897,50	6963,42
6	3077,58	3224,42	3131,83	3231,33	3316,17	3416,00	3588,08	3720,50	3980,92	4355,33	4692,75	5070,42	5313,83	6095,92	7177,58
7	3113,92	3266,33	3178,92	3285,42	3379,08	3486,42	3667,33	3808,67	4081,42	4460,67	4824,92	5216,58	5494,50	6294,33	7391,75

8	3226,00	3339,50	3442,00	3556,83	3746,58	3896,83	4181,92	4566,00	4957,08	5362,75	5675,17	6492,75	7605,92
9	3273,08	3393,58	3504,92	3627,25	3825,83	3985,00	4282,42	4671,33	5089,25	5508,92	5855,83	6691,17	7820,08
10	3320,17	3447,67	3567,83	3697,67	3905,08	4073,17	4382,92	4776,67	5221,42	5655,08	6036,50	6889,58	8034,25
11	3367,25	3501,75	3630,75	3768,08	3984,33	4161,33	4483,42	4882,00	5353,58	5801,25	6217,17	7088,00	8248,42
12	3414,33	3555,83	3693,67	3838,50	4063,58	4249,50	4583,92	4987,33	5485,75	5947,42	6397,83	7286,42	8462,58
13	3461,42	3609,92	3756,58	3908,92	4142,83	4337,67	4684,42	5092,67	5617,92	6093,58	6578,50	7484,83	8676,75
14		3664,00	3819,50	3979,33	4222,08	4425,83	4784,92	5198,00	5750,08	6239,75	6759,17	7683,25	8890,92
15		3718,08	3882,42	4049,75	4301,33	4514,00	4885,42	5303,33	5882,25	6385,92	6939,83	7881,67	9105,08
16			3945,33	4120,17	4380,58	4602,17	4985,92	5408,67	6014,42	6532,08	7120,50	8080,08	9319,25
17				4190,58	4459,83	4690,33	5086,42	5514,00	6146,58	6678,25	7301,17	8278,50	9533,42
18						4778,50	5186,92	5619,33	6278,75	6824,42	7481,83	8476,92	9747,58
19								5724,67	6410,92	6970,58	7662,50	8675,33	9961,75
20										7116,75	7843,17	8873,75	10175,92
21										7262,92	8023,83	9072,17	10390,08
22										7409,08	8204,50	9270,58	10604,25
23												9469,00	10818,42
24												9667,42	11032,58

Bijlage B (vervallen DC)

Bijlage C
Vergaderingen van Vakverenigingen als bedoeld in artikel 10.9.1.1

2025-2026	
FNV Metaal	Bondscongres FNV
	Ledenparlement FNV
	Sectorraad FNV Metaal
	Bedrijfsgroepconferentie FNV Metaal
CNV	Congres CNV
	Bondsraad CNV
	Sectorraad Industrie

Bijlage I**Modellen van de roosters bedoeld in artikel 4.21.****Hoofdstuk 1. (vervallen DC)****Hoofdstuk 2. Kantoordienst****1.1 Vijfdaagse kantoordienst****1.1.1 Model**

zondag	1	-
maandag	2	K
dinsdag	3	K
woensdag	4	K
donderdag	5	K
vrijdag	6	K
zaterdag	7	-

Het kantoor is geopend van 07.00 – 19.30 uur.

1.1.2 Werktijd

Voor het vijfdaagse kantoordienstrooster geldt:

- a. per dienst wordt minimaal 6 en maximaal 9 uren gewerkt;
- b. de gemiddelde werktijd bedraagt 37 uur;
- c. de normale dagelijkse werktijd bedraagt als gevolg van de harmonisatie met de timesheets 8 uur, exclusief een lunchpauze van een half uur, met toepassing van het ATR-systeem waarbinnen sparen en ontsparen mogelijk is. Ook een langere werkdag is mogelijk;
- d. het aantal ADV-dagen voor het personeel van de kantoordienst bedraagt 11,5;
- e. de werknemer kan in overleg met de leidinggevende ten laste van het ATR-saldo hele of halve flexdagen per jaar opnemen. Het aantal hele dagen is daarbij op maximaal 10 per jaar vastgesteld.
- f. bij het opnemen van een flexdag wordt 8 uur afgeboekt van het ATR-saldo; bij het opnemen van een vrije dag ten laste van het saldo overuren inhalen wordt eveneens 8 uur van laatstgenoemd saldo afgeboekt;
- g. (vervallen DC)
- h. de werktijd tot 9 uur per dag is flextijd; er kan dus per dag maximaal 1 uur worden gespaard. Werkijd boven de 9 uur per dag vervalt, tenzij sprake is van opgedragen overwerk. Indien de werknemer in opdracht van de leidinggevende langer dan 9 uur per dag werkt, is de werktijd na 8 uur overwerk;
- i. voor deeltijdwerkers die één of meer hele of halve dagen per week minder werken, gelden dezelfde bepalingen als voor een fulltime werknemer, echter naar rato van het aantal dagen dat men per week werkt;
- j. (vervallen DC).

1.2 Vierdaagse kantoordienst

Voor alle modellen geldt:

- a. (vervallen DC)
- b. de leiding van de afdeling beslist over de invulling van een vierdaags rooster. De ondernemingsraad toetst die beslissing;
- c. de aanvangstijd varieert tussen 07.00 en 09.00 uur;

- d. indien de bedrijfsleiding besluit binnen de flexibele aanvangs- en eindtijden voor delen van de organisatie structureel vaste aanvangs- en eindtijden in te voeren, gebeurt dit in overleg met de ondernemingsraad;
- e. de gemiddelde werktijd bedraagt 37 uur;
- f. de normale dagelijkse werktijd bedraagt voor de werknemer 9 uur en 15 minuten exclusief een lunchpauze van een half uur;
- g. per dienst wordt minimaal 7 uur en 15 minuten en maximaal 10 uur en 15 minuten per dag gewerkt, exclusief de lunchpauze van een half uur en exclusief overwerk;
- h. de werknemer kan zijn voorkeur voor de roostervrije dagen opgeven;
- i. de leiding stelt na overleg met de werknemer op kwartaalbasis een planning van de roostervrije dagen op. Indien de werkzaamheden dat noodzakelijk maken, stelt de leiding een wisseling van roostervrije dagen vast. Dat gebeurt na overleg met de werknemer en minimaal één week van tevoren;
- j. het vakantierecht van de werknemer op basis van artikel 5.1 wordt met twee dagen verminderd;
- k. (vervallen DC);
- l. (vervallen DC).

Hoofdstuk 3. (vervallen DC)**Hoofdstuk 4. (vervallen DC)****Hoofdstuk 5. (vervallen DC)**

Bijlage II (vervallen DC)

Bijlage III**Resultaatafhankelijke regeling Danieli Corus BV**

De werkgever heeft met ingang van 1 april 2015 een eigen resultaatafhankelijke regeling, zoals bedoeld in artikel 8.2, genaamd Result Oriented Bonus.

1. Definities

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. werknemer: de werknemer van Danieli Corus in de zin van artikel 1.1 en ingedeeld in een van de functiegroepen 4 t/m 20;
- b. inkomen: de beloning genoemd in de CAO onder artikel 7.1.1, waarvan 2,79% van het maandsalaris in verband met de CAO-toeslag, met uitzondering van de vakantietoeslag (7.1.1.b) en de bonus (7.1.1.c), en voorts uitkeringen op grond van artikel 8.3 tot en met 8.6.

2. Resultaatafhankelijke uitkering

Bij een positief bedrijfsresultaat van de werkgever ontvangt de werknemer een resultaatuiterkeringspercentage over zijn inkomen in het desbetreffende boekjaar. Dit percentage neemt recht evenredig toe met de hoogte van het resultaat. Een en ander volgens de formule:
resultaatuiterkeringspercentage =

Resultaat voor rente en belasting in € mln x 120

Omzet in € mln

Het Resultaat is het door de werkgever behaalde geconsolideerde bedrijfsresultaat vóór resultaatafhankelijke uitkering en vóór aftrek van rentelasten. Eventuele buitengewone baten en lasten en vennootschapsbelasting blijven bij het vaststellen van het operationeel resultaat buiten beschouwing.

De omzet is het geconsolideerde totaal aan gefactureerde goederen en diensten in een boekjaar op basis van de percentage compleet methodologie.

3. Iedereen die werknemer was gedurende het desbetreffende boekjaar, heeft recht op de uitkering.
4. Het recht op de uitkering vervalt:
 - a. indien het dienstverband van de gerechtigde met de werkgever is geëindigd vóór het tijdstip van de uitkering en de gerechtigde niet binnen één jaar na de vaststelling van het bedrag van de uitkering daarop aanspraak maakt bij de werkgever;
 - b. indien de werkgever het dienstverband van de gerechtigde vóór het einde van het boekjaar waarop de uitkering betrekking heeft, beëindigt op de wijze genoemd in artikel 2.4.1 onder e;
 - c. indien de gerechtigde vóór het tijdstip van de uitkering overlijdt zonder wettige erfgenamen.
5. De uitkering wordt uitbetaald zo spoedig mogelijk na de vaststelling van de jaarrekening door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Danieli Corus B.V.
6. Indien de werkgever wordt verplicht tot een winstuitkering aan gerechtigden in de zin van deze

regeling, dan komt deze in mindering van de uitkering waarop die gerechtigden op grond van deze regeling aanspraak hebben.

7. De werkgever wijzigt deze regeling niet, onverminderd hetgeen zij bij collectieve arbeidsovereenkomst hierover mocht zijn overeengekomen of alsnog overeenkomt, dan met betrekking tot de uitkering over nog niet aangevangen boekjaren.

Deze regeling geldt vanaf 1 april 2015.

Bijlage IV (vervallen)

Bijlage V
Niveaulijnen functies en ervaringsjaren in de functiegroep

fgr.	VMBO niveau 1 ervaringstijd	fgr.	MBO niveau 2 ervaringstijd	fgr.	MBO niveau 3 ervaring	fgr.	MBO niveau 3 ervaring	fgr.	MBO niveau 4 ervaring
20		20		20		20		20	
19		19		19		19		19	
18		18		18		18		18	
17		17		17		17		17	
16		16		16		16		16	
15		15		15		15		15	
14		14		14		14		14	
13		13		13		13		13	
12		12		12		12		12	
									2 jaar
11		11		11		11		11	
							2 jaar		1 jaar
10		10		10		10		10	
					2 jaar		1 jaar		1 jaar
9		9		9		9		9	
			2 jaar		1 jaar		1 jaar		1 jaar
8		8		8		8		8	
	2 jaar		1 jaar		1 jaar		1 jaar		1 jaar
7		7		7		7		7	
	1 jaar		1 jaar		½ jaar		½ jaar		½ jaar
6		6		6		6		6	
	1 jaar		½ jaar						
5		5							
	½ jaar								
4									

MBO niveau 4 ervaringstijd		MBO niveau 4 ervaringstijd		HBO niveau 5 ervaring		HBO niveau 5 ervaring		HBO niveau 5 ervaring	
fgr.		fgr.		fgr.		fgr.		fgr.	
20		20		20		20		20	
19		19		19		19		19	
18		18		18		18		18	
17		17		17		17		17	
									3 jaar
16		16		16		16		16	
							3 jaar		2 jaar
15		15		15		15		15	
					3 jaar		2 jaar		1 jaar
14		14		14		14		14	
			2 jaar		2 jaar		1 jaar		1 jaar
13		13		13		13		13	
	2 jaar		1 jaar		1 jaar		1 jaar		1 jaar
12		12		12		12		12	
	1 jaar		1 jaar						
11		11							
	1 jaar		1 jaar						
10		10							
	1 jaar		1 jaar						
9		9							
	1 jaar		1 jaar						
8		8							
	1 jaar		1 jaar						
7		7							
	½ jaar		½ jaar						
6		6							

WO niveau 6 ervaringstijd		WO niveau 6 ervaringstijd		WO niveau 6 ervaringstijd	
fgr.		fgr.		fgr.	
20		20		20	
					3 jaar
19		19		19	
			3 jaar		2 jaar
18		18		18	
	3 jaar		2 jaar		1 jaar
17		17		17	

Bijlage VI**Aanvullingsregeling bij arbeidsongeschiktheid****1. Definities***Arbeidsongeschiktheid:*

De omstandigheid waarin de werknemer als gevolg van zijn ziekte of een daarmee volgens de Ziektewet gelijkgestelde oorzaak die tijdens het dienstverband is ontstaan, niet in staat is om met arbeid een inkomen te verwerven dat gelijk is aan het basisinkomen. Volledig arbeidsongeschikt is de werknemer die niet in staat is om arbeid te verrichten en daardoor geen inkomen verwerft. Gedeeltelijk arbeidsongeschikt is de werknemer die in staat is om arbeid te verrichten en zich daarmee een lager inkomen verwerft of kan verwerven dan het basisinkomen.

Basisinkomen:

De som van het vaste inkomen aan:

- a. salaris;
- b. garantie-uitkering volgens artikel 8.3 tot en met 8.6 van de cao, zoals deze geldt op het moment direct voorafgaande aan het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid;
- c. CAO-toeslag.

Loonwaarde:

De som van het inkomen aan:

- a. salaris;
- b. CAO-toeslag

dat de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer uit arbeid verwerft.

Dienstjaren:

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

Wettelijke uitkeringen:

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

Jaarloon sociale verzekeringen (SV):

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

2. Aanvullende uitkering**2.1**

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

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

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

2.2

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

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

De uitkeringsduur is ten minste twee jaar.

2.3.1

De aanvullende uitkering eindigt uiterlijk op de ingangsdatum van het (deeltijd)pensioen.

2.3.2

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

2.4

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

2.5

Wanneer de werknemer na afloop van de wettelijke loondoorbetalingsperiode arbeid in een passende functie verricht, waarbij de loonwaarde en de eventueel van toepassing zijnde wettelijke uitkering worden aangevuld op grond van deze regeling, wordt bij intreding van volledige arbeidsongeschiktheid de vastgestelde uitkeringsduur als bedoeld in artikel 2.2 verlengd. De periode waarin arbeid in een passende functie werd verricht, wordt als dienstdaag aangemerkt met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- a. de periode van arbeid in de passende functie dient ten minste 3 maanden onafgebroken te hebben geduurd;
- b. de arbeidsduur per dag dient ten minste 50% van de normaal, vóór het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid geldende arbeidsduur te bedragen;
- c. ziekteverzuim in de periode van arbeid in de passende functie wordt als dienstdaag aangemerkt indien het aaneengesloten ziekteverzuim niet meer dan één maand heeft geduurd;
- d. de mate van arbeidsongeschiktheid volgens de wettelijke uitkering dient gedurende de periode van arbeid in de passende functie lager te zijn dan 80-100%;
- e. de verlenging van de uitkeringsduur wordt eerst bepaald nadat de ingetreden volledige arbeidsongeschiktheid één jaar heeft geduurd.

3. WAO-vervangende uitkering**3.1**

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

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

3.2

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

3.3

De WAO-vervangende uitkering vangt aan op het moment waarop het recht op WAO-uitkering ontstaat en duurt tot de ingangsdatum van het (deeltijd)pensioen.

4. WIA-vervangende uitkering

4.1

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

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

4.2

De WIA-vervangende uitkering vangt aan op het moment waarop het recht op WIA-uitkering ontstaat en duurt tot de ingangsdatum van het (deeltijd)pensioen.

5. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid minder dan 35%

5.1

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

5.2

De hoogte van deze uitkering is gelijk aan:

- het niveau van een fictieve gedeeltelijke WAO-uitkering volgens de desbetreffende arbeidsongeschiktheidsklasse, inclusief een fictief WAO-hiaatpensioen;
- vermeerderd met de WAO-vervangende uitkering.

5.3

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

5.4

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

6. Beperking van de aanvullende uitkering

6.1

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

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

- de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer met loonwaarde, niet meer dan 100% van het basisinkomen.

6.2

Indien de som bedoeld in artikel 6.1 meer bedraagt dan 90 respectievelijk 100% van het basisinkomen, komt het meerdere in mindering op de aanvullende uitkering.

7. Extra aanvullende uitkering tijdens en na afloop van het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid

7.1

Indien tijdens het tweede jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid het inkomen, zoals omschreven in artikel 6.1, minder bedraagt dan 90% van het basisinkomen, ontvangt de betrokken werknemer een zodanige extra aanvullende uitkering dat het inkomen uitkomt op 90% van het basisinkomen.

7.2

Indien na afloop van het tweede jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid het inkomen, zoals omschreven in artikel 6.1, minder bedraagt dan 80% van het basisinkomen, ontvangt de betrokken werknemer gedurende de maximale duur van de loongelateerde WGA-uitkering, een zodanige extra aanvullende uitkering dat het inkomen uitkomt op 80% van het basisinkomen.

7.3

Onverminderd de bepalingen van artikel 9 en de re-integratieverplichtingen volgens de Wet verbetering poortwachter, worden deze extra aanvullende uitkeringen alleen toegekend op voorwaarde dat de werknemer optimaal meewerkt aan maatregelen in het kader van ziektepreventie en aan concrete re-integratieactiviteiten. Bijvoorbeeld gedeeltelijke hervatting van het eigen werk, aanvaarding van (tijdelijk) aangepast werk, of bij- of omscholing.

8. Herziening van het basisinkomen

8.1

Het bedrag van het salaris in het basisinkomen wordt bij wijziging van de bedragen in de salarisschaal dienovereenkomstig herzien. Dit bedrag wordt ook herzien indien de werknemer het hoogste salaris in de salarisschaal al heeft bereikt.

8.2

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

9. Weigeringsgronden

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

- a. Passende werkzaamheden weigert of door zijn toedoen verliest;
- b. Wordt geschorst, als bedoeld in artikel 2.5 van de cao;
- c. Geen medewerking verleent aan handelingen die de werkgever noodzakelijk vindt;
- d. door zijn toedoen zijn recht op wettelijke uitkeringen verliest dan wel niet geldend kan maken;
- e. tijdens de opzegtermijn arbeidsongeschikt is geworden;
- f. geen medewerking verleent om de hem toekomende wettelijke uitkeringen via de werkgever te laten uitbetalen.

Behoudens het bepaalde in artikel 11.1, eindigt de aanvullende uitkering en de WAO-vervangende uitkering bij de beëindiging van het dienstverband.

10. Aansprakelijkheid van derden

Indien de werknemer in verband met zijn arbeidsongeschiktheid jegens derden een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan doen gelden, vervalt de aanvullende uitkering, de WAO- of de WIA-vervangende uitkering en de uitkering bij arbeidsongeschiktheid tussen 15 en 35% tot het bedrag van deze schadevergoeding. De werkgever verstrekt dan tot het bedrag waarmee genoemde uitkeringen zijn verminderd een voorschot op de schadevergoeding; de werknemer wordt daartegenover geacht zijn recht op schadevergoeding tot de hoogte van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd. Hij is verplicht desgevraagd een akte van cessie te tekenen. De werkgever verrekent het voorschot met de uitkeringen schadevergoeding.

11. Aanspraken bij of na de beëindiging van het dienstverband

11.1

De ex-werknemer met wie het dienstverband na en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is beëindigd, behoudt als uitkeringsgerechtigde zijn aanspraak op de aanvullende uitkering en de WAO- of de WIA-vervangende uitkering. Indien deze aanvullende uitkering na einde dienstverband voor werknemer lager uitvalt dan de wettelijke transitievergoeding, dan wordt deze aanvullende uitkering op de door werkgever te betalen wettelijke transitievergoeding in mindering gebracht.

11.2

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

11.3

Indien de wettelijke uitkering van de uitkeringsgerechtigde minder bedraagt dan het voor hem gestelde relevante minimuminkomen als genoemd in artikel 2 van de Toeslagenwet, kunnen de uitkeringen in artikel 11.1 en 11.2 van deze bijlage als een uitkering ineens betaalbaar worden gesteld bij de beëindiging van het dienstverband.

11.4

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

- a. (vervallen DC);
- b. Gebruikmaken van de normale vakantiemogelijkheden van de onderneming tegen dezelfde voorwaarden die ook voor het personeel gelden, met dien verstande dat personeelsleden bij bespreking voorrang hebben.

11.5

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

Bij de berekening van de uitkering ineens:

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

12. Toepasselijkheid

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

Bijlage VII (vervallen)

Bijlage VIII (vervallen)

Bijlage IX**Overgangsregeling verlofrechten**

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

Werknemers van geboortjaar 1981 of eerder behouden hun huidige en toekomstige rechten tot en met 61 jaar conform onderstaande staffel:

- a. 25 dagen vanaf de 40-jarige leeftijd;
- b. 26 dagen vanaf de 45-jarige leeftijd;
- c. 27 dagen vanaf de 50-jarige leeftijd;
- d. 28 dagen vanaf de 55-jarige leeftijd;
- e. 35 dagen vanaf de 60-jarige leeftijd;
- f. 39 dagen vanaf de 61-jarige leeftijd.