

Inhoudsopgave

HOOFDSTUK I. ALGEMENE BEPALINGEN	4
Artikel 1	Looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst 4
Artikel 2	Tussentijdse wijzigingen 4
Artikel 3	Geschillen 4
Artikel 4	Definities 4
Artikel 5	Verplichtingen werkgever 6
Artikel 6	Verplichtingen van de werknemer 7
Artikel 7	Verplichtingen vakorganisaties 9
Artikel 8	Disciplinaire maatregelen 9
HOOFDSTUK II. INDIENSTTREDING EN ONTSLAG	10
Artikel 9	Aard van de arbeidsovereenkomst 10
Artikel 10	Proeftijd 10
Artikel 11	Ontslag 10
HOOFDSTUK III. ARBEIDSDUUR	11
Artikel 12	Arbeidstijdenwet 11
Artikel 13	Arbeidsduur 11
Artikel 14	Overwerk 11
Artikel 15	Wachtdiensten 11
Artikel 16	Brugdagen 11
Artikel 17	Feestdagen 12
Artikel 18	Slaapurenregeling 13
HOOFDSTUK IV. BELONING	14
Artikel 19	Functiegroepen en salarisschalen 1 tot en met 8 14
Artikel 20	Functiegroepen en salarisschalen 9 tot en met 14 15
Artikel 21	Dertiende maand 17
Artikel 22	Vakantietoeslag 17
Artikel 23	Zorgverzekering 17
Artikel 24	Overige toeslagen en vergoedingen 18
HOOFDSTUK V. VERLOF	20
Artikel 25	Vakantiedagen 20
Artikel 26	Divers verlof 21
HOOFDSTUK VI. ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID (GEDURENDE DE EERSTE 104 WEKEN, TE REKENEN VANAF DE EERSTE ZIEKTEDAG)	23
Artikel 27	Ziekte en arbeidsongeschiktheid 23
Artikel 28	Loondoorbetaling gedurende de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid 23
Artikel 29	Aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 104 weken 23
HOOFDSTUK VII. PENSIOEN	25
Artikel 30	Pensioen 25
HOOFDSTUK VIII. DIVERSEN	26
Artikel 31	Uitkering bij einde dienstverband 26
Artikel 32	Regeling werkgeversbijdrage 26
HOOFDSTUK IX. BIJLAGEN	28
Bijlage 1 FUNCTIEGROEPEN 28
Bijlage 2 SALARISSCHALEN 29
Bijlage 3 DIENSTROOSTERS 30
Bijlage 4 BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING 31
Bijlage 5 MATRIX VOOR TOEPASSING VAN ARTIKEL 20.D.3 34
Bijlage 6 PROTOCOLLEN 35

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Tussen de ondergetekenden

AB Mauri Netherlands B.V.

als partij ter ene zijde

en

FNV te Amsterdam

CNV Vakmensen te Utrecht

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Hoofdstuk I. Algemene bepalingen

Artikel 1 Looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst, nader te noemen cao, treedt in werking per 1 oktober 2018 en eindigt 30 september 2019 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Artikel 2 Tussentijdse wijzigingen

- 2.1 In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaaleconomische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd om ook tijdens de looptijd van deze cao wijzigingen aan de orde te stellen.
- 2.2 Indien tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen als in het eerste lid bedoeld, zal over deze vraag binnen vier weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd, dat partijen zal binden.
- 2.3 Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze cao met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 3 Geschillen

- 3.1 De uitleg van deze cao berust bij partijen.
- 3.2 Indien partijen bij deze cao van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze overeenkomst, zal de meest gerede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne op te lossen.
- 3.3 Indien de werknemer dat wenst kan hij zich bij een gesprek over een geschil met de leidinggevende laten bijstaan door een andere werknemer naar zijn keuze. Hij zal de leidinggevende daarover tevoren inlichten. Deze bepaling geldt ook voor geschillen die geen betrekking hebben op uitleg of toepassing van deze cao.

Artikel 4 Definities

- 4.1 Werkgever:
De partij ter ene zijde, AB Mauri Netherlands B.V., gevestigd te Dordrecht;
- 4.2 Vakorganisatie:
Partijen ter andere zijde: CNV Vakmensen en FNV;
- 4.3a Werknemer:
Degene (m/v) die een arbeidsovereenkomst heeft met werkgever en van wie de functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 14 (zie bijlage 1 over functiegroepen).
Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair;
- 4.3b Deeltijdwerknemer:
Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, als bedoeld in artikel 4.3.a zijn de bepalingen van deze cao naar evenredigheid van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing tenzij bij de betreffende artikelen anders is vermeld;
- 4.4 Ondernemingsraad/PVT: het orgaan van overleg en advies ingesteld ingevolge de Wet op de Ondernemingsraden;
- 4.5 Maand:
Een kalendermaand;

- 4.6 Dienstrooster:
Een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
- 4.7 Normale arbeidsduur:
Het aantal uren per week gedurende welke de werknemers met een volledig dienstverband volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- 4.8 Overwerk:
Het door een werknemer verrichte werk dat hem is opgedragen door de werkgever en dat de normale arbeidsduur volgens dienstrooster overschrijdt;
- 4.9 Salaris:
Het salaris als geregeld in bijlage 2;
- 4.10 Salaristotaal:
Het salaris vermeerderd met een individuele toelage;
- 4.11 Maandinkomen:
Het salaris, vermeerderd met eventuele vaste toeslagen als bedoeld in artikel 24.A;
- 4.12 Functie-eindsalaris:
Het eindsalaris dat bij een normale functie-uitoefening (=beoordelingsuitspraak normaal/goed) wordt bereikt;
- 4.13 Maximum-eindsalaris:
Het eindsalaris dat bij een zeer goede functie-uitoefening (beoordelingsuitspraken zeer goed en uitstekend) wordt bereikt;
- 4.14 Minimumsalaris:
Het laagste (aanvangs-) salaris dat wordt betaald;
- 4.15 De relatieve salarispositie (RSP):
De verhouding van het actuele salaris van de werknemer tot het functie-eindsalaris, uitgedrukt in een percentage van dat functie-eindsalaris;
- 4.16 Diensttijd,
Dienstverband,
Dienstjaar:
Ononderbroken diensttijd, dienstverband, dienstjaar bij de werkgever of diens rechtsvoorganger, dan wel bij een van die bedrijven waarin de werkgever voor 50% of meer deelneemt;
- 4.17 Partner:
de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van en bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;
- 4.18 Feestdagen:
nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koningsdag en Bevrijdingsdag eenmaal in de vijf jaar in het lustrumjaar;
- 4.19 Arbeidsgehandicapte werknemer:
De werknemer die een recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de ZW, WAO, WIA of Wajong of van wie op grond van een medisch-arbeidskundige beoordeling is vastgesteld dat hij in verband met ziekte of gebrek een belemmering heeft bij het verkrijgen of verrichten van arbeid.

Artikel 5 Verplichtingen werkgever

- 5.A Algemeen
- 5.A.1 De werkgever verbindt zich deze cao te goeder trouw te zullen nakomen.
- 5.A.2 De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen ondersteunen welke ten doel heeft wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan is neergelegd in artikelen 1 en 2.
- 5.A.3 De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze cao bepaalde.
- 5.B Werkgelegenheid
- 5.B.1 **Algemeen**
De werkgever zal de vakorganisaties ten minste eenmaal per jaar uitnodigen teneinde hen te informeren over de algemene gang van zaken. Een dergelijke bijeenkomst zal ook plaatsvinden indien de vakorganisaties daarom verzoeken. In het bijzonder zal hierbij gesproken worden over de ontwikkeling van de werkgelegenheid.
- 5.B.2 **Fusie en reorganisatie**
- 5.B.2.a Onverminderd de verplichting die voortvloeit uit de SER-Fusiegedragsregels 2000 zal de werkgever als hij overweegt een fusie aan te gaan, een onderneming of een bedrijfs-onderdeel daarvan te sluiten en/of het werknemersbestand ingrijpend te reorganiseren, bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.
- 5.B.2.b In verband daarmee zal de werkgever, zo spoedig als de noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt, de vakorganisaties en de in de betrokken onderneming of het betrokken bedrijfsonderdeel werkzame werknemers inlichten over de overwogen maatregelen.
- 5.B.2.c De werkgever zal hierop aansluitend de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisaties, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.
- 5.B.2.d Indien gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakorganisaties een sociaal plan opstellen, waarin wordt aangegeven welke voorzieningen in verband met die gevolgen worden getroffen.
- 5.B.2.e De werkgever zal collectieve gedwongen ontslagen zoveel als mogelijk voorkomen. Indien zich situaties voordoen die dit onvermijdelijk maken, zal de onderneming de vakorganisaties in een vroegtijdig stadium inlichten en gesprekken starten over de opvang van personele consequenties.
AB Mauri Netherlands B.V. heeft de intentie om als gevolg van bedrijfseconomische redenen niet over te gaan tot gedwongen ontslagen gedurende de looptijd van deze cao. Indien onverhoopt toch ingegrepen moet worden zal eerst overleg met vakorganisaties plaatsvinden. Het huidige beleid met betrekking tot Wajongers en stagiaires wordt gecontinueerd.
- 5.B.3 **Ingeleende arbeidskrachten, uitzendkrachten**
- 5.B.3.a De werkgever zal alleen gebruik maken van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten voor werkzaamheden met een tijdelijk karakter of wanneer het gaat om specialistische zaken waarvoor de kennis en de vaardigheid in het bedrijf van de werkgever ontbreken. Onder ingeleenden worden verstaan: werknemers van derden die op basis van een aannemingsovereenkomst tegen een vast uurtarief, in regie-uren verantwoord, tijdelijk bij de werkgever te werk worden gesteld.
- 5.B.3.b Er zal alleen gebruik worden gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende krachten indien daardoor de positie van het eigen personeel niet in gevaar wordt gebracht.
- 5.B.3.c De werkgever zal de ondernemingsraad ten minste tweemaal per jaar of zo vaak als deze dat wenst een inzicht geven in de mate waarin en de reden waarom is gebruik gemaakt van uitzendkrachten of ingeleende arbeidskrachten.

- 5.B.3.d Aan ingeleende arbeidskrachten, die niet vallen onder de bepalingen van een cao kunnen slechts werkzaamheden worden opgedragen op voorwaarde van, zo mogelijk voorafgaand, overleg met de ondernemingsraad. In een dergelijk geval zal de werkgever periodiek informatie verschaffen aan de ondernemingsraad. Daartoe zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over naam en adres van degenen die arbeidskrachten uitlenen, het aantal ingeleenden, de aard en geschatte duur van de werkzaamheden en de voorwaarden waaronder de ingeleenden te werk worden gesteld.
- 5.B.4 Vacatures**
- 5.B.4.a De werkgever zal bij het ontstaan van vacatures binnen de onderneming de werknemers eerst in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
- 5.B.4.b Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen zal de werkgever alle daarvoor relevante vacatures melden en afmelden bij het desbetreffende UWV Werkbedrijf.
- 5.B.5 Overwerk**
- 5.B.5.a Overwerk zal tot het uiterste worden beperkt, zal zoveel mogelijk een incidenteel karakter dragen en slechts plaats hebben indien het belang van de werkgever het noodzakelijk maakt en de wettelijke voorschriften in acht zijn genomen.
- 5.B.5.b Indien in een bepaalde afdeling overwerk van belangrijke omvang, hetzij naar het aantal betrokken werknemers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur noodzakelijk is, zal de werkgever hieromtrent vooraf overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakorganisaties informeren.
- 5.C Gewetensbezwaren**
- 5.C.1 De werkgever zal met de werknemer die bij de uitoefening van zijn functie aantoonbaar in gewetensnood komt binnen de grenzen der redelijkheid en binnen de mogelijkheden van een normale bedrijfsvoering naar een oplossing zoeken.
- 5.D Aansprakelijkheid werkgever**
- 5.D.1 Indien de werkgever aansprakelijk is voor een handeling van de werknemer die tot schade leidt jegens een andere werknemer en/of derde(n), dan zal de werkgever de werknemer vrijwaren van aansprakelijkheid, mits de werknemer geen opzet en bewuste roekeloosheid dienaangaande kan worden verweten.
- 5.D.2 De werkgever zal de door de werknemer geleden schade vergoeden, indien de werkgever aansprakelijk is; dus ook als hij aansprakelijk is voor de handeling van degene die de schade heeft toegebracht.
- 5.D.3 Indien de werknemer binnen de werksituatie schade lijdt terwijl de werkgever hiervoor niet aansprakelijk is, zal hij de werknemer desgewenst bijstaan in zijn actie tot verhalen van de schade.
- 5.E Vakbondswerk in de onderneming**
- 5.E.1 De werkgever erkent dat een goed functioneren van een vakorganisatie mede afhankelijk is van contacten met en tussen de leden van de vakorganisatie en de mogelijkheden van de vakorganisatie om gekozen leden van de ondernemingsraad te ondersteunen.
- 5.E.2 Indien een vakorganisatie ten behoeve van dit vakbondswerk binnen de onderneming een vakbondsorgaan (bedrijfsledengroep) heeft ingesteld, dient zij de werkgever tijdig schriftelijk de instelling en de samenstelling daarvan bekend te maken.
- 5.E.3 Indien de vakorganisatie daarom verzoekt, zal de werkgever, indien daardoor de goede gang van zaken in de onderneming niet wordt verstoord, faciliteiten verlenen ten behoeve van het onderhouden van contacten door de bezoldigde functionaris(sen) van de vakorganisatie met haar leden in de onderneming. Werkgever stelt daartoe de benodigde faciliteiten beschikbaar, waaronder tevens is begrepen het vrijaf geven voor het bijwonen van activiteiten en opleidingen/cursussen, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

Artikel 6 Verplichtingen van de werknemer

- 6.A Algemeen**
- 6.A.1 De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
- 6.A.2 De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstreekte aanwijzingen en voorschriften in acht te

nemen.

- 6.A.3 De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht om op de uren die door de werkgever zijn bepaald, overwerk te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften in acht neemt.
- 6.A.4 De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht wachtdienst te verrichten, indien hij daarvoor door de werkgever wordt aangewezen.
- 6.A.5 De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, de veiligheid en de arbeidsomstandigheden in de onderneming van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven. Overtreding hiervan kan leiden tot maatregelen, waarbij ontslag niet is uitgesloten. De werknemer is bevoegd het werk te onderbreken en de onderbreking voort te zetten, indien en zolang naar zijn redelijk oordeel daarbij ernstig gevaar voor personen aanwezig is en het gevaar zo onmiddellijk dreigt dat de Arbeidsinspectie niet tijdig kan optreden. Daarbij is artikel 29 met betrekking tot werkonderbreking van de Arbeidsomstandighedenwet van toepassing.
- 6.B **Aansprakelijkheid werknemer**
De werkgever kan de werknemer die door opzet of bewuste roekeloosheid de werkgever nadeel berokkent, voor de gevolgen daarvan aansprakelijk stellen en een schadevergoeding eisen.
- 6.C **Geheimhouding**
- 6.C.1 De werknemer verbindt zich zowel gedurende het bestaan van de arbeidsovereenkomst als ook nadat de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook zal zijn geëindigd, op geen enkele wijze aan wie dan ook (daarbij inbegrepen andere personeelsleden van de werkgever, tenzij deze in verband met hun werkzaamheden in dienst van de werkgever van een en ander op de hoogte dienen te worden gesteld) enige mededeling te doen van gegevens van vertrouwelijke aard betreffende de onderneming van de werkgever waarvan de werknemer in het kader van zijn werkzaamheden bij de werkgever heeft kennisgenomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter kent of behoort te kennen.
- 6.C.2 Het is de werknemer verboden op welke wijze dan ook documenten en/of correspondentie en/of andere informatiedragers en/of kopieën hiervan, die aan de werkgever toebehoren, in zijn bezit te houden, uitgezonderd voor zover en voor zolang dit voor de uitoefening van zijn werkzaamheden voor de werkgever is vereist. In ieder geval is de werknemer verplicht om, zelfs zonder enig verzoek daartoe, dergelijke documenten en/of correspondentie en/of andere informatiedragers en/of kopieën hiervan aan het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel bij non-activiteit om welke reden dan ook, onmiddellijk aan de werkgever ter hand te stellen.
- 6.C.3 De werkgever behoudt zich - bij handelen in strijd met artikel 6C, eerste en tweede lid - het recht voor de geleden schade op de (voormalige) werknemer te verhalen.
- 6.C.4 Publicaties door of met medewerking van een werknemer van technische, commerciële of wetenschappelijke aard aangaande enige activiteit in de onderneming van de werkgever behoeven vooraf de uitdrukkelijke goedkeuring van de werkgever.
- 6.D **Uitvindingen**
- 6.D.1 Alle voortbrengselen van de geest (bijvoorbeeld: uitvindingen, geschreven software-programma's, handleidingen, recepturen etc.) voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst, zijn eigendom van de werkgever. Voor zover nodig, draagt de werknemer alle rechten aan de werkgever over en verplicht zich alle medewerking aan de werkgever te verlenen, die de werkgever voor de vestiging, overdracht en bescherming van die rechten noodzakelijk acht.
- 6.D.2 De werknemer zal de werkgever per omgaande inlichten over de door hem tot stand gebrachte voortbrengselen van de geest, als bedoeld onder 6.D.1.
- 6.D.3 De werkgever zal zich inspannen, daar waar mogelijk, de naam van de werknemer als uitvinder respectievelijk auteur, naast de naam van de werkgever of de door hem aangewezen derde, met betrekking tot de voortbrengselen van de geest, als bedoeld onder 6.D.1, te vermelden. Indien de werkgever hierin tekort schiet, zal hij daarvoor niet aansprakelijk zijn.
- 6.D.4 De werkgever draagt alle kosten verband houdende met de vestiging, overdracht en bescherming van de voortbrengselen van de geest als bedoeld onder 6.D.1.

- 6.E **Verbod van nevenwerkzaamheden**
Het is de werknemer niet toegestaan betaalde arbeid voor anderen te verrichten of zelf een zaak te drijven, zonder schriftelijke toestemming van de werkgever.

Artikel 7 Verplichtingen vakorganisaties

- 7.1 De vakorganisaties verplichten zich deze cao te goeder trouw na te komen.
- 7.2 De vakorganisaties verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze cao op een andere wijze dan omschreven in artikelen 1 en 2, en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 8 Disciplinaire maatregelen

- 8.1 In geval van laakbaar handelen of nalaten van de werknemer kan de werkgever overgaan tot het nemen van disciplinaire maatregelen.
- 8.2 Afhankelijk van de ernst van de daden of gedragingen en van de omstandigheden waaronder die hebben plaatsgevonden, kunnen de volgende maatregelen worden genomen:
- a. een schriftelijke waarschuwing;
 - b. schorsing onder inhouding van het maandinkomen voor maximaal vijf werkdagen (werkdagen zijn die dagen waarop de werknemer volgens dienstrooster gewerkt zou hebben). Inhouding van het maandinkomen vindt eerst plaats, zodra het laakbaar handelen of nalaten van de werknemer kan worden bewezen;
 - c. ontheffing uit de eigen functie;
 - d. een combinatie van bovenstaande maatregelen;
 - e. beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - f. ontslag op staande voet;
 - g. een andere maatregel voor zover specifiek vermeld in de door de werknemer overtreden voorschriften, instructies, regelingen of anderszins zoals door de werkgever opgesteld.
- 8.3 Alvorens tot een van de in artikel 8.2 genoemde maatregelen wordt overgegaan, wordt de betrokken werknemer, en op diens verzoek ook de in artikel 3 lid 3 bedoelde werknemer gehoord.
- 8.4 De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van de tegen hem genomen maatregel. In de schriftelijke bevestiging wordt de werknemer gewezen op de mogelijkheid om tegen de genoemde maatregel een klacht in te dienen. Desgewenst kan werknemer zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de vakorganisatie.
- 8.5 Indien blijkt dat één van de in artikel 8.2 genoemde maatregelen ten onrechte is opgelegd, wordt de werknemer gerehabiliteerd. De rehabilitatie wordt schriftelijk aan de werknemer bevestigd.

Hoofdstuk II. Indiensttreding en ontslag

Artikel 9 Aard van de arbeidsovereenkomst

- 9.1 De arbeidsovereenkomst kan zowel voor onbepaalde als voor bepaalde tijd worden aangegaan.
- 9.2 Van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is slechts sprake, indien in deze overeenkomst uitdrukkelijk is vastgesteld op welke datum of bij welke gebeurtenis de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt.
- 9.3 Er mag maximaal twee maal aaneensluitend een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen werkgever en werknemer worden afgesloten, zonder dat voor beëindiging van de laatste overeenkomst opzegging is vereist. Voorwaarde daarbij is dat de duur van de reeks arbeidsovereenkomsten in totaal niet langer is dan twee jaar. Verlenging van deze termijn, al dan niet stilzwijgend, en/of het overschrijden van het maximale aantal van twee overeenkomsten, heeft tot gevolg dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
- 9.4 Een enkele arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar mag eenmaal worden verlengd met maximaal drie maanden, zonder dat voor de beëindiging van de aldus verlengde arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging is vereist. Verdere verlenging van de hiervoor bedoelde verlengde arbeidsovereenkomst, al dan niet stilzwijgend, heeft tot gevolg dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
- 9.5 Een reeks arbeidsovereenkomsten, die wordt onderbroken door een periode van zes maanden of minder, wordt beschouwd als niet onderbroken.

Artikel 10 Proeftijd

- 10.1 Ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst geldt bij een contract langer dan 6 maanden met ingang van de datum van indiensttreding wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een kortere termijn wordt overeengekomen. Bij een contract van 6 maanden of korter geldt geen proeftijd

Artikel 11 Ontslag

- 11.1 Zowel door de werkgever als door werknemer moet de arbeidsovereenkomst te allen tijde schriftelijk worden opgezegd;
- 11.2a. Voor de werkgever geldt een opzegtermijn van twee maanden, indien de werknemer is ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 8;
- 11.2.b Voor de werknemer geldt een opzegtermijn van één maand, indien de werknemer is ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 8.
- 11.3 Zowel voor de werkgever als voor de werknemer geldt een opzegtermijn van drie maanden, indien de werknemer is ingedeeld in salarisschaal 9 tot en met 14.
- 11.4 Opzegging kan alleen geschieden tegen het einde van iedere kalendermaand.
- De arbeidsovereenkomst wordt van rechtswege beëindigd op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Hoofdstuk III. Arbeidsduur

Artikel 12 **Arbeidstijdenwet**

De werkgever stelt vast op welke wijze de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur in een rooster wordt gespreid, met inachtneming van de bepalingen die in de Arbeidstijdenwet, alsmede van de overige bepalingen die de cao-partijen omtrent dienstroosters, arbeidsduur en werktijden zijn overeengekomen en die in deze cao zijn vastgelegd.

Artikel 13 **Arbeidsduur**

- 13.1 Voor alle werknemers geldt een normale arbeidsduur van 8 uur per dag en 40 uur per week.
- 13.2 Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de onder 13.1 bedoelde normale arbeidsduur.
- 13.3 De werknemer kan bij de werkgever een schriftelijk verzoek indienen om in deeltijd te gaan werken, dan wel voor een duobaan in aanmerking te komen. Voor een duobaan geldt, dat twee werknemers gezamenlijk een functieplaats vervullen en de werkplek gedurende het normale dienstrooster bezetten. Bij afwijzing van het hiervoor bedoelde verzoek is de werkgever verplicht de werknemer daarover een schriftelijke en gemotiveerde mededeling te doen.

Artikel 14 **Overwerk**

- 14.1 Overwerk gebeurt slechts op verzoek van en in overleg met de werkgever.
- 14.2 Overwerktijd wordt afgerond op het naaste kwartier.

Artikel 15 **Wachtdiensten**

- 15.1 De werknemer jonger dan 55 jaar is verplicht wachtdiensten te verrichten volgens een door de werkgever vastgesteld wachtdienstrooster, indien hij daarvoor door de werkgever wordt aangewezen.
- 15.2 De werknemer moet tijdens die dienst bereikbaar en beschikbaar zijn om bij eerste oproep uiterlijk binnen 30 minuten bij de onderneming te zijn, tenzij hij voor een kortere opkomsttijd is aangewezen.

Artikel 16 **Brugdagen**

- 16.1 De werknemer in dagdienst, twee- en drieploegendienst heeft elk kalenderjaar recht op 2 brugdagen. De werknemer heeft recht op brugdagen indien hij in dienst en ingeroosterd is op de data van de brugdagen.
- 16.2 De onder 16.1 genoemde brugdagen worden door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad collectief vastgesteld vóór 1 december van het voorafgaande jaar.
- 16.3 Voor brugdagen geldt dat geen vervangend vrij wordt gegeven bij arbeidsongeschiktheid. Bij samenvallen met een dag waarop de werknemer ingevolge artikel 26.A.1 tot en met 26.A.3 recht heeft op buitengewoon verlof wordt wel vervangend vrij gegeven. Wanneer het wegens bedrijfsomstandigheden noodzakelijk is werkzaamheden te verrichten, ontvangt de werknemer ingedeeld in de salarisgroepen 1 tot en met 11 overwerkvergoeding en vergoeding voor extra opkomst. .

Extra roostervrije dagen

- 16.4 De werknemer in dagdienst, twee- en drieploegendienst heeft elk kalenderjaar recht op 9½ extra roostervrije dagen. (Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is bedraagt het recht op extra roostervrije dagen dus 1/12^e deel van het voor de betreffende werknemer geldende recht op extra roostervrije dagen per jaar).

- 16.5 De werknemer kan vóór 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar verzoeken om uitbetaling van één of meer van de niet ingevolge het bepaalde onder 16.7 vastgestelde extra roostervrije dagen. De uitbetaling geschiedt uiterlijk in de maand januari na afloop van het desbetreffende kalenderjaar op basis van 4,5% van het maandinkomen per dag.
- 16.6 De extra roostervrije dagen moeten in datzelfde jaar door de werknemer worden genoten en ze kunnen niet worden meegenomen naar het volgende jaar.
- 16.7 Eén of meer van deze extra roostervrije dagen kunnen in overleg met de ondernemingsraad voor een afdeling collectief worden vastgesteld. Voor deze collectief vastgestelde extra roostervrije dagen geldt het in artikel 16.2 en 16.3 bepaalde omtrent brugdagen.
- 16.8 De werknemer die in de loop van een kalenderjaar in of uit dienst treedt heeft recht op extra roostervrije dagen naar rato van de duur van het dienstverband in dat kalenderjaar. Artikel 25.A.3 is analoog van toepassing.
- 16.9 Ten aanzien van de werknemer die ten gevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van zijn extra roostervrije dagen gedurende die ziekte/arbeidsongeschiktheid door, maar nooit langer dan over een tijdvak van 6 maanden.
- 16.10 Voor de berekening van de in artikel 16.9 genoemde periode wordt een werknemer die voor of op de 15^e van een maand ziek/arbeidsongeschikt wordt geacht op de eerste van die maand ziek/arbeidsongeschikt te zijn geworden. Wanneer een werknemer na de 15^e van een maand ziek/arbeidsongeschikt is geworden, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand ziek/arbeidsongeschikt te zijn geworden.
- Het in artikel 16.8 bepaalde geldt ook voor de gedeeltelijk ziek/arbeidsongeschikte werknemer. Voor de gedeeltelijk ziek/arbeidsongeschikte werknemer geldt daarnaast, dat bij het opnemen van een extra roostervrije dag in het verlofregistratiesysteem moet worden afgeboekt, alsof de werknemer 100% arbeidsongeschikt is.
- 16.11 Indien aan de werknemer ingevolge het gestelde onder lid 5 van dit artikel dagen uitbetaald moeten worden, terwijl hij in het desbetreffende kalenderjaar gedurende een aaneengesloten periode van zes maanden of langer arbeidsongeschikt is geweest, wordt zijn recht op extra roostervrije dagen naar evenredigheid verminderd. De overblijvende rechten worden naar boven afgerond op halve dagen. In elk geval behoudt de werknemer zijn recht op collectief vastgestelde roostervrije dagen.
- 16.12 De werknemer heeft vanaf het kalenderjaar waarin hij de leeftijd van 50 jaar bereikt, het recht - de niet als collectieve roostervrije dag vastgestelde - extra roostervrije dagen per jaar op te sparen, zodat hij eerder dan de datum van pensioen zijn werkzaamheden kan beëindigen. Hierbij geldt dat:
- de werknemer jaarlijks vóór 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar vastlegt hoeveel dagen hij wil sparen;
 - de werknemer die vrijwillig uit dienst treedt dan wel volledig arbeidsongeschikt wordt, in de gelegenheid zal worden gesteld de opgespaarde dagen te genieten;
 - de werknemer wiens dienstverband door de werkgever voortijdig wordt beëindigd in de gelegenheid wordt gesteld de opgespaarde dagen te genieten.

Artikel 17 Feestdagen

- 17.1 Voor de toepassing van deze cao loopt een feestdag van 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag tot 22.00 uur op de feestdag zelf.
- 17.2 Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt. Wanneer de werkgever het wegens bedrijfsomstandigheden noodzakelijk acht dat er tijdens de feestdagen met een zogenaamde minimale bezetting moet worden gewerkt, dan zal de werkgever in overleg met de werknemers minimaal twee weken van tevoren vaststellen, welke werknemers niet behoeven te werken. Dat vaststellen gebeurt volgens een rooster van toerbeurt. Het vrijaf gaat niet ten koste van het tegoed aan vakantiedagen van de werknemer. De werknemer van wie was vastgesteld, dat hij moest werken en die binnen twee dienstroosters vóór de betreffende feestdag te horen krijgt dat hij toch niet hoeft te werken ontvangt voor die feestdag de vergoeding van 1,46% per gewerkt uur van het salaristotaal.
- 17.3 Het maandinkomen wordt over feestdagen doorbetaald.

Artikel 18 Slaapurenregeling

- 18.1 De werkgever is verplicht erop toe te zien dat de werknemer op wie de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit van toepassing zijn dagelijks een onafgebroken rust heeft van minimaal 11 uur, ook bij overwerk. Deze rusttijd mag bij uitzondering eenmaal in de week worden ingekort tot 8 uur.
- 18.2 Niet-genoten rusttijd kan niet worden uitbetaald of op een later tijdstip worden genoten.

Hoofdstuk IV. Beloning

Artikel 19 Functiegroepen en salarisschalen 1 tot en met 8

- 19.A **Vaststelling functiegroep/salarisschaal**
- 19.A.1 De functie van de werknemer wordt op grond van functieweging volgens de rastermethodiek ingedeeld in een functiegroep uit de reeks van groep 1 tot en met 8. Het gehanteerde functiewaarderingssysteem en de indeling zijn vermeld in bijlage 1 van deze cao.
- 19.A.2 Met betrekking tot een geschil omtrent functiewaardering is de bezwaar- en beroepsprocedure functie-indeling van toepassing. Deze bezwaar- en beroepsprocedure is als bijlage 4 van deze cao opgenomen.
- 19.A.3 De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn salaris en het aantal functiejaren waarop zijn salaris is gebaseerd. Tevens ontvangt de werknemer mededeling van eventuele aan zijn functie of dienstrooster verbonden vaste toeslagen.
- 19.A.4 De werknemer die nog niet voldoet aan alle vereisten voor de uitoefening van zijn functie kan gedurende maximaal een jaar worden ingedeeld in een lagere salarisschaal dan de salarisschaal die behoort bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de vereisten waaraan nog moet worden voldaan en van de termijn waarop dit zal worden beoordeeld. Deze bepaling geldt niet wanneer de werknemer een functie uitoefent die in een opklimmende reeks functiegroepen is beschreven en vastgelegd.
- 19.B **Salarisschaal**
Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal.
De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 2 van deze cao.
- 19.C **Functiejarenschaal**
Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in de regel het salaris behorende bij 1 functiejaar, tenzij het gerechtvaardigd is dat wegens ervaring elders aan de werknemer meer functiejaren kunnen worden toegekend. Per 1 december wordt het salaris van de werknemer in de salarisschalen 1 tot en met 8 verhoogd tot het naasthogere in de schaal vermelde bedrag totdat het maximum is bereikt.
- 19.D **Promotie**
- 19.D.1 Bij indeling in een hogere salarisschaal ontvangt de werknemer met ingang van de maand waarin de promotie plaatsvindt een verhoging van ten minste 4,3% over het oude salaris, waarbij wordt afgerond naar het naasthogere in de salarisschaal voorkomende bedrag. Bij promotie naar salarisschaal 9 en hoger wordt een verhoging toegekend van 7% van het oude salaris.
- 19.E **Plaatsing in een lagere salarisschaal**
- 19.E.1 **Wegens disfunctioneren of op eigen verzoek**
De werknemer die wegens disfunctioneren of op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing geschiedt. Het nieuwe salaris wordt vastgesteld op het - ten opzichte van zijn oude salaris - naastlagere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de lagere schaal.
- 19.E.2 **Als gevolg van bedrijfsomstandigheden**
De werknemer die als gevolg van bedrijfsomstandigheden, waaronder ook begrepen functieherwaardering, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing geschiedt. Het nieuwe salaris wordt vastgesteld op het - ten opzichte van zijn oude salaris - naasthogere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de lagere schaal.
De werknemer ontvangt op het moment van plaatsing in de lagere salarisschaal een eenmalige uitkering. Deze uitkering bestaat uit het gekapitaliseerde verschil tussen het nieuwe maandinkomen en het maandinkomen vóór de herplaatsing vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoeslag over een periode van 2,5 jaar.

Indien na het verstrijken van een periode van 2,5 jaar, gerekend vanaf de datum herplaatsing het feitelijke maandinkomen lager is dan het maandinkomen, dat zou hebben gegolden indien er geen sprake was geweest van plaatsing in een lagere salarisschaal ontvangt de werknemer wederom een eenmalige uitkering. Voor de berekening van deze eenmalige uitkering wordt dezelfde methode gehanteerd als hiervoor is vermeld. De eenmalige uitkering wordt niet meer gewijzigd op basis van de nadien optredende cao-verhogingen en maakt voorts geen deel uit van het salaristotaal en het maandinkomen, zoals gedefinieerd in artikel 4.10 respectievelijk artikel 4.11. cao.

- 19.E.3 **Op grond van medische redenen**
Indien de werknemer, die jonger is dan 55 jaar, (op wie derhalve niet de regeling van artikel 20.E.3.d cao van toepassing is), na schriftelijke medische indicatie van de bedrijfsarts, in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, is de regeling als bedoeld in artikel 19.E.2 op overeenkomstige wijze van toepassing.
- 19.E.4 **Plaatsing in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of medische redenen (voor werknemers van 55 jaar en ouder)**
1. De werknemer, die 55 jaar of ouder is behoudt zijn oorspronkelijke salaris, indien hij als gevolg van bedrijfsomstandigheden (waaronder ook begrepen functieherwaardering) of medische redenen (na schriftelijke medische indicatie van de bedrijfsarts) wordt geplaatst in een lagere salarisschaal.
 2. De in lid 1 bedoelde werknemer is in voorkomende gevallen verplicht om mee te werken aan het verkrijgen van een Arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Artikel 20 Functiegroepen en salarisschalen 9 tot en met 14

- 20.A **Vaststelling functiegroep/salarisschaal**
20.A.1 De functie van de werknemer wordt op grond van functieweging volgens de rastermethodiek ingedeeld in één van de functiegroepen uit de reeks van groep 9 tot en met 14; het gehanteerde functiewaarderingssysteem en de indeling zijn vermeld in bijlage 1 van deze cao.
- 20.A.2 Met betrekking tot een geschil omtrent functiewaardering is de bezwaar- en beroepsprocedure functie-indeling van toepassing. Deze bezwaar- en beroepsprocedure is als bijlage 4 van deze cao opgenomen.
- 20.A.3 De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn salaris en - indien geen leeftijdsschaal van toepassing is - het aantal functie jaren waarop zijn salaris is gebaseerd.
- Tevens ontvangt de werknemer mededeling van eventuele aan zijn functie of dienstrooster verbonden vaste toeslagen.
- 20.A.4 De werknemer die nog niet voldoet aan alle vereisten voor de uitoefening van zijn functie kan gedurende maximaal een jaar worden ingedeeld in een lagere salarisschaal dan de salarisschaal die behoort bij de functiegroep, waarin zijn functie is ingedeeld. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de vereisten waaraan nog moet worden voldaan en van de termijn waarop dit zal worden beoordeeld.
- Deze bepaling geldt niet wanneer de werknemer een functie uitoefent die in een opklimmende reeks functiegroepen is beschreven en vastgelegd.
- 20.B **Salarisschaal**
Aan de functiegroepen 9 tot en met 14 zijn de salarisschalen 9 tot en met 14 gekoppeld. De salarisschalen 9 tot en met 14 kennen een functie-eindsalaris met daarvan afgeleid een minimumsalaris en een maximum-eindsalaris. Het minimumsalaris is het laagste (aanvangs-)salaris dat wordt betaald, het functie-eindsalaris is het eindsalaris dat bij een normale functie-uitoefening (= beoordelingsuitspraak normaal/goed) wordt bereikt; het maximum-eindsalaris is het eindsalaris dat bij een zeer goede functie-uitoefening (beoordelingsuitspraken zeer goed en uitstekend) wordt bereikt. De salarisschalen 9 tot en met 14 zijn opgenomen als bijlage 2 van deze cao.
- 20.C **Salarisvaststelling**
20.C.1 Bij indiensttreding wordt het salaris vastgesteld op het minimum behorende bij de schaal, tenzij op grond van de ervaring van de werknemer een hogere inschaling gerechtvaardigd is.

- 20.C.2 Per 1 december van elk jaar wordt het salaris van de werknemer opnieuw vastgesteld op basis van:
- de relatieve salarispositie(RSP), zijnde de verhouding van het actuele salaris van de werknemer tot het functie-eindsalaris, uitgedrukt in een percentage van dat functie-eindsalaris;
 - de beoordeling van de wijze waarop de werknemer zijn functie heeft vervuld (de beoordelingen vinden plaats tussen 1 november en 15 februari).
- 20.C.3 Indien de werknemer zijn maximum-eindsalaris nog niet heeft bereikt, wordt aan de hand van de RSP en zijn beoordeling - met behulp van de matrix, vermeld in bijlage 5 van deze cao - vastgesteld met welk percentage zijn salaris wordt verhoogd. Zou bij toepassing van het gevonden percentage bij een beoordeling van 3 of lager zijn functie-eindsalaris worden overschreden en bij een beoordeling van 4 of 5 zijn maximum-eindsalaris, dan wordt niet meer dan dat functie-eindsalaris respectievelijk maximum-eindsalaris toegekend.
- 20.D **Promotie**
- 20.D.1 Bij indeling in een hogere salarisschaal in verband met een hogere functie-indeling ontvangt de werknemer een salarisverhoging die gelijk is aan 7% van het oude salaris. Met de promotie zal nooit het maximum-eindsalaris van de nieuwe salarisschaal worden overschreden.
- 20.E **Plaatsing in een lagere salarisschaal**
- 20.E.1 **Wegens disfunctioneren**
- 20.E.1.a De werknemer die wegens disfunctioneren wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing geschiedt. De hoogte van het nieuwe salaris is gelijk aan het oude salaris. Indien het oude salaris uitgaat boven het functie-eindsalaris van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op dat functie-eindsalaris.
- 20.E.1.b Bij terugplaatsing van schaal 9 naar schaal 8 of lager wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het - ten opzichte van zijn oude salaris - naastlagere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de lagere schaal.
- 20.E.1.c Voor de gevallen zoals genoemd onder 20.E.1. a en b geldt het volgende:
Indien het verschil tussen het nieuwe maandinkomen en het maandinkomen vóór de herplaatsing vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoelage meer bedraagt dan 7% van het oude maandinkomen wordt dit meerdere (boven 7%) over 2,5 jaar gekapitaliseerd in een eenmalige uitkering. Deze uitkering bestaat uit het gekapitaliseerde verschil tussen het nieuwe maandinkomen en het maandinkomen vóór de herplaatsing (minus de 7% van het oude maandinkomen, die niet wordt afgekocht) vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoelage over een periode van 2,5 jaar.
- 20.E.1.d Indien na het verstrijken van een periode van 2,5 jaar, gerekend vanaf de datum herplaatsing het feitelijke maandinkomen lager is dan het maandinkomen vóór de herplaatsing (minus de 7% van het oude maandinkomen die niet wordt afgekocht) dat zou hebben gegolden indien er geen sprake was geweest van plaatsing in een lagere salarisschaal ontvangt de werknemer wederom een eenmalige uitkering. Voor de berekening van deze eenmalige uitkering wordt dezelfde methode gehanteerd als hiervoor is vermeld.
- De eenmalige uitkering wordt na vaststelling niet meer gewijzigd op basis van de nadien optredende cao verhogingen en maakt voorts geen deel uit van het salaristotaal en het maandinkomen, zoals gedefinieerd in artikel 4.10 respectievelijk artikel 4.11. cao.
- 20.E.2 **Op eigen verzoek**
- 20.E.2.a De werknemer die op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing geschiedt. De hoogte van het nieuwe salaris is gelijk aan het oude salaris. Indien het oude salaris uitgaat boven het functie-eindsalaris van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op dat functie-eindsalaris.
- 20.E.2.b Bij terugplaatsing van schaal 9 naar schaal 8 of lager wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het - ten opzichte van zijn oude salaris - naast lagere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de lagere schaal.

- 20.E.3. **Als gevolg van bedrijfomstandigheden**
20.E.3.a De werknemer die als gevolg van bedrijfomstandigheden, waaronder ook begrepen functieherwaardering, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt in de daarbij behorende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing is geschiedt. De hoogte van het nieuwe salaris is gelijk aan het oude salaris. Indien het oude salaris uitgaat boven het functie-eindsalaris van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op dat functie-eindsalaris.
- 20.E.3.b Bij terugplaatsing van schaal 9 naar schaal 8 of lager wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het - ten opzichte van zijn oude salaris - naasthogere in de lagere salarisschaal voorkomende bedrag. Indien het oude salaris uitgaat boven het maximum van de lagere schaal, dan wordt het nieuwe salaris vastgesteld op het maximum van de lagere schaal.
- 20.E.3.c Voor de gevallen zoals genoemd in 20.E.3.a en b geldt: de werknemer ontvangt op het moment van plaatsing in de lagere salarisschaal een eenmalige uitkering. Deze uitkering bestaat uit het gekapitaliseerde verschil tussen het nieuwe maandinkomen en het maandinkomen vóór de herplaatsing vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoeslag.
- Indien na het verstrijken van een periode van 2,5 jaar, gerekend vanaf de datum herplaatsing het feitelijke maandinkomen lager is dan het maandinkomen, dat zou hebben gegolden indien er geen sprake was geweest van plaatsing in een lagere salarisschaal ontvangt de werknemer wederom een eenmalige uitkering. Voor de berekening van deze eenmalige uitkering wordt dezelfde methode gehanteerd als hiervoor is vermeld. De eenmalige uitkering wordt na vaststelling niet meer gewijzigd op basis van de nadien optredende cao verhogingen en maakt voorts geen deel uit van het salaristotaal en het maandinkomen, zoals gedefinieerd in artikel 4.10 respectievelijk artikel 4.11. van de cao.
- 20.E.3.d Op grond van medische redenen
Indien de werknemer die jonger is dan 55 jaar, na schriftelijke medische indicatie van de bedrijfsarts in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst is (wanneer de artikelen 27 tot en met 29 niet van toepassing zijn) de regeling als bedoeld in artikel 20.E.3.c op overeenkomstige wijze van toepassing.
- 20.E.3.e **Plaatsing in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfomstandigheden of medische redenen (voor werknemers van 55 jaar en ouder)**
1. De werknemer, die 55 jaar of ouder is behoudt zijn oorspronkelijke salaris, indien hij als gevolg van bedrijfomstandigheden (waaronder ook begrepen functieherwaardering) of medische redenen (na schriftelijke medische indicatie van de bedrijfsarts) wordt geplaatst in een lagere salarisschaal.
 2. De in lid 1 bedoelde werknemer is in voorkomende gevallen verplicht om mee te werken aan het verkrijgen van een Arbeidsongeschiktheidsuitkering in het kader van de WIA.

Artikel 21 Dertiende maand

Jaarlijks ontvangt de werknemer een dertiende maand ter grootte van 10% van de in het voorgaande kalenderjaar genoten maandinkomens. De uitbetaling van de dertiende maand geschiedt tegelijkertijd met de salarisbetaling in januari.

Artikel 22 Vakantietoeslag

- 22.1 De werknemer heeft jaarlijks aanspraak op een vakantietoeslag, die in de maand mei wordt uitbetaald. De vakantietoeslag wordt gedurende de periode januari tot en met december van het desbetreffende kalenderjaar per maand opgebouwd door reservering van 8% van het maandinkomen. De vakantietoeslag bedraagt in het kalenderjaar 2015 minimaal € 1922,48 voor fulltime werknemers. De minimumvakantietoeslag wordt jaarlijks verhoogd met hetzelfde percentage als waarmee de salarissen in het voorafgaande kalenderjaar zijn verhoogd als gevolg van structurele cao-verhogingen.
- 22.2 De werknemer die niet gedurende het gehele jaar in dienst is heeft recht op een evenredig deel van de in lid 1 genoemde vakantietoeslag. Eventueel teveel ontvangen vakantietoeslag zal bij uitdiensttreding met de eindafrekening worden verrekend. Eventueel niet of te weinig ontvangen vakantietoeslag zal worden betaald met de salarisbetaling van december.

Artikel 23 Zorgverzekering

Alle werknemers ontvangen een bijdrage in de ziektekostenverzekering van € 20,00 bruto per 1-10-2014.

Artikel 24 Overige toeslagen en vergoedingen

- 24.A **Ploegentoeslag**
24.A.1 Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag gegeven op het salaristotaal, als volgt:
a. 2 ploegendienst 13,5%
b. 3 ploegendienst 20,5%
Indien de werkgever het voornemen heeft een ander ploegensysteem in te voeren, treedt hij vooraf in overleg met de vakorganisaties om de ploegentoeslag overeen te komen.
- 24.A.2 **Afbouwregeling ploegentoeslagen**
24.A.2.a De werknemer die door bedrijfsomstandigheden (waaronder ook begrepen functieherwaardering) of op schriftelijke medische indicatie van de bedrijfsarts wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienststrooster ontvangt op het moment waarop de ploegendienst vervalt, respectievelijk het met een lager percentage beloond ploegendienststrooster ingaat, een eenmalige uitkering.

Deze uitkering bestaat uit het gekapitaliseerde verschil tussen:
het maandinkomen vóór de wijziging, vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoeslag en het nieuwe maandinkomen (zonder wachtdiensttoeslag en/of met een lagere ploegentoeslag en/of zonder ploegentoeslag) vermeerderd met 1/12 deel van de 13e maand en 1/12 deel van de vakantietoeslag over een periode van 2,5 jaar.

Indien na het verstrijken van de periode van 2,5 jaar, gerekend vanaf het hiervoor bedoelde wijzigingsmoment het feitelijke maandinkomen lager is dan het maandinkomen, dat zou hebben gegolden, indien er geen sprake is geweest van een overplaatsing (in dagdienst zonder wachtdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienststrooster) ontvangt de werknemer een eenmalige uitkering voor een periode van nog eens en ten hoogste 2,5 jaar.

Voor de berekening van deze eenmalige uitkering wordt dezelfde methode gehanteerd als hiervoor is vermeld.

De eenmalige uitkering wordt niet meer gewijzigd op basis van de nadien optredende cao-verhogingen en maakt voorts geen deel uit van het salaristotaal en het maandinkomen, zoals gedefinieerd in artikel 4.10, respectievelijk 4.11.
- 24.A.2.b De werknemer die wegens disfunctioneren of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager percentage beloond ploegendienststrooster, ontvangt met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing geschiedt geen ploegentoeslag meer dan wel de bij het nieuwe dienststrooster behorende ploegentoeslag. In bijzondere gevallen van persoonlijke aard kan de werkgever artikel 24.A.2a van toepassing verklaren.
- 24.A.3 Indien de werknemer van 55 jaar of ouder op schriftelijke medische indicatie van de bedrijfsarts wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienststrooster, behoudt hij - rekening houdend met de artikelen 27 tot en met 29 van deze cao - zijn oorspronkelijke ploegentoeslag.
- 24.B **Overwerkvergoeding**
24.B.1 Aan de werknemers ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8 wordt per overgewerkt uur een overwerkvergoeding toegekend.

24.B.2 Geen overwerkvergoeding wordt toegekend aan de werknemer ingedeeld in de salarisschalen 9 tot en met 14.

24.B.3 De vergoeding per overgewerkt uur bestaat uit:
 - de keuze uit een uur vrije tijd ofwel betaling van het salaris per uur (= 0.61% van het salaristotaal per maand); en
 - een toeslag per uur van het salaristotaal als volgt:

ma	06.00	-	vrij	22.00	0,36%
vrij	22.00	-	za	22.00	0,58%
za	22.00	-	ma	06.00	0,73%
feestdagen					1,46%

- 24.B.4 De deeltijdwerker komt in aanmerking voor de in het vierde lid van dit artikel aangegeven overwerktoeslag, indien hij buiten het geldende dienstrooster arbeid moet verrichten, zoals dit dienstrooster van toepassing is voor een werknemer met een voltijd dienstverband in een vergelijkbare functie.
- 24.B.5 Indien de deeltijdwerker binnen dit dienstrooster overwerk verricht, ontvangt hij een toeslag van 0,12% van het salaristotaal.
- 24.C. **Waarnemingstoeslag**
- 24.C.1 De werknemer ingedeeld in salarisschaal 1 tot en met 8, die tenminste een dag of dienst aaneengesloten een hoger ingedeelde functie tijdelijk volledig waarneemt, ontvangt daarvoor een toeslag. Hetzelfde geldt voor de werknemer ingedeeld in salarisschaal 9 t/m 14, met dien verstande dat de aaneengesloten periode van waarneming minimaal drie maanden moet duren voordat men voor een toeslag in aanmerking komt.
- 24.C.2 De toeslag bedraagt per dag of dienst, berekend over het salaris:
- 0,22% bij een verschil van één functiegroep;
 - 0,40% bij een verschil van twee functiegroepen;
 - 0,54% bij een verschil van drie of meer functiegroepen.
- 24.D. **Vergoeding voor extra opkomst**
De werknemer ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8, die in opdracht van De werkgever arbeid verricht waardoor de normale arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster wordt overschreden en waarvoor per etmaal een extra reis naar de onderneming moet worden gemaakt, ontvangt naast de overwerkvergoeding per keer een vergoeding van 1,07% van het salaristotaal, tenzij de aanvang ligt binnen zijn wachtdiensttijd. De vergoeding wordt ten hoogste twee maal per etmaal toegekend.
- 24.E. **Vergoeding voor verschoven uren/diensten voor de werknemer ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8.**
- 24.E.1. Van verschoven uren of diensten is sprake wanneer de werknemer in opdracht van de werkgever in incidentele gevallen op andere uren of in andere diensten werkzaamheden verricht dan zijn normale dienstrooster aangeeft, zonder dat daarmee de normale arbeidsduur wordt overschreden.
- 24.E.2 De vergoeding voor verschoven uren of diensten geldt alleen voor de werknemer ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8.
- 24.E.3 De werknemer ontvangt voor verschoven uren buiten één uur voor en één uur na zijn normale dienstrooster, een vergoeding van 0,30% van het salaristotaal. Deze regeling geldt niet voor de werknemer in ploegdienst, die in een andere dienst invalt.
- 24.E.4 De werknemer uit de dagdienst die invalt in een ploegdienst, ontvangt voor ieder verschoven uur tussen maandag 0.00 uur en 06.00 uur een vergoeding van 0,61% en voor ieder verschoven uur tussen maandag 06.00 uur en vrijdag 24.00 uur 0,30% van het salaristotaal.
- 24.E.5 De werknemer uit de dagdienst die ten minste een volledige 2-ploegdienstcyclus of tenminste twee derde van een 3-ploegdienstcyclus invalt, ontvangt voor de gehele invalperiode de desbetreffende ploegentoeslag.
- 24.E.6 De werknemer uit de ploegdienst die invalt in een andere ploegdienst, ontvangt een eenmalige vergoeding van 2,44% van het salaristotaal; bij terugplaatsing in de eigen ploegdienst wordt deze vergoeding alleen dan opnieuw betaald, indien meer dan 5 opeenvolgende diensten in een afwijkende ploeg is gewerkt.
- 24.E.7 Het onder 24.E.5 gestelde is niet van toepassing bij verschuiving van diensten ten gevolge van werktijdverkorting, het volgen van bedrijfsopleidingen en persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Hoofdstuk V. Verlof

Artikel 25 Vakantiedagen

25.A. Aantal vakantiedagen

25.A.1 De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 25 dagen vakantie, waarvan 20 wettelijk en 5 bovenwettelijk, met behoud van maandinkomen.

25.A.2 Het aantal vakantiedagen wordt als volgt verhoogd met ingang van het jaar waarin de desbetreffende leeftijd wordt bereikt:

leeftijd	aantal bovenwettelijke dagen
40	1
45	2
50	3
55	4
57	5
59	6
60	7
61	8
62	9
63	10

25.A.3 Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die voor of op de 15de van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten. Wanneer een werknemer na de 15de van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

25.B. Opnemen vakantiedagen

25.B.1 Van de in de artikelen 25.A.1 en 25.A.2 genoemde vakantie wordt als regel drie weken aaneengesloten verleend aan de werknemer in de dagdienst, 2- en 3-ploegdienst.

25.B.2 De werknemer heeft, na bevalling van de partner, het ongeclausuleerde recht om maximaal twee weken aaneengesloten vakantie op te nemen.

Het aantal mee te nemen vakantiedagen naar een volgend jaar wordt met ingang van 1 januari 2010 gemaximeerd tot 100 uur. Werkgever zal de opname van vakantiedagen ook effectief faciliteren. Voor eventueel nog bestaande buffers zal met individuele betrokkenen naar een maatwerk oplossing worden gezocht.

25.C. Opbouw vakantiedagen tijdens perioden van niet werken

25.C.1 De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de tijd waarin hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen recht op loon heeft met uitzondering van:

- de maximum 10 dagen onbetaald verlof zoals vermeld in artikel 26D van de cao, respectievelijk de maximum 20 dagen onbetaald verlof zoals vermeld in artikel 26E van de cao;
- het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen vakantie;
- het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakorganisatie van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
- onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband (werktijdverkorting);
- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- het genieten van politiek verlof als bedoeld in artikel 7:635, lid 1e B.W.

25.C.2 Tijdens arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer volledige wettelijke en bovenwettelijke vakantierechten op.

25.D. Vakantie bij einde arbeidsovereenkomst

25.D.1 Bij het einde van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen.

25.D.2 Heeft de werknemer de hem toekomstige vakantie niet geheel opgenomen dan zullen de resterende vakantiedagen bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.

25.D.3 Teveel genoten vakantie zal worden verrekend.

25.D.4 Gereserveerd

Artikel 26 Divers verlof

26.A. Buitengewoon verlof

26.A.1 Buitengewoon verlof dagen gelden nooit als vakantiedagen.

- 26.A.2
1. De werknemer kan het buitengewoon verlof opnemen met behoud van maandinkomen, mits de werknemer zo spoedig mogelijk aan de werkgever van het verlof kennis geeft, - indien van toepassing - bewijsstukken overlegt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.
 2. Voor de werknemer in ploegendienst geldt dat hij in voorkomende gevallen de keuze heeft om de nachtdienst vóór ofwel ná de gebeurtenis als verlof op te nemen.
 3. De buitengewoon verlobepalingen wegens familieomstandigheden worden overeenkomstig toegepast in de situatie dat sprake is van geregistreerd partnerschap respectievelijk duurzaam samenleven (zie de definitie in artikel 4.17 van de cao).

26.A.3 Het buitengewoon verlof bedraagt:

26.A.3.a Een halve dag bij de ondertrouw van de werknemer;

26.A.3.b Twee dagen bij het huwelijk van de werknemer, met inbegrip van de dag waarop het huwelijk plaatsvindt;

26.A.3.c Een dag bij huwelijk van een van de ouders, pleeg- of stiefouders, broers of zusters, een der eigen, adoptief-, pleeg-, stief- of kleinkinderen van de werknemer of van zijn partner;

26.A.3.d Een dag bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer en van de ouders, pleeg- of stiefouders en grootouders van de werknemer of zijn partner;

26.A.3.e Twee dagen bij de bevalling van de partner als kraamverlof. Dit verlof kan worden opgenomen gedurende de eerste vier weken dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de werknemer.

26.A.3.f Bij overlijden van de partner of van tot het gezin behorende inwonende kinderen, ouders, pleeg-, stief- of grootouders van de werknemer of van zijn partner, van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;

26.A.3.g Bij overlijden van niet inwonende ouders, pleeg-, stief-, of grootouders, kinderen of kleinkinderen, broers of zusters, zwagers en schoonzusters van de werknemer of van zijn partner een dag, alsmede de dag waarop de begrafenis of crematie plaatsvindt;

26.A.3.h Bij overlijden van niet inwonende ouders van de werknemer of van zijn partner van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, wanneer de werknemer zaken betreffende het overlijden moet regelen;

26.A.3.i Een dag bij 12½-, 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum; indien deze dag wordt voorafgegaan en gevolgd door een nachtdienst, dan wordt bovendien aansluitend een tweede dag verlof toegekend;

26.A.3.j Een dag bij het 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum bij de werkgever van de partner, ouders of grootouders van de werknemer of van zijn partner;

26.A.3.k Een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur, wanneer de werknemer ten gevolge van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden;

26.A.3.l Een dag bij verhuizing van de werknemer, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;

26.A.3.m De noodzakelijke uren voor bezoek aan arts of specialist ten behoeve van de werknemer zelf.

26.A.3.n

1. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, vrijaf geven voor (naar het oordeel van de werkgever) maatschappelijk zinvolle (meerdaagse) activiteiten (zoals bijvoorbeeld het optreden als leiding bij een schoolkamp);

2. Dit verlof dient via de afdelingsleiding te worden aangevraagd door een officieel erkende organisatie die de activiteiten organiseert. Over de aanvraag wordt beslist door de directeur.
3. Het aantal buitengewoon verlofdagen bedraagt de helft van het aantal vrij te nemen werkdagen tijdens de duur van de activiteiten of de reis met een maximum van 2,5 dagen voor fulltimers per jaar.

26.B
26.B

Vakbondsverlof

De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakorganisatie (zoals vermeld in artikel 4.2), waarvan de werknemer lid is, aan de werknemer verlof toekennen in de navolgende gevallen:

- het als afgevaardigde deelnemen aan statutair voorgeschreven bijeenkomsten van de in de statuten van de vakorganisatie voorziene organen;
- het deelnemen aan een door de vakorganisatie georganiseerde vormings- of
- scholingsbijeenkomst.

26.C

Overige bijzondere omstandigheden (bijzonder verlof)

De werkgever kan ook in andere dan de hierboven genoemde gevallen verlof toekennen, al dan niet met (gedeeltelijk) behoud van maandinkomen, als de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

26.D
26.D.1

Onbetaald verlof

Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten kan de werknemer tot een maximum van 10 dagen per jaar verlof worden toegekend zonder behoud van maandinkomen.

26.D.2

Voor elk uur onbetaald verlof wordt 0,61% van het maandinkomen ingehouden. De inhouding heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantietoeslag, dertiende maand en pensioenpremie.

26.E

Onbetaald verlof voor werknemers van 50 jaar en ouder

1. Indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten, kan de werknemer van 50 jaar en ouder (peildatum voor de berekening is de leeftijd, die is bereikt op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar) tot een maximum van 20 dagen (in plaats van 10 dagen ingevolge artikel 26.D.1) per jaar verlof worden toegekend zonder behoud van maandinkomen.
2. Voor elk uur onbetaald verlof wordt 0,61% van het maandinkomen ingehouden. De inhouding heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantietoeslag, dertiende maand en pensioenpremie.

26.F

Verlof bij adoptie en bij duurzame pleegzorg

Indien de werknemer gebruik maakt van het wettelijke recht op adoptieverlof zal de werkgever gedurende maximaal 4 weken het maandinkomen volledig doorbetalen. Het opnemen van het verlof heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantietoeslag, dertiende maand en pensioenpremie.

Ook de werknemer die duurzaam de zorg en opvoeding voor een pleegkind op zich neemt kan onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op adoptieverlof. Het moet dan vanaf de plaatsing duidelijk zijn dat het kind duurzaam in het gezin van de werknemer wordt opgenomen.

De werknemer is verplicht om via de werkgever een uitkering aan te vragen bij het UWV Werkbedrijf, welke uitkering de werknemer aan de werkgever dient over te dragen.

26.G
26.G.1

Kortdurend zorgverlof

Op grond van de Wet Arbeid & Zorg heeft de werknemer per jaar recht op kortdurend zorgverlof van maximaal twee maal de wekelijkse arbeidsduur voor de noodzakelijke verzorging van zieke ouders, thuiswonende zieke kinderen, pleegkinderen of partner.

26.G.2

Het verlof moet worden aangevraagd bij de leidinggevende, die om aanvullende bewijsstukken kan vragen.

26.G.3

Gedurende de periode van kortdurend zorgverlof zal de werkgever 70% van het maandinkomen doorbetalen. Het opnemen van het verlof heeft geen invloed op de berekeningsbasis van vakantietoeslag, dertiende maand en pensioenpremie.

Hoofdstuk VI. Ziekte en arbeidsongeschiktheid (gedurende de eerste 104 weken, te rekenen vanaf de eerste ziektedag)

Artikel 27 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Algemeen

- 27.1 De werkgever en de werknemer streven ernaar de arbeidsgeschiktheid van de werknemer zoveel mogelijk te behouden, te herstellen of te bevorderen.
- 27.2 Zodra toch arbeidsongeschiktheid is opgetreden staat de maximale inspanning van werknemer en werkgever bij re-integratie voorop.
- 27.3 De arbeidsongeschikte werknemer dient conform de 'Huisregels Ziek-Beter' van de werkgever en de (wettelijke) voorschriften mee te werken aan het bevorderen van een zo spoedig mogelijk herstel en aan de maatregelen gericht op re-integratie.
- 27.4 Met de werknemer die twee jaar of langer volledig arbeidsongeschikt is zal de arbeidsovereenkomst worden beëindigd. Tot aan de datum van het ontslag wordt door de werkgever een aanvulling op de wettelijke uitkering toegekend overeenkomstig artikel 29.3 van deze cao.
- 27.5 Als een passende functie bij de werkgever niet beschikbaar is, zal de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Artikel 28 Loondoorbetaling gedurende de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid van de werknemer wordt het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de dertiende maand, door de werkgever volledig doorbetaald.

Gedurende de tweede periode van 52 weken van arbeidsongeschiktheid wordt 70% van het loon voor arbeidsongeschiktheid doorbetaald. Bij het aantoonbaar en daadwerkelijk voldoen aan de verplichtingen en re-integratie inspanningen (waaronder het volgen van om- en bijscholingsopleidingen en daarmee verband houdende training) zoals opgenomen in het protocol Wet Verbetering Poortwachter en de nader in overleg op te stellen afspraken omtrent een verzuimprotocol, wordt voorzien in een aanvulling van 20% van het laatstgenoten salaris.

Onder werk wordt in dit kader volstaan:

- Eigen werkzaamheden
- Aangepaste eigen werkzaamheden
- Andere al dan niet aangepaste werkzaamheden
- Arbeidstherapeutische inzet gedurende de eerste 2 ziektejaren (dit ter beoordeling van de bedrijfsarts)
- Om- en bijscholingsopleiding(en) en de daarmee verband houdende training(en)

Artikel 29 Aanvulling bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid na 104 weken

- 29.1 Arbeidsongeschiktheid < 35%
- Bij het functioneren in de eigen of andere functie intern al dan niet in aangepast werk, blijft het inkomen en de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd.
 - Indien extern gezocht gaat worden dan wordt alvorens daartoe over te gaan door de werkgever in overleg met de vakorganisatie een globale toetsing ten aanzien van de procedure uitgevoerd. Ook wordt een eventuele aanpassing van de arbeidsvoorwaarden met hen besproken.
 - De beperkte mate van inzet bij normaal binnen de mogelijkheden van functioneren vormt geen reden tot ontslag.
- 29.2 Arbeidsongeschiktheid tussen 35% en 80% (WGA)
- Door werkgever en werknemer wordt een gezamenlijke maximale inspanning gedaan voor interne re-integratie en maximale benutting van de (resterende) 100% verdien capaciteit.
 - Indien er ook binnen de termijn van 2 jaar geen interne mogelijkheden aanwezig zijn worden ook inspanningen verricht voor het vinden van mogelijkheden van externe herplaatsing. Ook hier zal de werkgever in overleg met de vakorganisatie de procedure aan een globale toetsing onderwerpen en bespreken hoe verder te gaan.

3. Indien na 2 jaar re-integratie er geen interne en externe herplaatsingsmogelijkheid aanwezig blijkt te zijn zal ontslag, al dan niet voor het arbeidsongeschikte deel, worden aangevraagd.
4. De aanvulling gedurende 5 WGA jaren zal jaarlijks 10% van de WGA uitkering bedragen. Bij ontslag van de werknemer wordt dit bedrag gekapitaliseerd en ineens en eenmalig aan deze werknemer op datum ontslag bij de eindafrekening uitbetaald.
5. Werknemers die, dit ter beoordeling van de bedrijfsarts, niet kunnen werken en derhalve geen re-integratie-inspanningen kunnen verrichten worden gelijk gesteld aan de werknemer in de IVA en krijgen met terugwerkende kracht de eerste 2 ziektejaren tot 100% aangevuld.

29.3

Arbeidsongeschiktheid van 80% en hoger.

1. Indien na 2 jaar een werknemer volledig valt onder de IVA dan wordt met terugwerkende kracht het 1^{ste} en 2^{de} ziektejaar tot 100% aangevuld.
2. Voor deze werknemer en de GDBM's (de werknemer vallende onder de categorie geen duurzaam beschikbare mogelijkheden) wordt gedurende 5 jaar de IVA uitkering jaarlijks aangevuld met 10% van de IVA uitkering. Voor de werknemer in de IVA wordt na 2 jaar ontslag aangevraagd.

Hoofdstuk VII. Pensioen

Artikel 30 Pensioen

30.1

Algemeen

De pensioenregeling is afgesloten bij het bedrijfstakpensioen van de levensmiddelenhandel, nl het "GIL". Voor de inhoud van deze regeling wordt verwezen naar het pensioenreglement. Daarnaast is een excedentregeling afgesloten bij ASR. Ook hiervoor wordt verwezen naar het reglement.

30.2

Opneming in de pensioenregeling

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd alsmede de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, wordt bij indiensttreding onmiddellijk aangemeld, indien hij aan de toelatingseisen van de pensioenregeling voldoet, en is verplicht aan deze regeling deel te nemen.

Hoofdstuk VIII. Diversen

Artikel 31 Uitkering bij einde dienstverband

31.1 De werknemer wiens dienstverband eindigt door vrijwillig vervroegde uittreding of pensionering, ontvangt een uitkering als volgt:

diensttijd op datum beëindiging	bruto uitkering
10 t/m 19 jaar	¼ maandinkomen
20 t/m 29 jaar	½ maandinkomen
30 t/m 39 jaar	¾ maandinkomen
40 t/m 49 jaar	1 maandinkomen
50 jaar en meer	1½ maandinkomen

31.2 Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan:
Maandinkomen, vermeerderd met 10% dertiende maand en 8% vakantietoeslag.

Artikel 32 Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV Bondgenoten, CNV Vakmensen en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakorganisaties.

Artikel 33 Jubileumregeling

Algemeen

Bij het bereiken van een 12½-, 25- en 40-jarig dienstverband komt de werknemer in aanmerking voor een gratificatie, een 'ereteken' en een aantal cadeaus (nadere informatie hierover kan de werknemer opvragen bij de afdeling P&O).

Dienstverband

De duur van het dienstverband wordt berekend over de ononderbroken diensttijd vanaf de datum van indiensttreding, waarbij wordt meegerekend:

- verplichte militaire dienst, mits de werknemer de dag na het beëindigen van de militaire dienst weer in dienst van werkgever is getreden;
- ziekteperiodes;
- detachering in het buitenland;
- de ononderbroken diensttijd bij één of meer van de tot werkgever behorende dochterondernemingen.

Indien de diensttijd onderbroken is geweest, begint de berekening bij de laatste indiensttreding.

Gratificatie

De hoogte van de gratificatie is als volgt:

12½-jarig dienstverband:	¼ maandinkomen belast
25-jarig dienstverband:	1 maandinkomen onbelast
40-jarig dienstverband:	1 maandinkomen onbelast

N.B.: Voor degene die vóór 1 januari 1994 reeds een 25-jarig dienstverband heeft gevierd geldt dat bij het bereiken van het 40-jarig dienstverband de hoogte van de gratificatie is gebaseerd op de "oude" regeling, zijnde 1¼ maandinkomen.

Ereteken

Als blij van waardering verstrekt de werkgever eveneens een ereteken.

Als erkenning wegens grote verdiensten kan de werkgever tevens een ereteken toekennen aan niet-werknemers.

Aldus overeengekomen en door partijen getekend,

7 februari 2019

Partij ter ene zijde,

Partijen ter andere zijde,

AB Mauri Netherlands B.V.

CNV Vakmensen te Utrecht

FNV te Amsterdam

Hoofdstuk IX. Bijlagen

Bijlage 1 FUNCTIEGROEPEN

Functie-indeling

Functies worden ingedeeld in functiegroepen op grond van functieweging volgens de rastermethodiek, waarbij de indeling van de rasterfuncties wordt gebaseerd op de ORBA-functiewaarderingsmethode. Voor de indeling van de rasterfuncties is de onderstaande indeling in groepen van toepassing.

groep 1	0 - 39	punten
groep 2	40 - 62	punten
groep 3	63 - 84	punten
groep 4	85 - 107	punten
groep 5	108 - 129	punten
groep 6	130 - 152	punten
groep 7	153 - 174	punten
groep 8	175 - 197	punten
groep 9	198 - 221	punten
groep 10	222 - 247	punten
groep 11	248 - 274	punten
groep 12	275 - 303	punten
groep 13	304 - 334	punten
groep 14	335 - 365	punten

Met ingang van 1 april 2005 zal de werkgever nieuwe of gewijzigde functies voor de groepen 10 en hoger waarderen met behulp van de Haymethode. De ORBA-indeling en de salarisschalen blijven ongewijzigd. Voor de omzetting van de uitkomsten op grond van de Hay-methode naar ORBA-punten zal een door de AWWN en Hay goedgekeurde conversietabel worden gehanteerd. De bestaande bezwaar- en beroepsmogelijkheden blijven gehandhaafd. Hay-waardering van bestaande niet gewijzigde functies zal niet leiden tot indeling in een lagere functiegroep.

Conversietabel	Puntengrenzen ORBA	Puntengrenzen Hay
Groep 10	222-247	407-486
Groep 11	248-274	487-576
Groep 12	275-303	577-681
Groep 13	304-334	682-804
Groep 14	335-350	805-870

Bijlage 2 SALARISSCHALEN

Salarisschalen per 01-12-2018

Verhoging
 per 1-12-18 1,50%

Functie jaren	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8
1	1505	1549	1584	1608	1639	1916	2191	2402
2	1715	1759	1806	1827	1859	2140	2292	2510
3	1954	2010	2038	2062	2084	2221	2399	2616
4	1974	2027	2065	2101	2161	2313	2501	2724
5	1997	2053	2090	2148	2256	2399	2608	2829
6	2018	2077	2124	2187	2313	2468	2684	2921
7	2039	2104	2159	2231	2374	2537	2767	3006
8	2062	2134	2204	2274	2433	2609	2848	3100
9	2073	2152	2243	2325	2494	2680	2928	3198
10	0	0	2265	2366	2556	2749	3004	3290
11	0	0	0	2414	2612	2821	3091	3374
12	0	0	0	2440	2676	2894	3169	3471
13	0	0	0	0	2704	2963	3251	3565
14	0	0	0	0	0	2999	3329	3649
15	0	0	0	0	0	0	3367	3744
16	0	0	0	0	0	0	0	3793

Salarisschalen per 01-12-2018

Verhoging
 per 1-12-18 1,50%

		Schaal 9	Schaal 10	Schaal 11	Schaal 12	Schaal 13	Schaal 14
Minimumsalaris		2762	3065	3636	4559	5645	7084
Functie eindsalaris	100%	4470	5116	5905	7283	8664	10454
Maximum eindsalaris	105%	4695	5370	6200	7649	9097	10979

Bijlage 3 DIENSTROOSTERS

1. Iedere werknemer werkt in beginsel volgens één van de volgende dienstroosters:
 - een dagdienstrooster dat een tijdvak van een week omvat;
 - een tweeploegendienstrooster dat een tijdvak van twee weken omvat;
 - een drieploegendienstrooster dat een tijdvak van drie weken omvat.
2. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever minimaal 28 dagen van tevoren een schriftelijke mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
3. In dagdienst liggen de arbeidstijden op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 19.00 uur.
4. De werknemer in dagdienst voor wie geen vast dienstrooster is vastgesteld kan in overleg met de werkgever gebruik maken van de Regeling Flexibele Werktijden.
5. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever ook met de betrokken werknemers overleg plegen over algemene dienstroosterwijzigingen

Bijlage 4 BEZWAAR- EN BEROEPSPROCEDURE FUNCTIE-INDELING

1. Referentieonderzoek, met indelingscommissie en een beroepscommissie als beroepsinstantie.

- 1.1 Deze procedure maakt deel uit van de ORBA-methode voor functieweging waarbij gebruik wordt gemaakt van referentiefuncties die in een raster zijn vastgelegd met behulp van ORBA-norm-omschrijvingen. Alle functies worden gewogen en ingedeeld met behulp van deze systematiek. Het gebruik van deze methode is per cao vastgelegd en de toepassing van de procedure moet door iedereen in acht worden genomen.

De werkgever zal nieuwe of gewijzigde functies voor de groepen 10 en hoger waarderen met behulp van de Haymethode. De ORBA-indeling en de salarisschalen blijven ongewijzigd. Voor de omzetting van de uitkomsten op grond van de Hay-methode naar ORBA-punten zal een door de AWWN en Hay goedgekeurde conversietabel worden gehanteerd. De bestaande bezwaar- en beroepsmogelijkheden blijven gehandhaafd. Hay-waardering van bestaande niet gewijzigde functies zal niet leiden tot indeling in een lagere functiegroep.

Conversietabel	Puntengrenzen ORBA	Puntengrenzen Hay
Groep 10	222-247	407-486
Groep 11	248-274	487-576
Groep 12	275-303	577-681
Groep 13	304-334	682-804
Groep 14	335-350	805-870

- 1.2 In de procedure is vastgelegd op welke wijze bezwaar kan worden gemaakt respectievelijk in beroep kan worden gegaan tegen:
- De (hernieuwde) functieomschrijving als deze niet (meer) in overeenstemming is met de feitelijke inhoud;
 - de indeling van de functie in de functiegroep;
 - de uitvoering van de procedure.

2. Verschillende fasen

Het bezwaar respectievelijk het beroep kan de volgende fasen doorlopen.

- 2.1 Bezwaarfase: in deze fase maakt de werknemer bezwaar bij zijn leidinggevende (die betrokken is geweest bij het opstellen van het functiedocument en het indelingsadvies) en motiveert zijn bedenkingen (zie 3.1. e.v.). Indien het bezwaar niet naar tevredenheid wordt afgewikkeld, dan kan de interne beroepsfase worden ingezet.
- 2.2 Interne beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op de beroepscommissie om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen (zie 3.2. e.v.). Wordt ook het interne beroep niet naar tevredenheid afgewikkeld, dan kan de externe beroepsfase in gang worden gezet.
- 2.3 Externe beroepsfase: in deze fase doet de werknemer een beroep op een externe deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten dan wel op een AWWN- deskundige.

3. Procedure stappen

Aan iedere werknemer wordt schriftelijk mededeling gedaan van de functie waarin hij is aangesteld en van de functiegroep waarin de functie is ingedeeld.

3.1 Bezwaarfase

Een bezwaar moet binnen drie maanden na de rapportagedatum schriftelijk worden ingediend bij directeur.

- 3.1.1 Een werknemer kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functiedocument waarop de indeling is gebaseerd niet (meer) in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie respectievelijk de indeling van zijn functie.
- 3.1.2 Na de indiening vindt op initiatief van de directeur in eerste instantie een gesprek plaats tussen de werknemer en zijn leidinggevende (en eventueel de directeur).
- 3.1.3 Indien de leidinggevende het indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de werknemer akkoord gaat met het resultaat, moet dit schriftelijk worden medegedeeld aan de directeur. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat dan wordt het indelingsresultaat opnieuw voorgelegd aan de indelingscommissie. Indien de werknemer van mening is dat het gesprek niet tot een

bevredigende oplossing heeft geleid, dan kan de werknemer overgaan tot het in gang zetten van de interne beroepsfase. De werknemer zal hiervan melding maken bij zijn leidinggevende en zijn directeur

- 3.1.4** Het gesprek tussen de leidinggevende en de werknemer alsmede de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat moet binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats vinden.

3.2 Interne beroepsfase

Binnen een maand na afsluiting van de bezwaarfase (datum laatste gesprek tussen leidinggevende en werknemer) moet het interne beroep worden ingediend bij de directeur.

- 3.2.1** De directeur draagt zorg voor een tijdige behandeling door de beroepscommissie (zie artikel 4) en het beschikbaar stellen van alle documentatie omtrent het beroep.
- 3.2.2** De beroepscommissie beoordeelt allereerst of het ingediende beroep al dan niet ontvankelijk is. Dit betekent een uitspraak over het al dan niet voldoen aan de gevolgde procedure(s). Een en ander dient schriftelijk te worden vastgelegd en aan de directeur ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
- 3.2.3** Tegen een niet-ontvankelijk-verklaring kan de werknemer een externe beroepsprocedure in gang zetten (zie artikel 3.3.).
- 3.2.4** Indien het beroep ontvankelijk wordt verklaard, wordt het in behandeling genomen door de beroepscommissie. De commissie op haar beurt schakelt de betrokken leidinggevende en een door de directeur aangewezen deskundige in voor het uitvoeren van een nader onderzoek, respectievelijk de indelingscommissie voor het uitvoeren van een eventuele herziening van de functie-indeling. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en aan de directeur ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken werknemer.
- 3.2.5** Indien de werknemer zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne beroep kan hij de externe beroepsprocedure in gang zetten (zie artikel 3.3).
- 3.2.6** De afhandeling van het interne beroep dient zo spoedig mogelijk, doch maximaal zes maanden na het indienen daarvan plaats te vinden.

3.3 Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep te worden ingediend.

- 3.3.1** In geval van een externe beroepsprocedure kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten dan wel aan een AWVN-deskundige (dit laatste indien de werknemer geen lid is van een vakvereniging). De werknemer zal hiervan melding maken bij zijn directeur.
- 3.3.2** Het nader onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakvereniging en een voorheen niet-betrokken AWVN-adviseur respectievelijk alleen een AWVN-adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is ingedeeld. Er volgt een in functiewaarderings-technische zin bindende uitspraak over het functieniveau.
- 3.3.3** Gestreefd wordt het resultaat van dit externe onderzoek binnen zes maanden na de melding aan de deskundige/AWVN-adviseur aan de werknemer bekend te maken.

4. Beroepscommissie

- 4.1** De beroepscommissie bestaat uit vier werknemers, van wie er twee door de onderneming worden aangewezen en twee door de Ondernemingsraad.
- 4.2** Voorwaarden voor deelname aan deze commissie zijn:
- de leden van de commissie moeten in zekere mate deskundig zijn op het gebied van toepassing van de referentiemethode;
 - zij moeten een redelijk overzicht hebben over (een deel van) de organisatie en een redelijk inzicht in de daarin voorkomende functies.
- 4.3** De beroepscommissie heeft tot taak te beoordelen of (zie lid 3.2):
- de procedure(s) rond de uitvoering van de functie-indeling goed is/zijn gevolgd;
 - het functiedocument voldoende informatie bevat om tot een juiste indeling te kunnen komen.
- 4.4** De beroepscommissie stelt de betrokken werknemer(s), de betrokken leidinggevende en de directeur in de gelegenheid hun standpunten te onderbouwen.

5. Salariale gevolgen

- 5.1** Indien het bezwaar/beroep van de werknemer terecht blijkt te zijn en dit leidt tot indeling in een hogere functiegroep, dan zijn de eventuele salariale gevolgen van toepassing vanaf de eerste van de maand volgend op de datum, waarop de werknemer het bezwaar/beroep schriftelijk heeft ingediend.

Bijlage 5 MATRIX VOOR TOEPASSING VAN ARTIKEL 20.D.3

Matrix

Beoordeling VAN/TOT EN MET		RSP * ... < 80	RSP 80-89	RSP 90-99	RSP 100-105
Uitstekend	(5)	6.5	6	5.5	5
Zeer goed	(4)	5.5	4.5	3.5	3
Normaal/ Goed	(3)	3.25	2.75	2.5	0
Nog niet voldoende/ Matig	(2)	1.5	1	0	0
Onvoldoende	(1)	0	0	0	0

* Relatieve SalarisPositie (in de schaal)

Bijlage 6 PROTOCOLLEN

Protocol Re-integratie (Wet Verbetering Poortwachter)

1. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan terwijl de werknemer dat werk heeft geweigerd en om een second opinion heeft verzocht, dan wordt de loonbetaling gedurende maximaal 2 maanden voortgezet. Indien de uitslag van de second opinion later dan de periode van twee maanden bekend wordt en daarbij is vastgesteld dat de weigering van de werknemer op terechte gronden is geschied, dan zal de werkgever alsnog met terugwerkende kracht het inkomen aanvullen conform artikel 28 en 29 cao. Voorts zullen in dat geval de kosten van de second opinion door de werkgever worden betaald.
2. Indien een werknemer in het kader van externe re-integratie bij een andere werkgever wordt geplaatst, waarbij de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, zal aan de betrokken werknemer de in het volgende lid vermelde uitkering worden toegekend naar rato van de mate van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer.
3. Voor de berekening van de in lid 2 bedoelde uitkering wordt de navolgende tabel gebruikt.

Leeftijd*	Maandinkomens**
tot en met 35 jaar	3
36 tot en met 45 jaar	6
46 tot en met 49 jaar	9
50 tot en met 54 jaar	12

* leeftijd = de leeftijd op ingangsdatum plaatsing bij andere werkgever

** maandinkomen = het maandinkomen vermeerderd met 10% dertiende maand en 8% vakantietoeslag.

4. Indien binnen zes maanden na aanvang de arbeidsovereenkomst met de nieuwe werkgever wordt beëindigd kan de werknemer opnieuw aanspraak maken op bemiddeling door het (door werkgever ingeschakelde) re-integratiebedrijf.
5. Het re-integratieproces ligt vast in het bij werkgever geldende ziekteverzuimbeleid.

Tijdelijke Ouderenregeling

De tijdelijke Ouderenregeling (TOR) heeft ten doel:

1. De mogelijkheid creëren om de balans belasting - belastbaarheid in de jaren voorafgaand aan(pre)pensionering in evenwicht te houden door het bieden van ruimere herstelmogelijkheden; Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van oudere werknemers te voorkomen respectievelijk terug te dringen door verkorting van de arbeidsduur; Een overgangsfase te creëren tussen de fase van volledige activiteit naar de fase van inactiviteit.
2. Van de TOR kan gebruik worden gemaakt gedurende maximaal vier jaar voorafgaande aan uittreding met gebruikmaking van VUT/ (vroeg)pensioen of ouderdomspensioen. Een werknemer kan evenwel niet eerder van de TOR gebruik maken dan met ingang van de eerste dag van de maand, waarin de leeftijd van 58 jaar wordt bereikt.
3. Een verzoek van een werknemer om deel te nemen aan de TOR en het door de werknemer voorgestelde arbeidspatroon (dat verder voldoet aan het in lid 5 bepaalde) zullen worden gehonoreerd, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
4. Indien de werknemer vanuit zijn verlofgoed zijn arbeidsduur tot maximaal 10% van de overeengekomen (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur in een vast patroon verkort, wordt door de werkgever een gelijk aantal uren (betaald) TOR-verlof toegekend. Periodieke opname van vrijaf door de werknemer is een vereiste voor toekenning van het TOR-verlof door de werkgever.
5. Het patroon waarin de arbeidsduurverkorting kan worden vormgegeven, is afhankelijk van de mogelijkheden die de organisatie kan bieden en de wensen van de werknemer. Gezien het doel van de TOR worden echter de volgende twee randvoorwaarden gesteld:

- Er dient sprake te zijn van periodiciteit met een maximum periode van twee weken. Het TOR-verlof kan niet worden opgespaard voor een aaneengesloten langere periode van verlof.
 - Er dienen afspraken te worden gemaakt over welk deel van het takenpakket van de werknemer gaat vervallen c.q. op welke wijze dit wordt overgenomen door anderen.
6. De werkgever deelt de beslissing schriftelijk aan de werknemer mede, bij afwijzing van het verzoek dan wel bij vaststelling van een arbeidspatroon afwijkend van de wens van de werknemer, onder opgave van de redenen daartoe. Bij niet-inwilliging zal het besluit, geanonimiseerd, worden gemeld aan de secretaris van de Ondernemingsraad met vermelding van de beweegredenen die tot die beslissing hebben geleid.

Verlofsparen

1. Bestedingsdoelen worden uitgebreid met fietsenplan.
2. Werknemer mag sparen uit bovenwettelijke vakantiedagen (> 20 dagen voor een fulltime werknemer) voor een sabbatical leave. Het eventueel honoreren van een sabbatical leave is een managementbeslissing. Er is een sabbatical leave-regeling in de vorm van een raamregeling loopbaanonderbreking.
3. Het maximum aantal verlofdagen per 31 december wordt 100 (was tot nu toe 50) voor een fulltime werknemer (parttime pro rata).
4. Het wordt mogelijk om 1 x per jaar maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen te laten uitbetalen.

WGA-premie

Werkgever zal geen gebruik maken van zijn verhaalsrecht inzake de gedifferentieerde WGA-premie gedurende de looptijd van de cao.

Vakbondscontributie

De mogelijkheid om de vakbondscontributie fiscaal te verrekenen blijft gehandhaafd.

Thuiswerken

De regels rond het thuis/telewerken zijn vervat in een interne regeling.

Kantonrechtर्सformule

De kantonrechtर्सformule zoals overeengekomen in de AB MAURI cao van c=1,2 blijft gedurende de looptijd van de cao gehandhaafd. Echter indien bedrijfseconomische omstandigheden tot een reorganisatie leiden, zal de hoogte van de kantonrechtर्सformule opnieuw worden besproken. De criteria voor bedrijfseconomische redenen zijn: budget salesvolume Nederland en – budget productievolume Dordrecht.