

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

PROMENS ZEVENAAR B.V.

TE ZEVENAAR

1 OKTOBER 2023 TOT EN MET 30 SEPTEMBER 2025

Copyright

© 2019 WERKGEVERSVERENIGING AWWN

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

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Pagina
1	Definities	4
2	Verplichtingen van de werkgever	5
3	Verplichtingen van de vakvereniging	6
4	Verplichtingen van de werknemer	7
5	Indienstneming en ontslag	8
6	Partieel leerplichtigen	9
7	Dienstrooster en arbeidsduur	10
8	Feestdagen	13
9	Functiegroepen en salarisschalen	13
10	Ploegendienst	14
11	Overwerk	15
12	Loonbetaling	16
13	Vakantietoeslag	17
14	Kerstgratificatie	17
15	Overlijdensuitkering	17
16	Vakantie	18
17	Geoorloofd verzuim	23
18	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	27
19	Reiskostenvergoeding	29
20	Sociaal Beleid	30
21	Opleidingsbeleid	30
22	Bondswerk in het bedrijf	31
23	Wijziging	31
24	Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst	32
Bijlage I-A	Functiegroepindeling	33
Bijlage I-B	Bezwarenprocedure Functieclassificatie	34
Bijlage II	Salarisschalen	35
Bijlage III	Werkgelegenheid	37
Bijlage IV	Protocol	38
Bijlage V	Uitwerking Ziektewet / WIA	40

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen

Promens Zevenaar B.V. te Zevenaar
als partij enerzijds

en

FNV te Utrecht
als partij anderzijds

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

DEFINITIES

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. de werkgever : Promens Zevenaar B.V.;
2. de vakvereniging : FNV;
3. werknemer : iedere mannelijke of vrouwelijke werknemer in dienst van de werkgever. Alleen voor medewerkers waarvan de functie is, of door de aard van de werkzaamheden behoort te zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst, alsmede de werknemers werkzaam in de afdelingen administratie, onderhoud, kwaliteitscontrole, magazijn, grondstofrecycling en de machinestellers zijn artikel 9 en bijlage I en II van toepassing. De chefs van laatstgenoemde afdelingen vallen niet onder artikel 9 en bijlage I en II;
4. Medewerker : iedere mannelijke of vrouwelijke persoon die te werk gesteld is bij de Werkgever om werkzaamheden te verrichten onder aansturing en verantwoordelijkheid van een door Werkgever aangewezen persoon.
5. maand : een kalendermaand;

- 6. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- 7. dienstrooster : een arbeidsregeling, die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- 8. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week waarop de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- 9. schaalsalaris : het salaris als geregeld in bijlage II;
- 10. maandloon : het schaalsalaris vermeerderd met een eventuele waarderingspremie als bedoeld in artikel 9 lid 5 onder a, een eventuele toeslag als bedoeld in artikel 9 lid 5 onder b en een eventuele persoonlijke toeslag vanwege een lagere indeling als gevolg van functiewaardering;
- 11. maandinkomen : het maandloon, vermeerderd met een eventuele toeslag volgens artikel 10 (ploegentoeslag);
- 12. uurloon : 1/173,33^e deel van het maandloon;
- 13. uur inkomen : 1/173,33^e deel van het maandloon;
- 14. deeltijdarbeid : werknemers, die minder dan de normale arbeidsduur werkzaam zijn en waarop de collectieve arbeidsovereenkomst naar evenredigheid van toepassing is.
- 15. Promens Groupcontract: individuele arbeidsovereenkomst waarbij artikelen 7 lid 6, 11 en 14 van deze CAO zijn uitgesloten.

Artikel 2

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

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

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

Artikel 3

VERPLICHTINGEN VAN DE VAKVERENIGING

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

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

Artikel 4

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

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

Artikel 5

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

1. De overeenkomst kan worden aangegaan:

- a. voor onbepaalde tijd;
- b. voor bepaalde tijd.

De duur van een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst kan echter niet langer zijn dan 1 jaar. Uitzendperiodes bij dezelfde werkgever voorafgaand aan een eventuele arbeidsovereenkomst gelden als één arbeidsovereenkomst.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:

- a. teneinde na gebleken geschiktheid de werknemers voor onbepaalde tijd in dienst te nemen;
- b. voor werkzaamheden, die een tijdelijk karakter dragen;
- c. teneinde te voorzien in de behoefte aan extra personeel, die ontstaat teneinde onregelmatige toenames van de benodigde productieomvang op te vangen.

2. Tenzij bij de indiensttreding anders is overeengekomen, wordt voor iedere werknemer een proeftijd in acht genomen; gedurende deze proeftijd hebben werkgever en werknemer ieder voor zich het recht de arbeidsovereenkomst door opzegging onmiddellijk te beëindigen met dien verstande, dat tot en met de laatste werkdag het maandinkomen zal worden doorbetaald.

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

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

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

3. Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7: 678 en 7: 679 BW en behoudens tijdens of bij het eindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- a. voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
 1. door opzegging door de werkgever met een opzegtermijn conform de wettelijke regelingen:
1-5 jaar dienstverband > 1 maand.
5-10 jaar dienstverband > 2 maanden.
10-15 jaar dienstverband > 3 maanden.
15 en langer > 4 maanden.
(Tenzij anders overeengekomen in de arbeidsovereenkomst)
 2. door opzegging door de werknemer met een opzegtermijn van 1 maand.
(Tenzij anders overeengekomen in de arbeidsovereenkomst)
 3. de opzegging dient voor de 1^e van de maand te geschieden.
 - b. voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
de arbeidsovereenkomst van een werknemer die voor bepaalde tijd in dienst is getreden, eindigt na het verstrijken van de in de schriftelijke overeenkomst genoemde tijd, van rechtswege.
4. a. Het niet in acht nemen van de opzeggingstermijn geeft de wederpartij het recht op een schadeloosstelling ten bedrage van het maandinkomen over het niet in acht genomen gedeelte van de opzeggingstermijn.

b. Hetzelfde geldt indien een van de partijen door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of zonder inachtneming van de voor de opzegging geldende bepalingen te doen beëindigen en de wederpartij van de bevoegdheid heeft gebruik gemaakt.
 5. Alle ORBA-functies zijn uitgesloten voor een Promens Groupcontract. Werkgever behoudt zich het recht voor om bij niet-ORBA functies in goed onderling overleg een Groupcontract overeen te komen.
 6. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 6

PARTIEEL LEERPLICHTIGEN

1. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale werktijd voor hem wordt verminderd naar evenredigheid met het aantal dagen waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.

2. Over de dagen waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen maandinkomen verschuldigd en geldt dat het in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde maandinkomen voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Het aantal in deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
4. Op de dag, waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

Artikel 7

DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

1. Iedere werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:
 - a. een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - b. een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 37.5 uur per week;
 - c. een halve 2-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week;
 - d. een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 37.5 uur per week
 - e. een 4-ploegendienstrooster dat een periode van 4 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 36 uur per week.
 - f. een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken dan wel een veelvoud daarvan omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 33,6 uur per week.
 - g. wanneer de werkgever wil overgaan tot invoering of wijziging van een 4- of 5- ploegenrooster gelden de volgende voorwaarden:
 - de rooster-wijziging wordt conform art. 27 van de Wet op de Ondernemingsraden ter instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad, die op haar beurt uitvoerig de betrokken werknemers zal raadplegen. De werkgever zal de raadpleging faciliteren.

- voordat een rooster-wijzigingen definitief wordt ingevoerd geldt eerst een pilotperiode van minimaal 6 maanden. Deze pilot wordt in nauwe samenwerking met de Ondernemingsraad opgezet en met de betrokken werknemers geëvalueerd.
 - De werkgever houdt bij wijziging van het rooster rekening met de persoonlijke belangen van de werknemer. Indien zwaarwichtige persoonlijke belangen zich tegen de roosterwijziging verzetten, wordt in onderling overleg naar een oplossing gezocht.
 - De werkgever houdt bij wijziging van het rooster rekening met de benodigde bezetting.
 - De werkgever zal met de vakverenigingen in overleg gaan over de arbeidsvoorwaarden ten aanzien van collectieve stops in de vijfploegendienst.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
 3.
 - a. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 18.00 uur.
 - b. In 2-ploegendienst wordt afwisselend gewerkt in ochtenddienst van 06.00 tot 14.00 uur en in middagdienst van 14.00 tot 22.00 uur.
 - c. In halve 2-ploegendienst wordt afwisselend als volgt gewerkt: 1 week dagdienst, 1 week ochtenddienst, 1 week dagdienst en 1 week middagdienst. Van een ochtenddienst is sprake als van 06.00 uur tot 14.00 uur wordt gewerkt; van een middagdienst is sprake als wordt gewerkt van 14.00 tot 22.00 uur.
 - d. In 3-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend/-middag/- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - e. In 4-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 6 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend/-middag/- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 - f. In 5-ploegendienst wordt normaliter 7 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtend/- middag/- of nachtdienst zijn ingedeeld.
 4. De pauzetime bedraagt per dienst 30 minuten. De pauzetime behoort, met uitzondering van de 4 en de 5 ploegendienst, niet tot de werktijd.
 5. Indien de werkgever besluit om, na het invoeren van een 4 of een 5 ploegendienst, over te schakelen naar een 3 ploegendienst, dient de werkgever over de arbeidsvoorwaarden in overleg te gaan met de vakverenigingen.

Arbeidstijdverkorting

6. a. Werknemers werkzaam in dagdienst werken gemiddeld 37 uur per week.
Hiertoe worden door de werkgever ten behoeve van werknemers werkzaam in dagdienst op jaarbasis 18 roostervrije dagen ingeroosterd.
- b. Werknemers in 2 & 3-ploegendienst werken 7,5 uur per dienst. De aanwezigheidstijd per dienst bedraagt 8 uur. Ter verkorting van de arbeidsduur worden door de werkgever ten behoeve van werknemers werkzaam in 2&3-ploegendienst op jaarbasis 12 roostervrije dagen ingeroosterd.
- c. Werknemers in 4- en 5-ploegendienst werken 7,5 uur per dienst. De pauzetijd wordt als betaalde tijd meegeteld voor de arbeidsduur van 8 uur per dienst. In de 4- en 5-ploegendienst is de in lid 3 e en f omschreven verkorte arbeidsduur ingeroosterd, en is er daarnaast geen sprake van roostervrije dagen.
- d. Indien geen arbeid wordt verricht anders dan op grond van vakantie of geoorloofd verzuim als bedoeld in artikel 17 lid 2, wordt het voor de werknemer geldende aantal roostervrije dagen naar rato verminderd. De vermindering vindt plaats in eenheden van 0,5 roostervrije dag op basis van rekenkundige afronding.
- Een positief dan wel negatief saldo aan roostervrije dagen wordt verrekend met de rechten op roostervrije dagen van het volgende kalenderjaar
- e. De roostervrije dagen worden door de werkgever in goed overleg met de betrokken werknemer - rekening houdend met de productieplanning - vastgesteld.

Deeltijdarbeid

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

Duurzaamheid

8. Werknemers kunnen 3 jaar voor zijn AOW gerechtigde leeftijd gebruik maken van het generatiepact zoals hieronder beschrijven;
- 80% werken; 80% loon en 100% pensioenopbouw.

Artikel 8

FEESTDAGEN

1. Onder de algemeen erkende (christelijke) feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag de beide kerstdagen, koningsdag en met ingang van 1 januari 2020 de dag 5 mei op de door de overheid voor de lustrumjaren aangewezen dag ter viering van de nationale bevrijding (1 x in de 5 jaar)
2. Op de in deze CAO gedefinieerde (christelijke) feestdagen (zie lid 1) wordt als regel door medewerkers in de dagdienst, 2 en 3 ploegendienst niet gewerkt; voor zover deze dagen niet op zondag vallen, wordt indien en voor zover op deze dagen geen arbeid wordt verricht, het maandinkomen doorbetaald.
3. Voor de 5 ploegendienst gelden alle gedefinieerde feestdagen als werkbare dagen met uitzondering van eerste en tweede kerstdag alsmede nieuwjaarsdag. Voor het werken op de ingeroosterde werkbare feestdagen, al dan niet werkend in een tijdelijk dienstrooster, ontvangt de 5 ploegendienst medewerker een feestdagtoeslag van 100%. Op de eerste en tweede kerstdag alsmede nieuwjaarsdag, wordt als regel niet gewerkt en wordt het maandinkomen doorbetaald zonder inhouding van dagen.
4. Het kerstverlof zal aanvangen op 24 december om 18.00 uur en eindigt 26 december om 22.00 uur.

Artikel 9

FUNCTIEGROEPEN EN SALARISSCHALEN

1. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I-A van deze overeenkomst.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op functiejaren. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.

Gedurende de looptijd van de CAO zullen de salarissen worden verhoogd op basis van het al dan geldende CAO-loon volgens onderstaand schema:

1 Januari 2024	1,5%
1 Juli 2024	1,5%
1 Januari 2025	1,5%
1 Juli 2025	1,5%

3. De werknemer zonder relevante opleiding of ervaring, waarvan de functie is ingedeeld in één van de ORBA-functiegroepen, kan maximaal gedurende de periode van één jaar geplaatst worden in een aanloopschaal. De aanloopschaal is 90% van de startschaal, waarbij minimaal het wettelijk minimum maandloon zal gelden. Na afloop van de periode van maximaal 1 jaar wordt de werknemer beloond conform de salarisschaal die bij zijn functie hoort. De aanloopschalen zijn opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
4. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van bij de werkgever geldende beroepsprocedure, zoals opgenomen in Bijlage I-B van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
5. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
6.
 - a. De in overeenstemming met het vorige lid vastgestelde schaalsalarissen kunnen worden verhoogd met een waarderingspremie van maximaal 10%.
 - b. Ploegbazen of daarmee gelijk te stellen functionarissen ontvangen een toeslag van 13,5% boven het voor hen geldende schaalsalaris.
7. Jeugdige gehuwde werknemers en jeugdige kostwinners worden beloond op basis van het aanvangssalaris in de betreffende functiegroep.

Artikel 10

PLOEGENDIENST

1. Werknemers werkzaam in de 2-ploegendienst ontvangen over de gewerkte uren een toeslag van 13,5% over het maandloon. Indien een gedeeltelijke 2-ploegendienst wordt gewerkt, ontvangt de werknemer de genoemde toeslag naar rato.
2. Werknemers, werkzaam in de 3-ploegendienst ontvangen over de gewerkte uren een toeslag van 20% over het maandloon.

3. Werknemers, werkzaam in de 4-ploegendienst ontvangen over de gewerkte uren een toeslag van 23% over het maandloon.
4. Werknemers, werkzaam in de 5-ploegendienst ontvangen over de gewerkte uren een toeslag van 28% over het maandloon.
5. Werknemers, die om medische redenen niet meer in ploegendienst werkzaam kunnen zijn en worden overgeplaatst naar een dagdienstfunctie behouden hun schaalsalaris, ook in geval de betrokken werknemer wordt overgeplaatst naar een lagere functie.

Artikel 11

OVERWERK

1. Als overwerk wordt beschouwd door de werkgever opgedragen arbeid, verricht op uren buiten het voor de desbetreffende werknemer geldende, al dan niet tijdelijke dagelijkse dienstrooster, voor zover vallende buiten de of in deze overeenkomst vastgestelde arbeidstijd of duur.
2.
 - a. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk beperkt, maar is indien de eisen van het bedrijf het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, verplicht voor zover de wet of een krachtens de wet gegeven voorschrift dat niet verbiedt.
 - b. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
 - c. Werknemers kunnen niet worden verplicht om op zondag of om meer dan 5 uur per week overwerk te verrichten.
3. Voor overuren wordt het voor de betrokken werknemers geldende uur inkomen betaald vermeerderd met één van de volgende toeslagen:
 - a. op de normale werkdagen de eerste 2 uur :
25% van het geldende uur inkomen;
 - b. voor de overige uren:
50% van het geldende uur inkomen;
 - c. zondag 24.00 uur, alsmede voor uren op feestdagen, die niet op een zondag vallen:
100% van het geldende uur inkomen;
 - d. voor werknemers in 2 en 3, -ploegendienst:
voor uren tussen zaterdag 06.00 uur en 14.00 uur:
50% van het geldende uurinkomen;
voor uren tussen zaterdag 14.00 en maandag 06.00 uur:
100% van het geldende uurinkomen.
voor werknemers in 4 en 5, -ploegendienst:

voor uren tussen zaterdag 06.00 uur en 14.00 uur:
25% van het geldende uurinkomen;
voor uren tussen zaterdag 14.00 en maandag 06.00 uur:
50% van het geldende uurinkomen

4. Niet als overwerk wordt beschouwd:
 - a. overwerk van een kwartier of minder per dag, met een maximum van 1 uur per week;
 - b. arbeid, die verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen en uren, dan bedoeld in de artikelen 8, 17 en 18 van deze overeenkomst.
5. Arbeid verricht boven de normale arbeidsduur voor het inhalen van verzuimde uren wegens bedrijfsstagnatie, wordt, voor zover over deze uren het uur inkomen volledig werd doorbetaald, niet vergoed met overwerktoeslag, maar wel met het normale uur inkomen.
6.
 - a. Indien aansluitend aan de of voorafgaand aan de normale werktijd 3 uur of langer overwerk wordt verricht, komt de werknemer in aanmerking voor onderstaande maaltijdvergoeding.
 - b. Indien de werknemer een diepvriesmaaltijd gebruikt, wordt deze maaltijd vergoed en wordt de tijd waarop de maaltijd wordt genoten met een maximum van 20 minuten, doorbetaald.
 - c. Indien een medewerker kosten maakt voor een maaltijd kan hij deze declareren volgens de normale procedure
7. Voor werknemers in de dagdienst, die na 23.00 uur overwerk moeten verrichten, geldt de zogenaamde slaapuren-regeling. Dit betekent dat, naast de onder lid 3 genoemde beloning, voor elk gewerkt uur tussen 23.00 uur en 07.00 uur, de volgende dag een uur vrijaf wordt gegeven.

Artikel 12

LOONBETALING

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

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

Artikel 13

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juli tot en met 30 juni.
2. Jaarlijks, in de maand juni, ontvangt iedere werknemer een vakantietoeslag, gelijk aan 8% van zijn jaarinkomen. Voor werknemers van 21 jaar of ouder bedraagt bruto bij een vol jaar dienstverband de vakantietoeslag minimaal € 2.208,09 in 2024 en, nog nader te bepalen in 2025 bij een voltijd dienstverband en minimaal 12 maanden in dienst op 1 juni. Dit wordt bij een niet voltijd werkende medewerkers naar rato toegepast.
3. Onder jaarinkomen wordt verstaan het totaalbedrag aan maandinkomens van de afgelopen 12 maanden (juli vorig jaar – juni huidig jaar)
4. Indien de werknemer voor het tijdstip van uitbetaling van de vakantietoeslag het dienstverband verlaat, zal hem het bedrag aan vakantietoeslag worden uitbetaald, gebaseerd op de gerealiseerde maandinkomens vanaf moment van laatste uitbetaling vakantietoeslag tot datum uitdienst.
5. Artikel 17 lid 2 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag is niet van toepassing.

Artikel 14

KERSTGRATIFICATIE

Met Kerstmis wordt aan de werknemer en medewerker een extra uitkering verstrekt van 3,0% van het maandinkomen van december vermenigvuldigd met het aantal maanden dat werknemer/medewerker werkzaam is geweest bij Promens BV. (dus max. 12 x het maandinkomen van de maand december).

Artikel 15

OVERLIJDENSUITKERING

De werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen van de overleden werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering te verlenen ten bedrage van het maandinkomen dat de werknemer

laatstelijk rechtens toekwam, vermeerderd met de vakantietoeslag en de kerstgratificatie, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

Artikel 16

VAKANTIE

Vakantiejaar

1. Het vakantiejaar loopt gelijk aan het kalenderjaar.

Duur van de vakantie

2. Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie van 20 werkdagen en 5 bovenwettelijke werkdagen, waarvan minimaal 10 dagen aaneengesloten worden genoten.
In het jaar waarin 5 mei niet als een landelijk feestdag is geduid (zie art 8 lid 1) wordt één dag toegevoegd als extra bovenwettelijke vakantiedag
Deeltijdwerkers verwerven deze rechten naar evenredigheid van de met hen overeengekomen arbeidsduur.

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

3. a. Verlofrechten bij indiensttreding of uitdiensttreding gedurende het vakantiejaar worden naar rato berekend op basis van werkelijk opgebouwde rechten per datum in en uitdienst

b. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15^e van een maand, evenals bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór of op de 15^e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het onder a bepaalde geacht de volle kalendermaand niet in dienst te zijn geweest.

Aaneengesloten vakantie

4. a. De aaneengesloten vakantiedagen worden als regel gegeven in de maanden juni tot en met september van het vakantiejaar waarin de vakantiedagen zijn verworven. Daarnaast kan de werkgever een collectieve stop afkondigen voor de periode rond Kerst en oud en nieuw. In deze periode (kerst en oud en nieuw) mag werkgever maximaal 5 collectieve dagen aanwijzen. Uiterlijk 1 februari van het betreffende jaar zal de werkgever aankondigen of er een stop zal plaatsvinden rond kerst/nieuwjaar. Daarna zal uiterlijk 15 oktober

van het betreffende jaar aangegeven worden wanneer de stop aanvangt en eindigt.

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

Snipperdagen

- 5. De data van de eventuele overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk afzonderlijk vastgesteld.

Cafeteria regeling

6. Bij- of verkopen van vakantiedagen
- a. Medewerkers kunnen aan het begin van het jaar aangeven als ze extra dagen willen kopen. Zij kunnen dan eenmalig aangeven hoeveel verlofdagen, tot een maximum van 13, zij extra willen aankopen. Medewerkers met 18 ADV dagen worden uitgesloten van bijkopen van vakantiedagen.
Deze dagen worden dan verrekend door een evenredige reductie op het maandloon en of door een verrekening met de eindejaarsuitkering.
 - b. Verkopen van boven wettelijke verlofdagen kan aan het einde van het jaar mits de medewerker meer dan twee werkweken aan verlofdagen heeft openstaan.

Uitruilen van eindejaarsuitkering voor een hoger maandloon of een hogere vakantie-uitkering.

- c. Nu wordt elke maand een bedrag gereserveerd voor de eindejaarsuitkering (uit te betalen in December). Dit bedrag kan direct in de maand worden uitbetaald waardoor een hoger loon wordt uitgekeerd (3% hoger) of het gereserveerde bedrag kan tegelijkertijd met het vakantiegeld worden uitgekeerd.

Invoering van dit model is afhankelijk van de mogelijkheid om dit op een efficiënte manier uit te voeren.

Extra vakantie

7. a. Behalve op de vakantie, genoemd in de leden 2 en 3 van dit artikel, heeft de werknemer recht op de volgende extra vakantiedagen met behoud van maandinkomen:
- | | | |
|---------------------------------------|---|----------------|
| 1) werknemers van 50 tot 55 jaar | : | 1 dag extra; |
| 2) werknemers van 55 tot 60 jaar | : | 2 dagen extra; |
| 3) werknemers van 60 tot 62 jaar | : | 4 dagen extra; |
| 4) werknemers van 62 jaar | : | 5 dagen extra; |
| 5) werknemers van 63 jaar | : | 6 dagen extra; |
| 6) werknemers van 64 jaar | : | 7 dagen extra; |
| 7) werknemers van 65 jaar - pensioen: | | 8 dagen extra. |
- Ingangsdatum voor nieuwe tabel is vastgesteld op 1 januari 2020.
- b. Overgangsregeling
Medewerkers die op peildatum (1 januari 2020) recht hebben op minimaal 1 extra vakantiedag conform de oude tabel (zie onderstaande tabel) geldt een overgangsregeling. Voor deze

medewerkers geldt dat de rechten die zij hebben op peildatum, op basis van de oude tabel, worden bevroren en blijven van kracht totdat de medewerker in de nieuwe tabel (lid 6a) het recht krijgt op meerdere dagen.

- | | | |
|----------------------------------|---|----------------|
| 1) werknemers van 45 tot 50 jaar | : | 1 dag extra; |
| 2) werknemers van 50 tot 55 jaar | : | 2 dagen extra; |
| 3) werknemers van 55 tot 60 jaar | : | 3 dagen extra; |
| 4) werknemers van 60 jaar | : | 5 dagen extra; |
| 5) werknemers van 61 jaar | : | 5 dagen extra; |
| 6) werknemers van 62 jaar | : | 6 dagen extra; |
| 7) werknemers van 63 jaar | : | 7 dagen extra; |
| 8) werknemers van 64 jaar | : | 8 dagen extra. |

c. Voor jeugdige werknemers geldt de volgende extra vakantie:

- | | | |
|----------------------------------|---|----------------|
| 1) werknemers tot en met 16 jaar | : | 3 dagen extra; |
| 2) werknemers tot en met 17 jaar | : | 2 dagen extra; |
| 3) werknemers tot en met 18 jaar | : | 1 dag extra. |

Tijdstip, waarop vakantie- of snipperdagen kunnen worden genoten

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

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

- 9.a. De werknemer verwerft geen vakantieaanspraken over de tijd waarover hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld maandinkomen heeft.
- b. In afwijking van het bepaalde onder a. verwerft de werknemer wel vakantieaanspraken in de gevallen als bedoeld in artikel 7: 635 BW.
- c. Indien de onderbreking van de werkzaamheden als hiervoor bedoeld onder b als gevolg van het bepaalde in artikel 7: 635 leden 2 en 3 BW in meer dan een vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel van de onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hiervoor bedoelde onderbreking is het in lid 5 van dit artikel bepaalde van

overeenkomstige toepassing.

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

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

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

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

Vakantie bij ontslag

11. a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantiedagen op te nemen, met dien verstande dat niet eenzijdig mag worden bepaald dat deze vakantiedagen in de opzeggingstermijn mogen worden opgenomen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiedagen niet heeft opgenomen zal de resterende vakantie hem bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Indien de werknemer bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst te veel vakantie en/of snipperdagen heeft genoten, zal een verrekening

plaatsvinden van zijn inkomen.

- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van maandinkomen dat de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

Artikel 17

GEOORLOOFD VERZUIM

Betaald verzuim

1. Waar in dit artikel verzuim wordt toegekend in verband met gebeurtenissen betreffende echtgenoten en/of schoonfamilie worden hiermee gelijkgesteld partners en familieleden van partners in andere samenlevingsvormen dan het huwelijk, mits deze samenlevingsvormen een duurzaam karakter hebben.
Tevens wordt in dit artikel daar waar verzuim wordt toegekend in verband met huwelijk, geregistreerd partnerschap hiermee gelijkgesteld.
2. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo mogelijk ten minste 1 dag van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
 - a. gedurende de noodzakelijk te verletten tijd tot ten hoogste een dag bij de vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid aan de werknemer opgelegde verplichting, indien deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, dit niet in de vrije tijd kan geschieden en niet te wijten is aan schuld of nalatigheid van de werknemer en onder aftrek van de vergoeding die hij van derden hiervoor kan ontvangen;
 - b. bij bevalling van de echtgenote het resterende deel van de dag waarop de bevalling plaatsvindt alsmede de eerstvolgende werkdag;
 - c. gedurende de dag waarop de plechtigheid plaats heeft respectievelijk het feest wordt gevierd, mits deze plechtigheid of dit feest wordt bijgewoond:
 1. bij ondertrouw van de werknemer: ½ dag

2. bij huwelijk / registratie partnerschap van:
de werknemer: 2 dagen
 3. bij huwelijk / registratie partnerschap van:
ouders/schoonouders
broers/zusters
zwagers/schoonzusters
kinderen/pleegkinderen/stiefkinderen
kleinkinderen: 1 dag
 4. bij overlijden en/of uitvaart van:
Echtgenoot; echtgenote, geregistreerd partner, inwonende
ongehuwde kinderen/pleegkinderen/stiefkinderen:
de dag van het overlijden tot en met de uitvaart
 5. bij overlijden en/of uitvaart van:
ouders/schoonouders
niet-inwonende of gehuwde
kinderen/pleegkinderen/stiefkinderen
inwonende grootouders
schoonzoons/schoondochters: 2 dagen
 6. bij overlijden en/of uitvaart van:
grootouders
kleinkinderen
broers/zusters
zwagers/schoonzusters
inwonende andere bloed-
aanverwanten: 1 dag
- d. voor noodzakelijke medische verzorging of voor noodzakelijke begeleiding van huisgenoten naar een arts of ziekenhuis, gedurende de daarvoor benodigde tijdsduur tot een maximum van 3 uren, tenzij dit buiten werkuren kan geschieden;
- e. Geboorteverlof
Partners kunnen eenmaal het aantal werkuren per week aan geboorteverlof opnemen. Werkt de partner bijvoorbeeld 5 dagen 6 uur per dag? Dan krijgt hij of zij 30 uur verlof: 5 x 6 werkuren. Voor de 5-ploegendienst wordt hierbij uitgegaan van weeknorm van 33.6 uur (bij vol dienstverband). De werkgever betaalt het loon tijdens dit verlof volledig door. De werknemer kan de verlofdagen van het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen. Maar moet dit wel doen binnen 4 weken na de geboorte van het kind. e.

- f. Aanvullend geboorteverlof
Partners kunnen maximaal 5 weken (5 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Voor de 5-ploegendienst wordt hierbij uitgegaan van weeknorm van 33,6 uur (bij vol dienstverband). De werkgever betaalt geen loon tijdens deze periode. Partner kan indien mogelijk uitkering aanvragen bij UWV. Het aanvullend geboorteverlof moet zijn opgenomen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind, en zij moeten eerst het geboorteverlof van 1 week (zie 18.2e) hebben opgenomen. Voor medewerkers in 5 ploegen betekent dit dat zij 33,6 uur (gemiddeld aantal werkuren per week) aanvullend geboorte verlof kunnen opnemen.

3. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk ten minste 1 dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het betreffende geval bijwoont.

De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:

- a. gedurende 1 dag bij 25- en 40 jarig huwelijksfeest van de werknemer;
 - b. gedurende 1 dag bij 40- en 50-jarig huwelijksfeest van ouders/schoonouders;
 - c. gedurende 1 dag bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer.
 - d. gedurende 1 dag bij priesterwijding van een zoon of bij de Grote Professie van een kind /pleegkind /stiefkind.
 - e.
 1. de werkgever zal indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, ter beoordeling van de werkgever, aan werknemers, leden van de vakvereniging, die als bestuurslid of afgevaardigde moeten deelnemen aan statutaire vergaderingen van in de statuten voorziene organen, op tijdig schriftelijk verzoek van het hoofdbestuur van de vakvereniging, de daarvoor benodigde tijd vrijaf met behoud van het maandinkomen geven;
 2. voor wat betreft deelneming aan de door de vakvereniging te organiseren vormings- en scholingsbijeenkomsten zal van geval tot geval vooraf door het bestuur van de vakvereniging met de werkgever overleg worden gepleegd over de mogelijkheid, dat gedurende de gevraagde tijd vrijaf wordt gegeven, echter met dien verstande dat hiervoor een maximum van 4 dagen geldt.
4. Aan werknemers die een opleiding volgen krachtens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, alsmede aan werknemers tot 19 jaar die
- a. een opleiding volgen die in het belang is van een door de werknemer vervulde of te vervullen functie;

- b. dan wel een vormingscursus volgen in de zin van vorming bedrijfsjeugd of levensscholen;
 - c. dan wel een combinatie van beide, zal vrijaf worden gegeven met behoud van maandinkomen gedurende maximaal één dag per week of tweemaal een ½ dag per week.
5. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende 2 dagen ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote.

Onbetaald verzuim

6. Het bepaalde in artikel 7: 628 BW met betrekking tot de doorbetaling van maandinkomen is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre, dat de werkgever niet gehouden is het maandinkomen door te betalen in de navolgende gevallen:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever in de gevallen en onder de voorwaarden als geregeld in het Fabrieks- c.q. arbeidsreglement;
 - b. de invoering van een verkorte werkweek (zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 en 10 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat, dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - c. de verlenging van een verkorte werkweek (zogenaamde nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub 2 omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, bij de vakvereniging tijdig, dat wil zeggen ten minste één week vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
- 7 a. De werknemer die ten minste 1 jaar bij de werkgever in dienst is heeft conform hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg recht op ouderschapsverlof.
- b. De werkgever zal de opbouw van pensioenaanspraken over de niet gewerkte tijd op de gebruikelijke wijze voortzetten.

8. Indien een werknemer een zorgverplichting heeft ten aanzien van de kinderen, familieleden of huisgenoten en bij ziekte en/of ongeval de zorg niet aan een ander kan worden overgedragen, kan de werknemer een beroep doen op het hem ingevolge de Wet arbeid en zorg toekomende recht van zorgverlof, te weten per jaar maximaal 10 dagen verlof met doorbetaling van 70% van het maandinkomen, tot het maximum van 70% van het maximum dagloon van de sociale verzekeringen.

Mantelzorg

9. De onderneming signaleert toenemende werkdruk bij medewerkers die mantelzorg verlenen aan naaste familieleden. In een aantal gevallen kan dit leiden tot verhoogde kans op uitval door ziekte of overbelasting. Promens wil in de komende cao-periode in samenwerking met reguliere instanties, gespecialiseerd op deze maatschappelijke ontwikkeling, onderzoeken in hoeverre wij een bijdrage kunnen leveren in de vorm van extra mogelijkheden, waarmee de medewerker op verantwoorde wijze zijn zorgtaken kan uitvoeren zonder daarbij in onvoorziene situaties overbelast te worden

Artikel 18

UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziektedag ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7: 629 BW, de Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. **Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7: 629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
3. **Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken**
Gedurende de eerste 26 weken van de eerste periode van 52 weken als genoemd in artikel 7: 629 BW ontvangt de werknemer, boven op

de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen en gedurende de tweede 26 weken van de eerste periode van 52 weken ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.

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

Aanvullend op bovenstaande toepassing gelden de volgende uitzonderingen:

Chronische aandoening

Ingeval er sprake is van een chronische aandoening, vastgesteld door de bedrijfsarts, vervalt artikel 18.7 en zal bij 3e, 4e, en

volgende ziekmeldingen loondoorbetaling zoals bij eerste en tweede ziekmelding plaatsvinden.

Frequent verzuim en Pandemie

Indien sprake is van een verzuim gerelateerd aan een pandemie én medewerker op aanwijzing van werkgever niet op de werkplek aanwezig mag zijn (in verband met besmettingsgevaar) wordt dit verzuim niet meegenomen in de vaststelling van frequent verzuim.

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

Artikel 19

REISKOSTENVERGOEDING

1. De werknemer heeft met ingang van de arbeidsovereenkomst recht op een vergoeding van kosten voor woon-werkverkeer. De vergoeding wordt uitgekeerd op basis van aanwezigheid op de werklocatie

2. De afstand woonwerk verkeer wordt bepaald aan de hand van de routeplanner van de ANWB kortste afstand tussen woonadres en werkadres vice versa.
3. De vergoeding bedraagt € 0,14 per kilometer met een maximum van 30 km enkele reis.
4. De vergoeding overschrijdt nooit de fiscaal vrijgestelde vergoeding.
5. Medewerkers die binnen een redelijke fietsafstand (10km) van het werk wonen kunnen gebruik maken van een fietsregeling.

Artikel 20

SOCIAAL BELEID

1. De werkgever streeft er naar een sociaal beleid te voeren, waarin hij de werknemer in de gelegenheid stelt zich binnen zijn functie volledig als mens te kunnen ontplooiën en een goed inkomen te verdienen. De werknemer zal zijn kwaliteit inzetten om binnen de mogelijkheid van zijn functie dit sociaal beleid mogelijk te maken.
2. De volgende punten zullen vooral aandacht hebben binnen dit beleid:
 - a. aanstelling en ontslag;
 - b. arbeidsvoorwaarden;
 - c. werkomstandigheden;
 - d. beoordeling;
 - e. loopbaanbegeleiding;
 - f. vorming en opleiding;
 - g. inspraak en overleg;
 - h. bezitsvorming.
3. In overleg met de Uitvoeringsinstantie zal worden getracht gehandicapte werknemers in het bedrijf te plaatsen, c.q. in dienst te houden.

Artikel 21

OPLEIDINGSBELEID

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

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

Artikel 22

BONDSWERK IN HET BEDRIJF

1. De werkgever is bereid ten behoeve van het onderhouden van het contact door de bezoldigde bestuurders van de vakvereniging met haar leden in de onderneming de mogelijkheid daartoe open te stellen. Het doel van dit bondswerk is bovendien het beter functioneren van de ondernemingsraad.
2. Een essentiële voorwaarde is, dat het bestaande patroon van contacten en overleg niet wordt aangetast en dat de normale bedrijfsgang niet wordt verstoord.
3. In iedere daarvoor in aanmerking komende situatie zal steeds vooraf met de werkgever overleg plaatsvinden, alsmede zal medegedeeld worden welke onderwerpen in het kader van het bondswerk zullen worden besproken.
4. De werkgever zal bij voorbaat op de hoogte worden gebracht van de taak van het bestuur van de bedrijfsafdeling, in het bijzonder van die van de voorzitter(s).
5. Over de concretisering van het vorenstaande, vooral wat betreft de termijn, de toe te kennen mogelijkheden, alsmede de in principe toe te kennen ontslagbescherming ten behoeve van bestuursleden van de bedrijfsafdeling, zal nader overleg plaatsvinden met de vakvereniging.
6. Met het oog hierop dient de instelling van het bestuur van de bedrijfsafdeling binnen de onderneming en de personele samenstelling daarvan tijdig schriftelijk door de vakvereniging aan de werkgever bekend te worden gemaakt.

Artikel 23

WIJZIGING

1. Indien in geval van bijzondere omstandigheden, hetzij van sociale, hetzij van economische aard, één van de partijen tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de lonen en/of tarieven noodzakelijk of gewenst acht, is de wederpartij gehouden overleg te plegen.

2. Indien dit overleg niet binnen 2 maanden na indiening van het wijzigingsvoorstel tot overeenstemming heeft geleid, zijn de partijen bevoegd deze overeenkomst met een opzegtermijn van 2 maanden op te zeggen.

Artikel 24

INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 oktober 2023 en eindigt zonder dat enige opzegging is vereist van rechtswege op 30 september 2025.

Partij enerzijds:

Promens Zevenaar B.V.
te Zevenaar

Partij anderzijds:

FNV
te Utrecht

BIJLAGE I-A**FUNCTIEGROEPINDELING**

Groep		ORBA-punten
I	• Emballage Bouwer	0 – 44,5
II	• Heftruckchauffeur • Productiemedewerker 2	45 – 64,5
III	• Algemeen magazijnmedewerker • Medewerker grondstoffen en recycling • Productiemedewerker 1 • Matrijswisselvoorbereider	65 – 84,5
IV	• Administratief medewerker • Kwaliteitscontroleur • Telefoniste/receptioniste	85 – 104,5
V	• Voorman magazijnen • Proces Operator	105 – 124,5
VI	• Administratief medewerker magazijnadministratie • Gereedschapmaker • Toolsetter • Medewerker salarisadministratie/debiteurenadministratie • Onderhoudsmonteur in opleiding	125 – 144,5
VII	• Administratief medewerker magazijnadministratie/ plaatsvervanger • Senior Toolsetter • Senior Gereedschapmaker • Onderhoudsmonteur	145 – 164,5

BIJLAGE I-B

BEZWARENPROCEDURE FUNCTIECLASSIFICATIE

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

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

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

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

BIJLAGE II

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

Salarisschalen per 1 oktober 2023

(inclusief een verhoging van € 237,50)

Het wettelijk minimum loon bedraagt per 1 juli 2023 € 1.995,00

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal (1/2 -1 jr)	€ 1.995,00	€ 1.995,00	€ 1.995,00	€ 2.009,06	€ 2.119,87	€ 2.266,35	€ 2.455,60
Start	€ 2.057,97	€ 2.090,27	€ 2.142,08	€ 2.232,29	€ 2.355,41	€ 2.518,16	€ 2.728,45
Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Start	€ 2.057,97	€ 2.090,27	€ 2.142,08	€ 2.232,29	€ 2.355,41	€ 2.518,16	€ 2.728,45
Groei	€ 2.061,62	€ 2.144,51	€ 2.153,66	€ 2.351,13	€ 2.583,98	€ 2.897,89	€ 3.246,54
Norm	€ 2.154,88	€ 2.242,05	€ 2.361,52	€ 2.581,55	€ 2.839,99	€ 3.188,66	€ 3.576,28
Top	€ 2.342,62	€ 2.438,29	€ 2.569,96	€ 2.811,36	€ 3.095,40	€ 3.479,37	€ 3.905,44

Salarisschalen per 1 januari 2024

Incl. periodieke verhoging 1,5%

Het wettelijk minimum loon bedraagt per 1 januari 2024 obv CAC 2300,09

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal (1/2 -1 jr)	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.300,34	€ 2.492,44
Start	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.390,74	€ 2.555,93	€ 2.769,38
Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Start	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.390,74	€ 2.555,93	€ 2.769,38
Groei	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.386,39	€ 2.622,74	€ 2.941,36	€ 3.295,24
Norm	€ 2.300,09	€ 2.300,09	€ 2.396,94	€ 2.620,28	€ 2.882,59	€ 3.236,49	€ 3.629,93
Top	€ 2.377,76	€ 2.474,87	€ 2.608,50	€ 2.853,53	€ 3.141,84	€ 3.531,56	€ 3.964,02

Salarisschalen per 1 juli 2024

Incl. periodieke verhoging 1,5%

Het wettelijk minimum loon bedraagt per 1 juli 2024 obv CAO 2371,15

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal (1/2 -1 jr)	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.529,83
Start	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.426,60	€ 2.594,27	€ 2.810,92
Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Start	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.426,60	€ 2.594,27	€ 2.810,92
Groei	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.422,19	€ 2.662,08	€ 2.985,48	€ 3.344,67
Norm	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.432,89	€ 2.659,58	€ 2.925,83	€ 3.285,03	€ 3.684,38
Top	€ 2.413,42	€ 2.511,99	€ 2.647,63	€ 2.896,34	€ 3.188,96	€ 3.584,53	€ 4.023,48

Salarisschalen per 1 januari 2025

Incl. periodieke verhoging 1,5%

Het wettelijk minimum loon bedraagt per 1 januari 2025 obv CAO 2371,15 zal worden aangepast obv van dan geldende minimumloon

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal (1/2 -1 jr)	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.567,77
Start	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.463,00	€ 2.633,19	€ 2.853,08

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Start	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.463,00	€ 2.633,19	€ 2.853,08
Groei	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.458,52	€ 2.702,01	€ 3.030,26	€ 3.394,84
Norm	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.469,39	€ 2.699,48	€ 2.969,72	€ 3.334,31	€ 3.739,64
Top	€ 2.449,62	€ 2.549,67	€ 2.687,35	€ 2.939,78	€ 3.236,80	€ 3.638,30	€ 4.083,83

Salarisschalen per 1 juli 2025

Incl. periodieke verhoging 1,5%

Het wettelijk minimum loon bedraagt per 1 juli 2025 obv CAO 2371,15 zal worden aangepast obv van dan geldende minimumloon

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Aanloopschaal (1/2 -1 jr)	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.405,42	€ 2.606,29
Start	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.499,95	€ 2.672,68	€ 2.895,88

Groepen	1	2	3	4	5	6	7
Start	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.499,95	€ 2.672,68	€ 2.895,88
Groei	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.371,15	€ 2.495,40	€ 2.742,54	€ 3.075,72	€ 3.445,76
Norm	€ 2.371,15	€ 2.379,63	€ 2.506,43	€ 2.739,97	€ 3.014,26	€ 3.384,32	€ 3.795,74
Top	€ 2.486,37	€ 2.587,92	€ 2.727,66	€ 2.983,88	€ 3.285,35	€ 3.692,87	€ 4.145,09

Rekenmatrix

Beoordeling

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

BIJLAGE III

WERKGELEGENHEID

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

BIJLAGE IV

PROTOCOL

1. Werkgeversbijdrage

Voor de looptijd van het contract wordt de werkgeversbijdrage gecontinueerd.

2. Oudere werknemers

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

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

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

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

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

3. Vakbondscontributie

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

4. Pensioen

In de CAO van 2005 is een tekst opgenomen dat pensioen een CAO-onderwerp betreft. CAO-partijen zijn het oneens over de inhoud van deze protocolafspraken.

5. WGA-premie

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

Werkgever doet geen afstand van het wettelijk recht op premiedeling (50/50) tussen werkgever en werknemers.

Indien het maximum premiebedrag van € 20.000,= wordt overschreden zal de hiervoor genoemde premiedeling worden toegepast over het meerdere.

6. WGA-hiaatverzekering

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

7. Loongebouw

Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de CAO of het huidige functiegebouw de werkelijkheid binnen Promens weergeeft. Indien dit niet het geval is zullen de functies worden herzien volgens ORBA.

8. Groupcontracten

Jaarlijks wordt met de OR gesproken over het aantal Groupcontracten.

9. “Cafeteria” model

Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de CAO de mogelijkheid om, waar gewenst door werknemer, primaire arbeidsvoorwaarden te ruilen voor secundaire arbeidsvoorwaarden met als doel medewerkers een meer bij hun leefomstandigheden passende arbeidsvoorwaardenpakket te bieden.

10. Duurzaamheid

Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van de CAO de mogelijkheid om een beter bij deze tijd passende ouderenregeling toe te passen met als doel de belastbaarheid; inzetbaarheid en prive beter in balans te brengen.

BIJLAGE V

Uitwerking Ziektewet / WIA

Ziektewet

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

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

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

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

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

Werknemer ontvangt dan een loondoorbetaling van 90%.

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

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

WIA

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

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

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

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

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

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

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