

The background of the cover is a photograph of a large, modern industrial building, likely a pharmaceutical factory, with a white facade and large glass windows. The building has the "teva" logo on its side. The image is framed by large, overlapping green and blue circular shapes that create a stylized, abstract design.

CAO

Teva Haarlem

2023

Looptijd RVU-regeling tot en met 31 december 2025

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

De ondergetekenden:

Pharmachemie B.V., hierna: “**Teva Haarlem**”, gevestigd te Haarlem

en

FNV, gevestigd te Utrecht

Verklaren de navolgende CAO te zijn aangegaan.



CAO Teva Haarlem

1 januari tot en met 31 december 2023

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN	8
1.1 Looptijd	8
1.2. Werkingssfeer	8
1.3 Overige algemene inleidende opmerkingen	8
1.4 Algemene verplichtingen Teva Haarlem.....	8
1.5 Werkgelegenheid	8
1.6 Sociale gevolgen	9
1.7 Organisatiebureaus.....	9
1.8 Vacatures	9
1.9 Inlening.....	10
1.10 Algemene verplichtingen vakbond.....	10
1.11 Algemene verplichtingen werknemer	10
1.12 Nevenwerk	11
1.13 Uitvindingen	11
1.14 Geheimhouding	12
HOOFDSTUK 2: ARBEIDSOVEREENKOMST/ARBEIDSRELATIE	13
2.1 Arbeidsovereenkomst.....	13
2.2 Indiensttreding	13
2.3 Werkkleding.....	13
2.4 Ontslag	13
2.5 Gewetensbezwaren	14
2.6 Ongewenste omgangsvormen	14
HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN.....	15
3.1 Dienstroosters.....	15

3.2 Overwerkbepalingen, meer-uren, verzuimuren en consignatie	15
HOOFDSTUK 4: VERLOF.....	18
4.1 Vakantiejaar	18
4.2 Vakantierecht.....	18
4.3 Vakantieplanning	18
4.4 Vakantiedagen.....	18
4.5 Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden	18
4.6 Kopen van extra vakantie-uren	19
4.7 Bijzonder verlof.....	19
4.8 Zon- en feestdagen.....	21
HOOFDSTUK 5: FUNCTIE EN BELONING.....	22
5.1 Functiegroepen en salarisschalen	22
5.2 Matrix	23
5.3 Parttime werknemers	23
5.4 Tijdelijke waarneming	23
5.5 Promotie	23
5.6 Plaatsing in een lager ingedeelde functie	24
5.7 Overige bepalingen: uitbetaling salaris.....	24
5.8 Functiewaardering.....	24
5.9 Toeslag inconveniënte uren/afbouwregeling	25
5.10 Klokurenmatrix	25
5.12 Overurenvergoeding	26
5.13 Uitbetaling overuren	26
5.14 Verschoven uren.....	26
5.15 Betaling extra uren parttime werknemers	26

5.16 Afbouwregeling Toeslag inconveniënte uren.....	27
5.17 Geoorloofd verzuim en arbeidstijdverkorting	27
5.18 Vakantietoeslag	28
5.19 Global Teva Annual Bonus Policy	28
HOOFDSTUK 6: WELZIJN EN ZEKERHEID	29
6.1 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of ongeval	29
6.2 Arbeidsovereenkomst bij ziekte/arbeidsongeschiktheid:	29
6.3 Inkomen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid:	29
6.4 Na 24 maanden ziekte:.....	30
6.5 WGA-premie	30
6.6 Uitkering bij overlijden.....	30
HOOFDSTUK 7: DUURZAME INZETBAARHEID.....	32
7.1 Laatste 7-jaren regeling.....	32
7.2 Tijd-PKB (Persoonlijk Keuze Budget)	32
HOOFDSTUK 8: PENSIOEN	33
8.1 Algemeen	33
8.2 Kenmerken van de pensioenregeling	33
8.3 Voorbereiding op jouw pensioen.....	33
HOOFDSTUK 9: VERZEKERINGEN	34
9.1 Collectieve aanvulling arbeidsongeschiktheidsverzekering	34
9.2 ANW-hiaat verzekering	34
HOOFDSTUK 10: BEPALINGEN CAO-PARTIJEN.....	35
10.1 Informatie.....	35
10.2 Faciliteiten van de vakbond.....	35

10.3 Tussentijdse wijziging	36
10.4 Werkgeversbijdrage	36
BIJLAGE 1: NIEUWE AFSPRAKEN BIJ DE CAO INGAANDE 1 JANUARI 2023.....	37
BIJLAGE 2: INKOMENSBESTANDELEN EN WAAR ZE VOOR MEETELLEN	40
BIJLAGE 3: BEROEPS- EN BEZWAARMOGELIJKHEDEN	41
BIJLAGE 4: WET VERBETERING POORTWACHTER	42
BIJLAGE 5: DEFINITIES.....	43
BIJLAGE 6 VOORWAARDEN BEDRIJFS-AOW (RVU).....	45

Hoofdstuk 1: Algemene bepalingen

1.1 Looptijd

Deze CAO loopt van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 en eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging nodig is.

De nieuw gemaakte afspraken bij de totstandkoming van de CAO zijn opgenomen in Bijlage 1.

1.2. Werkingsfeer

Deze CAO bevat de regelingen die minimaal in acht moeten worden genomen en is van toepassing als:

- a je in dienst bent op basis van een arbeidsovereenkomst met Teva Haarlem; en
- b jouw functie is ingedeeld in één van de salarisschalen in GCA Grade 2 tot en met 11.

Deze CAO is bijvoorbeeld dus niet van toepassing als je deel uitmaakt van één van deze groepen:

- a werknemers die hoofdzakelijk werk doen met een functieniveau dat hoger is dan functiegroep GCA Grade 11;
- b stagiaires;
- c ingeleend personeel bij Teva Haarlem;
- d projectmedewerkers via een project bureau (zogenaamde “contracting” waarbij leiding en toezicht van de werkzaamheden bij het project bureau ligt);
- e andere dienstverleners (zoals zelfstandigen/freelancers) die diensten verlenen op basis van een overeenkomst van opdracht.

1.3 Overige algemene inleidende opmerkingen

De getallen (bedragen, percentages, berekeningen et cetera) in deze CAO zijn gebaseerd op fulltime functies. Als je parttime werkt, heb je naar rato dezelfde rechten als iemand die fulltime werkt, tenzij deze CAO daar iets anders over bepaalt.

Waar je in deze CAO ‘hij’, ‘werknemer’ en ‘zijn’ leest, kun je uiteraard ook ‘zij’, ‘werkneemster en ‘haar’ lezen.

Als de tekst van deze CAO zou leiden tot welke onduidelijkheid dan ook, dit ter beoordeling van de CAO-partijen, treden de CAO-partijen met elkaar in overleg om tot een oplossing te komen. Als de onduidelijkheid is ontstaan door het herformuleren van de artikelen in de CAO versie februari 2020, wordt de CAO-tekst zoals die gold in de CAO versie februari 2020 (looptijd 1 januari t/m 31 december 2020) als uitgangspunt genomen.

Daar waar er in de CAO-tekst wordt verwezen naar een regeling, reglement of procedure, is deze te vinden op [myTeva](#).

1.4 Algemene verplichtingen Teva Haarlem

Teva Haarlem neemt/houdt geen werknemer in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met deze CAO.

Teva Haarlem gaat met jou een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarin naar de toepasselijkheid van deze CAO wordt verwezen. Je ontvangt bij indiensttreding een afschrift van deze CAO. Wanneer er een nieuwe CAO wordt afgesloten, kun je binnen drie maanden na het afsluiten van het akkoord, de nieuwe versie downloaden van ons digitale portaal.

1.5 Werkgelegenheid

Teva Haarlem zal gedurende de looptijd van deze CAO niet overgaan tot collectief ontslag van vaste werknemers, tenzij bijzondere omstandigheden dit nodig maken. Teva Haarlem zal hiertoe niet besluiten voordat overleg is gepleegd met de vakbond waarin vooral aandacht zal worden besteed aan de genoemde omstandigheden. Bij ontwikkelingen die leiden tot aanmerkelijke

inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, zal Teva Haarlem de vakbond tijdig uitnodigen tot het overleg, zoals hiervoor bedoeld.

Als tot collectief ontslag van vaste werknemers moet worden overgegaan, zal Teva Haarlem voor de ontslagaanzegging in overleg treden met de vakbond waarin vooral aandacht zal worden besteed aan de gevolgen hiervan voor de werknemers.

Als Teva Haarlem maatregelen overweegt, die tot een belangrijke verandering in de werkgelegenheid leiden en waarover zij advies aan de OR (Ondernemingsraad) moet vragen, zal zij de vakbond zo tijdig informeren dat zij indien gewenst met Teva Haarlem hierover overleg kan hebben, zodat haar oordeel nog van invloed kan zijn op het verdere verloop van de geplande maatregelen.

1.6 Sociale gevolgen

Als er gevolgen voor een aantal werknemers zijn te verwachten, zal Teva Haarlem met de vakbond overleggen over de noodzaak om een Sociaal plan overeen te komen. Een Sociaal plan zal aansluiten bij de op het betreffende moment geldende wet- en regelgeving, vooral op het gebied van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en pensioenen.

Dit Sociaal plan omvat afspraken over materiële zaken die voortvloeien uit een reorganisatie binnen Teva Haarlem als gevolg van bedrijfseconomische en organisatorische omstandigheden.

Met materiële zaken worden bedoeld:

- a salaris en eventuele afbouwregelingen;
- b regeling bij beëindiging dienstverband;
- c Outplacement;
- d herplaatsing en werkgelegenheid.

Als goed werkgever heeft Teva Haarlem een inspanningsverplichting voor continuïteit van de werkgelegenheid voor haar werknemers. Daarbij wordt in eerste instantie, binnen Teva Haarlem gekeken maar ook verder binnen het Teva concern. Werknemers zullen daarbij in principe ondersteund worden.

Voor wat betreft inkomen zal de inspanning gericht zijn op behoud van inkomen, of een geleidelijke afbouw in geval van benoeming in een functie met een lager salaris.

1.7 Organisatiebureaus

Bij inschakeling van een extern advies- en organisatiebureau wordt de vakbond door Teva Haarlem geïnformeerd. Voor er een definitieve opdracht wordt gegeven aan een bureau voor het instellen van een onderzoek naar de organisatie van de onderneming, heeft Teva Haarlem hierover overleg met de OR en de vakbond wanneer aan het onderzoek voor de betrokken groep werknemers sociale gevolgen verbonden zijn. De procedure over de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers wordt besproken met de OR.

1.8 Vacatures

Teva Haarlem baseert het vervullen van interne vacatures op:

- a loopbaanbeleid;
- b promotiebeleid;
- c re-integratiebeleid;
- d werving, selectie en aanstellingsbeleid.

Bij interne sollicitaties krijgen werknemers voorrang op externe kandidaten.

Hierbij wordt rekening gehouden met de taak en de positie van de OR en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering.

Als onderdeel van het sociale beleid zal Teva Haarlem speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt en aan hun arbeidsomstandigheden.

1.9 Inlening

Teva Haarlem zal het gebruikmaken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de OR hierover worden geïnformeerd. De vakbond kan hierover inlichtingen vragen bij Teva Haarlem. Teva Haarlem maakt in principe gebruik van uitzendbureaus die NEN-gecertificeerd zijn.

Teva Haarlem geeft in haar onderneming, zonder voorafgaand overleg met de OR geen werkzaamheden aan ingeleend personeel, die werknemers in vaste dienst gewoonlijk doen.

Pas als de hoeveelheid werk zo groot wordt dat van werknemers in vaste dienst niet meer kan worden verwacht dat zij hun werkzaamheden behoorlijk en doelmatig kunnen uitvoeren, kan Teva Haarlem een beroep doen op ingeleend personeel.

Indien Teva Haarlem gebruik maakt van dergelijk ingeleend personeel, zal Teva Haarlem periodiek de OR nadere informatie geven over:

- a naam en adres van de uitlener(s);
- b aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- c het aantal ingeleend personeel;
- d de arbeidsvoorwaarden van het ingeleende personeel in geanonimiseerde vorm.

Ook in gevallen waar geen overleg met de OR heeft plaatsgevonden, zal Teva Haarlem periodiek mededeling doen aan de OR van de mate waarin van ingeleend personeel is gebruik gemaakt.

Teva Haarlem laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door ingeleend personeel gedurende een langere ononderbroken periode van 6 maanden worden verricht, uitgezonderd het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden danwel het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard. Teva Haarlem streeft naar een percentage van maximaal 10% flexibele schil en rapporteert hierover aan de vakbond.

Indien je eerst als uitzendkracht bij Teva Haarlem hebt gewerkt en daarna rechtstreeks bij Teva Haarlem in dienst treedt, wordt met jouw eerdere uitzendperiode als volgt rekening gehouden. Mits Teva Haarlem zich als “*opvolgende werkgever*” in de zin van de wet kwalificeert, tellen de uitzendovereenkomsten op basis waarvan je al bij Teva Haarlem hebt gewerkt tezamen als 1 contract voor de gezamenlijke duur van deze uitzendperiode. Dit contract telt mee in de ketenregeling waardoor je bij indiensttreding feitelijk aan het tweede contract in de keten begint.¹⁾

1.10 Algemene verplichtingen vakbond

De vakbond verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen. Zij zal op geen enkele wijze actie voeren of bevorderen, die probeert wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in artikel 10.3. Daarnaast verleent zij haar medewerking aan Teva Haarlem tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

1.11 Algemene verplichtingen werknemer

Je zult de belangen van Teva Haarlem als een goed werknemer behartigen, ook als daarvoor geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

Je zult alle aan jou, door of namens Teva Haarlem opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften, waaronder SOP's (Standard Operating Procedures) in acht nemen, voor zover dit redelijkerwijze van jou gevraagd kan worden.

¹⁾ Dit is een afwijking van [art. 7:668a lid 2 BW](#)

Je zult je houden aan het voor jou geldende dienstrooster en de daarbij behorende werk- en rusttijden in acht nemen.

Je zult ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid verrichten, voor zover Teva Haarlem de desbetreffende wettelijk voorschriften en de bepalingen van deze CAO in acht neemt.

Je bent medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid binnen Teva Haarlem en zal de aanwijzingen en voorschriften opvolgen die Teva Haarlem hiervoor geeft of namens haar laat geven.

Je verleent medewerking aan het Arbobeleid dat er op gericht is om veiligheid, gezondheid en welzijn optimaal te bewaken.

1.12 Nevenwerk

Het is verboden regelmatig elke vorm van betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij Teva Haarlem hiervoor vooraf uitdrukkelijk schriftelijk toestemming heeft gegeven.

Teva Haarlem is bevoegd om jou te schorsen als je dit verbod overtreedt.

Bij herhaling zal Teva Haarlem dit beschouwen als een dringende reden voor ontslag als bedoeld in [artikel 7:678 BW](#). Als je arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verlies je elke aanspraak op de in artikel 6.1 tot en met 6.5 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid.

Als je parttime werkt en een verzoek doet van ontheffing van het verbod, wordt dit door Teva Haarlem in principe toegestaan, tenzij de werkzaamheden waarvoor ontheffing wordt gevraagd niet verenigbaar zijn met de uitvoering van jouw functie bij Teva Haarlem. Ontheffing van het verbod zal niet worden verleend voor werkzaamheden die vergelijkbaar zijn met die in het bedrijf van Teva Haarlem.

1.13 Uitvindingen

Je bent verplicht om alle rechten over te dragen aan Teva Haarlem (of aan een door haar aan te wijzen derde) op en voortvloeiende uit:

- a uitvindingen die door jou worden gedaan;
- b recepten die door jou worden opgesteld;
- c verbeteringen in bestaande recepten;
- d verbeteringen in werkwijzen, toestellen en/of inrichtingen die door jou worden aangebracht.

Deze rechten beperken zich tot die welke liggen binnen de belangensfeer van Teva Haarlem c.q. in belangrijke mate zijn gebaseerd op ervaring of informatie, die je gedurende de dienstbetrekking hebt opgedaan of hebt kunnen opdoen.

De overdracht van de rechten geldt zowel voor Nederland als elders en voor zover die rechten niet al van rechtswege (door de dienstbetrekking) aan Teva Haarlem toekomen.

Je zult van genoemde uitvindingen, recepten en verbeteringen zo spoedig mogelijk aan Teva Haarlem mededeling doen. Je zult Teva Haarlem alle medewerking verlenen die deze in dit verband van jou zal verlangen; ook met het oog op de beschikking over en handhaving van daarop betrekking hebbende rechten.

Teva Haarlem draagt er – waar mogelijk – zorg voor, dat jouw naam op het octrooi van jouw uitvinding wordt vermeld. Voor verzuim op dit punt is Teva Haarlem echter niet aansprakelijk.

Teva Haarlem is niet verplicht om op jouw uitvindingen een octrooi aan te vragen.

Alle kosten die uit dit artikel voor jou voortvloeien, komen ten laste van Teva Haarlem; in het bijzonder de kosten die op de aanvraag, verlening, handhaving en overdracht betrekking hebben.

1.14 Geheimhouding

Je zult zorgvuldig omgaan met de belangen van Teva Haarlem; dit zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan.

Zo is het je onder meer verboden, in welke vorm dan ook, voor jezelf of voor derden gebruik te maken van belangrijke bijzonderheden die betrekking hebben op het bedrijf van Teva Haarlem. Het betreft hier o.a. gegevens over:

- a de inrichting van het bedrijf;
- b vindingen, recepten en werkwijze;
- c aantal en aard der machines en apparatuur;
- d grond- en hulpstoffen;
- e de inkoop en de namen van leveranciers;
- f de verkoop en de namen van afnemers;
- g de inrichting van de boekhouding.

Publicaties door of met jouw medewerking van technische, commerciële of wetenschappelijke aard aangaande enige activiteit van Teva Haarlem dienen vooraf de uitdrukkelijke goedkeuring van de bestuurder te krijgen.

De bovenstaande verplichtingen vervallen niet na beëindiging van het dienstverband met Teva Haarlem als dit kan leiden tot beschadiging van de belangen van Teva Haarlem.

Hoofdstuk 2: Arbeidsovereenkomst/arbeidsrelatie

2.1 Arbeidsovereenkomst

Je tekent een individuele arbeidsovereenkomst, waarin deze CAO van toepassing wordt verklaard.

2.2 Indiensttreding

Bij het aangaan van elk dienstverband geldt een wederzijdse proeftijd van twee maanden. De proeftijd wordt schriftelijk in de arbeidsovereenkomst vastgelegd. Er geldt geen proeftijd bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een looptijd van ten hoogste 6 maanden.

Het dienstverband wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd, maar kan ook worden aangegaan voor:

- a bepaalde tijd;
- b het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
- c het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

2.3 Werkkleding

Teva Haarlem verstrekt werkkleding daar waar de werkzaamheden dit noodzakelijk maken overeenkomstig de geldende kledingprocedures. Je bent verplicht je aan de voorschriften ten aanzien van werkkleding te houden.

2.4 Ontslag

Beëindiging van het dienstverband kan op de volgende manieren:

- a Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
 - 1 De arbeidsovereenkomst tussen Teva Haarlem en jou eindigt van rechtswege op de dag waarop je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat daarbij enige opzegging nodig is.
 - 2 Als jij of de werkgever opzegt, moet de opzegtermijn in acht worden genomen. In onderstaande tabel staat welke opzegtermijn in acht moet worden genomen. De opzegtermijn is dus afhankelijk van de duur van het dienstverband en ook mogelijk jouw leeftijd. De arbeidsovereenkomst kan alleen eindigen aan het einde van een kalendermaand en de opzegtermijn gaat in per 1^{ste} van de maand nadat de opzegging is gedaan. Opzegging gebeurt schriftelijk met een ondertekend document.

Opzegging door de werknemer			
Leeftijd	Opzegtermijn	Minimale opzegtermijn	Maximale opzegtermijn
Alle	1 week per 2 jaar dienstverband	1 maand	6 weken

Opzegging door de werkgever			
Leeftijd	Opzegtermijn	Minimale opzegtermijn	Maximale opzegtermijn
Jonger dan 45 jaar	1 week per jaar dienstverband	1 maand	3 maanden
45 jaar of ouder	1 week per jaar dienstverband + 1 week per jaar dienstverband vanaf 45 jaar	1 maand	3 maanden + maximaal 13 weken

In overleg tussen Teva Haarlem en jou kan een afwijkende opzegtermijn worden overeengekomen. In dat geval is de opzegtermijn voor Teva Haarlem het dubbele van jouw opzegtermijn.

- b Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
 - 1 Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van artikel 7:668 BW. De arbeidsovereenkomst eindigt in dergelijke gevallen van rechtswege zonder dat opzegging noodzakelijk is.
 - 2 Uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd van 6 maanden of meer van rechtswege afloopt, zal Teva Haarlem jou schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Bij voortzetting informeert Teva Haarlem jou ook over de voorwaarden waaronder Teva Haarlem het dienstverband wil voortzetten.

- c Voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden of het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:

Bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor je bent aangenomen. De arbeidsovereenkomst eindigt in dergelijke gevallen van rechtswege zonder dat opzegging noodzakelijk is.

- d Directe beëindiging:

Bij een ontslag op staande voet wegens een dringende reden (in de zin van de artikelen [7:678](#) en [7:679](#) BW) en beëindiging van het dienstverband tijdens de proeftijd kunnen zowel Teva Haarlem als de werknemer het dienstverband per direct beëindigen.

2.5 Gewetensbezwaren

Als je gewetensbezwaren hebt tegen de uitvoering van jouw werkzaamheden of een deel daarvan, zal jouw dienstverband niet op de enkele grond van gewetensbezwaren mogen worden beëindigd. In onderling overleg tussen Teva Haarlem en jou zal naar een passende oplossing worden gezocht. Slechts in het geval een oplossing niet mogelijk blijkt, zal tot beëindiging van het dienstverband kunnen worden overgegaan.

2.6 Ongewenste omgangsvormen

Teva Haarlem wenst een arbeidsklimaat te scheppen, waarin mannen en vrouwen elkaars integriteit respecteren. Op basis hiervan is een klachtenprocedure opgesteld, waarin wordt aangegeven op welke wijze Teva Haarlem in voorkomende gevallen om zal gaan met ongewenste omgangsvormen. Je kunt je in voorkomende gevallen wenden tot de vertrouwenspersoon.

Hoofdstuk 3: Arbeidsduur en werktijden

3.1 Dienstroosters

Iedere werknemer werkt in één van de volgende dienstroosters:

- a een dagdienstrooster dat een periode van één week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week op voltijdbasis. In een dagdienstrooster kan sprake zijn van variabele werktijden. De afspraken daarover zijn vastgelegd in een reglement.
- b Een ploegendienstrooster dat een periode van aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week op voltijdbasis. Voor de 24/7 en 16/7 ploegendiensten kunnen met de OR afwijkende afspraken gemaakt worden voor voltijdscontracten mits de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week niet wordt overschreden..
- c In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 07.00 en 20.00 uur (dagdienstvenster).

Overige uitgangspunten dienstroosters:

- a Je ontvangt van Teva Haarlem de bevestiging van het dienstrooster waarin jij je werkzaamheden verricht met inachtneming van de termijn als bedoeld in sub f van dit artikel. Bij overplaatsing naar een ander dienstrooster geldt dat het nieuwe dienstrooster pas geacht wordt in te gaan per het begin van de week volgend op de datum van overplaatsing.
- b Over algemene dienstroosterwijzigingen, zal Teva Haarlem overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakbond daarover met Teva Haarlem overleg te plegen, en onverminderd de bevoegdheden van de OR.
- c Bij wijziging of invoering van een dienstrooster wordt de keuze tussen een 40-uurs rooster, of een voltijds ploegendienstrooster met een afwijkende arbeidsduur per week per afdeling bepaald.
- d Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal Teva Haarlem de vakbond daarvan tijdig op de hoogte stellen.
- e Wijzigingen in een rooster c.q. nieuwe roosters mogen niet eerder dan 6 weken na instemming van de OR worden ingevoerd, tenzij betrokkenen het met eerdere invoering eens zijn. De OR zal, alvorens instemming te verlenen, de betrokken achterban raadplegen.

3.2 Overwerkbepalingen, meer-uren, verzuimuren en consignatie

- a Begripsbepaling overwerk
Onder overwerk wordt arbeid verstaan die je verricht in uitdrukkelijke opdracht van Teva Haarlem op uren, die de normale dagelijkse arbeidsduur volgens jouw dienstrooster te boven gaan (voor zover dit niet een gevolg is van het systeem van variabel werken (een 8- of 9-urige werkdag). Overschrijding van de werktijd met een kwartier of minder per dag wordt niet als overwerk beschouwd.
- b Werkingsfeer overwerkbepalingen
De overwerkbepalingen gelden voor werknemers ingedeeld in de salarisschalen GCA Grade 2 tot en met 11. De overwerkbepalingen zijn van toepassing indien vooraf door de leidinggevende instemming voor het overwerk is verleend.

Deze bepaling is niet van toepassing voor werknemers in een buitendienstfunctie. Als compensatie daarvoor hebben zij jaarlijks recht op 8 bovenwettelijke vakantie-uren op basis van een fulltime dienstverband.

De bepaling ter zake de overschrijding van de werktijd per dag met een kwartier of minder zoals genoemd in 3.2 lid a van dit artikel geldt alleen in incidentele niet voorzienbare situaties.

- c Begripsbepaling meer-uren voor parttime werknemers:
Onder meer-uren voor parttime werknemers wordt verstaan:
De uren tussen het met de werknemer overeengekomen aantal uren per dag en het voor de afdeling overeengekomen voltijdrooster (8 uur). Pas als het aantal uur van een voltijdsrooster

wordt overschreden is er sprake van overwerk. Uren buiten het dagdienstvenster zijn altijd overuren. Op weekbasis zijn alle uren boven 40 altijd overuren.

d Verplichting tot overwerk

Overwerk gebeurt zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid, maar is verplicht als de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken. Werknemers die 7 jaar voor de aow-datum zitten zijn niet verplicht overwerk te verrichten. De verplichting tot overwerk zal voor werknemers in de leeftijd 57 tot 60 jaar met terughoudendheid worden gehanteerd.

Werknemers die vanwege medische redenen niet kunnen werken in het toegewezen rooster of overwerk kunnen verrichten kunnen tijdelijk hiervan worden vrijgesteld ter beoordeling van de arbodienst.

Werknemers die vanwege sociale redenen niet kunnen werken in het toegewezen rooster of overwerk kunnen verrichten kunnen tijdelijk hiervan worden vrijgesteld ter beoordeling van Teva Haarlem.

e Uitbetaling overwerk

Overuren worden in beginsel uitbetaald. Alleen de daadwerkelijk gewerkte uren kunnen worden opgenomen in tijd (zonder toeslag). Wanneer gekozen wordt voor uitbetaling van de overuren, dan wordt het uur en de toeslag uitbetaald.

f Verzuimuren

I *Dagdienst*

Als overwerk begint op uren tussen 22.00 uur 's avonds en 04.00 uur 's morgens - en hier een normale werkdag aan voorafgegaan is - hoeft men na beëindiging van het overwerk het werk niet eerder te beginnen dan nadat net zoveel uren verzuimd zijn, als het overwerk heeft geduurd. Het maximum aantal van deze verzuimuren is 9.

II *Overige diensten*

Overwerk dat aansluit op het dienstrooster en dat meer dan 4 uur bedraagt, geeft voor dat meerdere recht op doorbetaald verzuim, tenzij het begin van de eerstvolgende dienst later dan 12 uur na beëindiging van het overwerk is gelegen.

g Consignatie

I Onder consignatie wordt verstaan dat je voor Teva Haarlem bereikbaar bent en na oproep direct beschikbaar bent voor werkzaamheden. Als je in opdracht van Teva Haarlem geconsigneerd bent op basis van een consignatierooster, ontvang je een vergoeding. De gewerkte uren worden conform CAO betaald. Een en ander is uitgewerkt in een regeling.

II De in artikel 3.2 lid f sub I genoemde vergoeding wordt meegenomen voor de vaststelling van de grondslagen:

- voor de vakantietoeslag;
- voor de pensioenregeling; en
- in de loondoorbetaling bij ziekte.

III Als je in het kader van de consignatie en buiten jouw normale werktijden werkzaamheden hebt moeten verrichten, gelden voor de daaraan bestede tijd, inclusief de benodigde reistijd, de bepalingen voor de beloning van overwerk (zie artikel 3.2. sub a, b en f, artikel 5.12 en artikel 5.13)

h Extra opkomst

Indien je in opdracht van Teva Haarlem incidenteel een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken, ontvang je per extra opkomst een vergoeding.

Deze vergoeding bedraagt:

- I 1% van het maandsalaris op maandag t/m zaterdag;
- II 1 ³/₄% van het maandsalaris op zon- en feestdagen.

Daarnaast wordt een vergoeding betaald van € 0,28 bruto per kilometer. In bijzondere situaties, wanneer frequent opkomen kan worden voorzien, zal met instemming van de OR tot een andere collectieve regeling worden gekomen. Deze regeling zal gaan over de wijze waarop door de werkgever in plaats van het betalen van de extra opkomst in vervoer kan worden voorzien.

i Standaard reistijden

- I Als en voor zover je jouw werkzaamheden in het kader van de uitoefening van jouw functie niet verricht op de standplaats, geldt een standaard reistijd van een half uur heenreis en een half uur terugreis. Deze reistijden worden niet door Teva Haarlem vergoed.
- II Wanneer de reistijd meer bedraagt dan de standaard reistijd van een uur per dag, wordt voor het meerdere een vergoeding betaald op basis van kale bruto uurloon. Deze uren worden in principe uitbetaald.

Hoofdstuk 4: Verlof

4.1 Vakantiejaar

Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.

4.2 Vakantierecht

Je hebt per vakantiejaar recht op 200 uur (160 uur wettelijk en 40 uur bovenwettelijk) vakantie op basis van een fulltime dienstverband. Als je in de buitendienst werkt, heb je recht op 8 uur extra bovenwettelijk verlof.

- a De onder lid 2 aangegeven vakantierechten worden vooraf toegekend.
- b Als je in deeltijd werkt, worden jouw vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld.
- c Niet genoten wettelijke vakantiedagen vervallen een half jaar na het vakantiejaar waarin ze zijn opgebouwd.

4.3 Vakantieplanning

- a Teva Haarlem stelt in overleg met jou de tijdstippen van aanvang en einde van jouw vakantie vast.
- b Je zult jouw vakantie zoveel mogelijk aaneengesloten opnemen, met één keer per kalenderjaar een minimum van 2 weken en een maximum van 4 weken.
- c Bij jouw vakantieaanvraag zal, wanneer daar een collectieve planning voor moet worden gemaakt, een redelijke termijn worden aangehouden tussen aanvraag en toekenning. Dit is een toegestane afwijking van de wettelijke termijn van twee weken. Zie voor meer informatie de door Teva Haarlem vastgestelde regeling Vakantie.

4.4 Vakantiedagen

- a In overleg met de OR kunnen door Teva Haarlem ten hoogste 2 (bovenwettelijke) vakantiedagen per jaar als collectieve vakantiedagen worden aangewezen voor nader te noemen bedrijfsonderdelen. Deze aanwijzing vindt plaats vóór aanvang van het kalenderjaar. Indien je moet werken op een verplichte vakantiedag, wordt dit als overwerk aangemerkt.
- b Je kunt opgebouwde maar nog niet genoten vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat het jou uitkomt, mits de bedrijfsbelangen zich hiertegen naar het oordeel van Teva Haarlem niet verzetten en onder de voorwaarde dat je uiterlijk 3 werkdagen van tevoren jouw aanvraag hebt ingediend.
- c Je kunt op jouw verzoek, vanwege geloofsovertuiging, bij voorrang vakantiedagen opnemen om religieuze feestdagen te vieren.
- d Als je arbeidsongeschikt bent en met vakantie wilt gaan of een snipperdag wilt opnemen, dan ben je verplicht dit aan Teva Haarlem te melden en zodanig te registreren. Deze dagen worden op jouw vakantiesaldo in mindering gebracht.

4.5 Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden

Je hebt geen recht op opbouw van vakantiedagen over de tijd waarin je de afgesproken werkzaamheden niet hebt verricht en geen aanspraak kan maken op salaris.

In tegenstelling tot het voorgaande bouw je wel vakantiedagen op als je jouw werkzaamheden niet hebt verricht als gevolg van:

- a ziekte (zolang op Teva Haarlem een loondoorbetalingsverplichting rust), tenzij dit door jouw opzet is veroorzaakt;
- b het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van landsverdediging of openbare orde (met uitzondering van de opkomstplicht voor eerste oefening);
- c het met toestemming van Teva Haarlem deelnemen aan een door de vakbond georganiseerde bijeenkomst;
- d onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband in geval van een 0- uren werkweek;
- e zwangerschap of bevalling, zorgverlof.

4.6 Kopen van extra vakantie-uren

Je kunt voor bijzondere situaties gedurende het jaar extra vakantie-uren kopen uit jouw bruto salaris. De financiële verrekening van de gekochte vakantie-uren vindt plaats op basis van het loonniveau van de maand waarin de aanvraag is goedgekeurd.

Het aankopen van extra vakantie-uren kan alleen als het verlofsaldo (wettelijke vakantiedagen, bovenwettelijke vakantiedagen en PKB-tijd) in het lopende kalenderjaar ontoereikend is.

Gekochte vakantie-uren moeten worden opgenomen in het jaar van aankoop en kunnen niet worden gebruikt voor andere doeleinden dan het genieten van vakantie. Als per 31 december van het jaar waarin de extra vakantie-uren zijn gekocht blijkt dat niet alle extra gekochte vakantie-uren zijn opgenomen, zullen de resterende uren worden uitbetaald op basis van het op dat moment geldende loonniveau. De medewerker dient voor het aanvragen van extra verlofuren een schriftelijk verzoek in bij zijn manager en HR. Het verzoek wordt gehonoreerd als het bedrijfsbelang het toelaat.

4.7 Bijzonder verlof

Je kunt in onderstaande gevallen in overleg doorbetaald verlof opnemen zoals bedoeld in [artikel 4:1](#) van de Wet arbeid en zorg, mits je Teva Haarlem zo mogelijk tenminste 1 dag van te voren van het verzuim in kennis stelt en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont.

- a Van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie, bij overlijden van de partner, van een tot het gezin behorend kind of pleegkind, adoptiekind of schoonzoon of schoondochter of van de in- of uitwonende ouders of schoonouders van de werknemer waarvoor een zorgplicht bestaat tot een maximum van vijf dagen.
- b Gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of begrafenis/crematie van één zijner ouders, schoonouders of niet onder a. genoemde kinderen, pleegkinderen.
- c Gedurende één dag of dienst op de dag van de begrafenis/crematie van grootouders, grootouders van de partner, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters.
- d Gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk. Bij huwelijk op vrijdag of zaterdag wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld de eerst aansluitende of direct voorafgaande werkdag(en) op te nemen. Wanneer het huwelijk voor de wet en voor de kerk op verschillende dagen wordt gesloten, kan de werknemer deze twee dagen ook gespreid opnemen.
- e Gedurende één dag of dienst bij huwelijk van één van zijn kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters.
- f Gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, schoonouders of grootouders.
- g Teva is bereid het aanvullend geboorteverlof 100% van het vaste uurloon (uurloon + vaste toeslagen) door te betalen inclusief de pensioenpremie, onder voorwaarde dat de medewerker 4 vakantiedagen inlevert en dat er samen met de leidinggevende een opnameplan wordt gemaakt dat goed kan worden ingepast op de afdeling waar de medewerker werkzaam is.
- h Maximaal 2 dagen of diensten (door Teva Haarlem te bepalen billijke tijdsduur) indien je een door de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd bent jouw arbeid te verrichten. Indien deze verplichting ook buiten werktijd kan geschieden, dan bestaat geen aanspraak op dit verlof. Indien je van derden salarisgeving kan ontvangen, wordt het salaris met dit bedrag verrekend. Indien de opgelegde verplichting te wijten is aan jouw schuld vindt geen loondoorbetaling plaats.
- i Gedurende een dag of dienst bij het 25-, 35-, 40- en 50-jarig dienstjubileum van de werknemer (verlofdag ter ere van jubileumviering opnemen in de maand van het jubileum)
- j Gedurende één dag bij aanvaarding van een geestelijk ambt door een eigen kind of pleegkind, broer, zuster of kleinkind.
- k Gedurende maximaal 2 dagen of diensten per kalenderjaar bij verhuizing.

l Gedurende een door Teva Haarlem naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 4 uur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter, tandarts, specialist of fysiotherapeut, voor zover dit niet in jouw vrije tijd kan plaatsvinden. Teva Haarlem kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.

m Vakbondsverlof

Teva Haarlem zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten, op verzoek van de vakbond aan haar leden verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten.

Hieronder vallen onder meer statutaire vergaderingen, districtsvergaderingen en scholings- en vormingsbijeenkomsten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij Teva Haarlem worden ingediend. Teva Haarlem zal zich daarbij richten naar wat is afgesproken tussen Werkgeversvereniging AWWN en FNV.

n Calamiteitenverlof

Als je verhindert bent om jouw werk te verrichten als gevolg van een plotselinge gebeurtenis, waarvoor zonder uitstel maatregelen door jou genomen moeten worden, heb je recht op verlof met behoud van maandinkomen voor een naar billijkheid te berekenen tijd.

Op verzoek van Teva Haarlem dien je aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake is van een calamiteit. Indien je gebruik hebt gemaakt van dit verlof zonder dat je dit aannemelijk kunt maken, kan het verlof in mindering worden gebracht op jouw vakantiesaldo.

o Kortdurend zorgverlof

Conform de voorwaarden zoals opgenomen in [artikel 5.1](#) en verder van de Wet arbeid en zorg kun je kortdurend zorgverlof opnemen. In afwijking van de wet, kan Teva Haarlem in ernstige voorkomende gevallen besluiten om niet 70% maar 100% van het maandinkomen uit te betalen dan wel om de maximale wettelijke duur te verlengen. Een aanvraag voor dit verlof kun je doen via de verloffmodule.

p Adoptieverlof

Teva Haarlem sluit aan bij de bepalingen uit de Wet arbeid en zorg. Je hebt gedurende deze periode recht op een uitkering die je via Teva Haarlem aanvraagt bij het UWV.

q Ouderschapsverlof

Je hebt recht op het wettelijk ouderschapsverlof.

De eerste negen weken van de in totaal 26 weken

Ouderschapsverlof zijn betaald. Beide ouders krijgen een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van hun dagloon, maar niet meer dan 70% van het vastgestelde maximum dagloon van € 256,54. Teva is bereid de uitkering van het UWV voor betaald ouderschapsverlof aan te vullen tot 100% van het vaste uurloon (uurloon + vaste toeslagen), onder de voorwaarde dat de medewerker 9 vakantiedagen inlevert en dat er samen met de leidinggevende een opnameplan wordt gemaakt dat goed kan worden ingepast op de afdeling waar de medewerker werkzaam is. Doel van de wet is meer gelijkheid tussen beide ouders te bewerkstelligen, als het gaat om de verdeling van werk en zorgtaken. Ook de balans tussen werk en privé in jonge gezinnen moet ermee worden verbeterd. Voor meer info zie [deze link](#).

r Transitieverlof

Een werknemer van Teva die in gendertransitie is of gaat heeft gedurende het dienstverband met Teva over een periode van 10 jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop is als er een medische behandeling plaatsvindt (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de medewerker arbeidsbeperkingen heeft. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen en telt periode, waarin de werknemer ziekteverlof heeft, niet mee bij het maximale aantal van 24 weken transitieverlof.

De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof en de vermoedelijke duur van het verlof, het tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Een verklaring van een geregistreerde behandelend arts wordt overlegd aan de bedrijfsarts,

Indien bovenstaande melding niet mogelijk is meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.

s Langdurig zorgverlof

Conform de voorwaarden zoals opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg (artikel 5.9 en verder) kun je langdurig zorgverlof opnemen. Teva Haarlem volgt de wettelijke regeling. Een aanvraag voor dit verlof kun je doen via het beschikbare tijdsregistratiesysteem.

4.8 Zon- en feestdagen

- a Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, beide Pinksterdagen, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en in de lustrumjaren 5 mei.
- b Voor de toepassing van de artikelen in de CAO worden de zon- en feestdagen geacht te beginnen op de voorafgaande dag om 22.00 uur en te eindigen op dit tijdstip op de dag zelf. Uitzonderingen op deze bepaling zijn 1e Kerstdag en Nieuwjaarsdag. Deze dagen worden geacht te beginnen op de voorafgaande dag om 19.00 uur en te eindigen op de dag zelf om 23.00 uur.
- c Voor werknemers met een dagdienstrooster wordt op zon- en feestdagen in beginsel niet gewerkt maar behouden zij wel hun recht op salaris
- d Als je volgens jouw dienstrooster op een feestdag werkt, ontvang je een toeslag van 100% per gewerkt uur..
- e Op de dag voorafgaande aan 1e Kerstdag en Nieuwjaarsdag wordt in beginsel geen arbeid verricht na 19.00 uur. Dit kan alleen op basis van vrijwilligheid gebeuren.

Werknemers werkzaam in een ploegenrooster, werken conform hun rooster wel of niet op deze dagen.

Hoofdstuk 5: Functie en beloning

5.1 Functiegroepen en salarisschalen

- a De functies die onder de werkingssfeer van de CAO vallen, zijn ingedeeld in tien GCA schalen, te weten Grade 2 tot en met 11. De indeling is vermeld in de functielijst die ter inzage bij HR ligt.
- b Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal zoals onderstaand opgenomen. De schalen hebben betrekking op de werktijd van 40 uur per week.

cao salarisschalen per 1 april 2023

GCA Grade	Entry Point	Start Mid Range	Mid Point	Top Mid Range	Max
11	4.241	4.771	5.637	5.919	6.764
10	3.747	4.215	5.001	5.251	6.001
9	3.321	3.736	4.435	4.657	5.322
8	3.043	3.424	4.086	4.291	4.904
7	2.809	3.160	3.773	3.961	4.527
6	2.586	2.910	3.467	3.641	4.161
5	2.414	2.715	3.232	3.394	3.879
4	2.253	2.535	3.015	3.165	3.618
3	2.117	2.382	2.815	2.955	3.378
2	1.975	2.222	2.622	2.753	3.147

Toelichting salarisranges conform merit matrix (zie artikel 5.2.)

Below Range loopt tot Start Entry Point
 Entry range loopt van Start Entry Point tot Start Mid Range
 Mid Range loopt van Start Mid Range tot Top Mid Range
 Upper Range loopt van Top Mid Range tot Max
 Above Range start bij Max.

- c Je ontvangt een schriftelijke bevestiging van jouw functienaam en de daarbij behorende functiegroep, alsmede de van toepassing zijnde salarisschaal waarin je bent ingedeeld en het maandinkomen.
- d Uiterlijk op 1 april van enig jaar zal op basis van het voorafgaande kalenderjaar de beoordeling plaatsvinden.

Teva Haarlem zal per 1 april het salaris bezien inzake het al dan niet toekennen van een verhoging op basis van de beoordeling voorafgaand aan die datum. Aan de OR zal jaarlijks, en wel zo spoedig mogelijk na 1 april, een overzicht worden verstrekt van de mate waarin het niet toekennen van een verhoging heeft plaatsgevonden, zonder dat de persoonlijke positie van jou in het schalensysteem daarin herkenbaar is.

- e Als je in de twaalf voorafgaande maanden 25% van de arbeidsduur arbeidsongeschikt bent geweest, dan wel meer dan 8 ziekmeldingen hebt gehad, is Teva Haarlem niet verplicht het salaris te herzien.
- f Als je in een functie, elders voor de functie bruikbare ervaring hebt gekregen, kan aan jou in overeenstemming met die ervaring een verhoging worden toegekend.

- g Indien jouw indiensttreding heeft plaatsgevonden op of na 1 oktober van enig jaar, dan is Teva Haarlem op 1 april van het daaropvolgende jaar niet verplicht het salaris te herzien.

5.2 Matrix

Per 1 januari 2023 geldt onderstaande merit-matrix; buiten de matrix om zal er nog 0,3% gereserveerd worden voor promoties/market adjustments.

Per 1 april 2023 wordt het bruto jaarsalaris van alle CAO medewerkers verhoogd met € 1.000,- bruto per jaar (op basis van een fulltime dienstverband). Voor medewerkers met een fulltime dienstverband betekent dit (bovenop de merit) een verhoging van het bruto maandsalaris met € 77,16.

Er wordt een extra 'market adjustment' budget vrijgemaakt om medewerkers die succesvol presteren en vakvolwassen zijn in hun rol (gemiddeld genomen is dit binnen 3 jaar in een rol werkzaam te zijn) versneld naar de start van de Mid-Range te brengen.

Merit Matrix - based on Pay Ranges methodology							
Ratios		Needs Improvement		Successful Performer		Outstanding Performer	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
Market Reference*	Above Range	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Upper Range	0%	0%	0,00%	4,80%	0,00%	4,80%
	Mid Range	0%	0%	0,00%	8,40%	0,00%	12,00%
	Entry Range	0%	0%	0,00%	12,00%	0,00%	14,40%
	Below Range	0%	0%	4,80%	14,40%	4,80%	19,20%

Het is mogelijk dat jouw bruto maandsalaris hoger uitkomt dan de max van de Schaal (Uitgroei high performers). Met andere woorden, je kunt dus uitlopen tot boven de schaal (above range).

Toelichting in welke salarisrange je valt kun je vinden bij de salarisschalen in artikel 5.1.

5.3 Parttime werknemers

Wanneer je op grond van jouw arbeidsovereenkomst minder dan fulltime arbeid verricht -zogenaamde parttime werknemer- ontvang je naar rato jouw maandsalaris.

5.4 Tijdelijke waarneming

- Wanneer je tijdelijk een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan jouw eigen functie, blijf je ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met jouw eigen functie overeenkomt.
- Wanneer een tijdelijke waarneming van de operationele werkzaamheden van een hoger ingedeelde functie tenminste 1 maand heeft geduurd, ontvang je daarvoor een bruto waarnemingstoeslag. Deze waarnemingstoeslag is het verschil in aanvangssalarissen van de schalen van de eigen functie en de waargenomen functie. Deze waarnemingstoeslag wordt achteraf betaald.

5.5 Promotie

Als je een andere functie gaat vervullen die in een hogere salarisschaal is ingedeeld, zal jouw maandsalaris zodanig worden vastgesteld dat het nieuwe salaris een reële afspiegeling is van de verworven promotie. De verhoging zal minimaal het percentage bij "successful performance" bedragen op basis van jouw relatieve salaris positie (rsp) (jouw huidige salaris t.o.v. nieuwe schaal). De inschalingsprocedure en de ingangsdatum van de promotie dienen schriftelijk aan jou te worden bevestigd. Meer informatie over tussentijdse salarisverhogingen is vastgelegd in de Global Total Rewards Policy (inzichtelijk via Teva Intranet).

5.6 Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek.
 - I Werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied.
- b Als gevolg van bedrijfsomstandigheden, functie(her)classificatie of op medische indicatie.
 - I Ingeval van wijziging van de functie-inhoud als gevolg van bedrijfsomstandigheden zal Teva Haarlem nagaan of een wijziging of aanvulling van de taakinhoud wenselijk en mogelijk is, om jouw functioneren op peil te houden. Als dit niet mogelijk is, zal Teva Haarlem haar redenen hiervoor schriftelijk aan jou uiteenzetten.
 - II Als je, als gevolg van bedrijfsomstandigheden of naar oordeel van de bedrijfsarts op medische indicatie in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, word je met ingang van de eerstkomende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld.
 - III Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van functie-(her)classificatie of als gevolg van andere bedrijfsomstandigheden, wordt aan jou via inschaling een persoonlijk maandinkomen toegekend dat gelijk is aan jouw oorspronkelijke salaris.

Als jouw salaris hoger is dan het maximum van de salarisschaal waarin je wordt ingedeeld, zullen alle algemene salarisverhogingen worden toegekend over het maximum van de schaal waarin je wordt ingedeeld. Het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en jouw persoonlijk maandinkomen, zijnde de persoonlijke toeslag, zal op basis van de voor jou vast te stellen theoretische WW-periode in evenredige stappen worden afgebouwd.

Vanaf het moment dat je de leeftijd van 60 jaar hebt bereikt, wordt (het restant van) de toeslag bedoeld in dit sublid niet verder afgebouwd. Het (resterende) bedrag van de persoonlijke toeslag volgt de algemene salarisverhogingen die voor deze CAO worden overeengekomen.

5.7 Overige bepalingen: uitbetaling salaris

- a Jouw salaris wordt uiterlijk op de 27^e van elke maand uitbetaald.
- b Het maandsalaris van hen die door medische gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen, kan door Teva Haarlem in afwijking van het in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
- c Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

5.8 Functiewaardering

De functies worden gewaardeerd volgens de GCA (Global Career Architecture) -methode van functiewaardering. De bepalingen die hiervoor gelden, zijn opgenomen in een door de CAO-partijen vastgesteld reglement "functiewaardering". Dit reglement is onlosmakelijk verbonden aan de CAO.

Wanneer jouw functie bij herwaardering in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, zonder dat je een herkenbare andere functie bent gaan bekleden, wordt aan jou het nieuwe, bij de functiegroep behorende, salaris toegekend vanaf het moment dat je de geherwaardeerde functie bent gaan uitoefenen. Hierbij geldt evenwel een maximale terugwerkende kracht tot 1 jaar, op de wijze zoals omschreven in artikel 5.5.

Als je beroep hebt aangetekend volgens de beroepsprocedure inzake functiewaardering (zie Bijlage 3) en als jouw beroep gegrond verklaard is, ontvang je het salaris dat voor jouw functie van toepassing is met ingang van de maand volgende op die waarin jij jouw beroep kenbaar hebt

gemaakt. De beroepsprocedure is geregeld in het reglement functiewaardering en is onlosmakelijk verbonden aan deze CAO.

5.9 Toeslag inconveniënte uren/afbouwregeling

a Werken op inconveniënte uren

Dit artikel regelt het vaststellen van de toeslag inconveniënte uren in die gevallen waarin roostermatig op inconveniënte uren wordt gewerkt. Werknemers van 60 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden in roostermatig wisselende diensten te gaan werken.

De verplichting tot het werken in roostermatige diensten voor medewerkers in de leeftijd van 57 tot 60 jaar zal met terughoudendheid worden gehanteerd.

Indien de omstandigheden zo zijn dat de betreffende medewerker van mening is dat het werken in roostermatige diensten niet haalbaar meer is, dan kan deze medewerkers daarover in gesprek met HR. HR zal dan, eventueel met inachtneming van een advies van de bedrijfsarts, een assessment doen van de situatie en advies uitbrengen over de (al dan niet) haalbaarheid van het werken in ploegdienst voor deze medewerker.

Voor werknemers die op 31 december 2020 de leeftijd van 57 t/m 59 jaar hebben zal de oude regeling nog van toepassing blijven, dat wil zeggen dat zij vanaf de leeftijd van 57 jaar niet verplicht worden in roostermatig wisselende diensten te gaan werken.

b Toeslag inconveniënte uren

l Begripsbepaling inconveniënte uren

Onder inconveniënte uren worden voor de toepassing van dit artikel verstaan de uren buiten het dagdienstvenster.

5.10 Klokurenmatrix

Teva Haarlem zal de huidige ploegdienstpercentages voor de 2 en 3 ploegentoeslagen behouden. Om ploegdienstpercentages voor overige ploegenroosters vast te stellen wordt een zogenaamde klokurenmatrix gehanteerd. De huidige afbouwregeling blijft vooralsnog gelden.

Tijd	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
00:00-01:00	55%	55%	55%	55%	55%	55%	85%
01:00-02:00	55%	55%	55%	55%	55%	55%	85%
02:00-03:00	55%	55%	55%	55%	55%	55%	85%
03:00-04:00	55%	55%	55%	55%	55%	55%	85%
04:00-05:00	55%	55%	55%	55%	55%	55%	85%
05:00-06:00	55%	55%	55%	55%	55%	55%	85%
06:00-07:00	40%	40%	40%	40%	40%	55%	55%
07:00-08:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
08:00-09:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
09:00-10:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
10:00-11:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
11:00-12:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
12:00-13:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
13:00-14:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
14:00-15:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
15:00-16:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
16:00-17:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
17:00-18:00	0%	0%	0%	0%	0%	40%	40%
18:00-19:00	40%	40%	40%	40%	40%	55%	55%
19:00-20:00	40%	40%	40%	40%	40%	55%	55%
20:00-21:00	40%	40%	40%	40%	40%	55%	55%
21:00-22:00	40%	40%	40%	40%	40%	55%	55%
22:00-23:00	40%	40%	40%	40%	40%	55%	55%
23:00-24:00	40%	40%	40%	40%	40%	55%	55%

- a Indien er sprake is van meerdere (ongeplande) dienstwisselingen binnen een vastgesteld werkrooster, die deels buiten de dagdienstgrens van 07.00 uur tot 20.00 uur vallen, wordt naast de toeslag bedoeld onder artikel 5.10 een toeslag van 11,5% van het uurloon over alle uren toegekend indien het uiterste verschil tussen de aanvangstijden van de diensten 8 uur of meer bedraagt. Is dit verschil kleiner, dan wordt de toeslag naar rato vastgesteld.

De toeslag is niet van toepassing indien dit verschil minder dan twee uur bedraagt. De toeslag is wel van toepassing indien het verschil twee uur of meer is. De toeslag is evenmin van toepassing indien het wisselende dienstrooster niet voor ten minste een maand geldt.

De criteria waaraan moet worden voldaan zijn derhalve:

- I de uren van het rooster vallen ten minste deels buiten de dagdienstgrenzen van 07.00 uur tot 20.00 uur;
- II het wisselen moet structureel zijn, dat wil zeggen het rooster wordt gelopen voor ten minste een maand;
- III de wisseltoeslag geldt alleen voor werktijdenregelingen met een roostermatige wisseling van diensten.
- IV de hoogte van deze wisseltoeslag wordt bepaald door in een vastgestelde periode (rotatie), de som van alle wissels (naar rato, zie artikel 5.11 lid b) bij elkaar op te tellen en deze te delen door het aantal weken in deze periode

$$\frac{\text{Som van wissels binnen rotatie}}{\text{Aantal weken binnen rotatie}} = \text{percentage wisseltoeslag}$$
- V indien er binnen een afdeling, op basis van vrijwilligheid, wordt gekozen een andere invulling te geven aan de diensten binnen een door de OR ingestemd rooster dan blijft de hoogte van de wisseltoeslag gelijk aan dit rooster.

De toeslagen bedoeld in dit artikel worden uitgedrukt in vaste toeslagen per maand en maken deel uit van het maandinkomen.

5.12 Overurenvergoeding

De toeslag over een overuur voor werknemers werkzaam in een 5-daags (doordeweeks) rooster bedraagt een percentage van het uurloon zoals hierna is vermeld:

- a overuren op maandag tot en met vrijdag : 50%
- b overuren op zaterdag : 75%
- c overuren op zondag : 100%
- d overuren (doordeweeks, weekend) op feestdagen: 100%

5.13 Uitbetaling overuren

Overwerk is geregeld in artikel 3.2 van de CAO.

5.14 Verschoven uren

Als in opdracht en in afwijking van het geldende dienstrooster wordt gewerkt vóór 07.00 uur en na 20.00 uur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur van 9 uur wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag betaald. De toeslagen voor deze zogenaamde verschoven uren zijn:

- a op maandag tot en met vrijdag 50% van het uurloon;
- b op zaterdag 75% van het uurloon;
- c op zondag 100% van het uurloon.

5.15 Betaling extra uren parttime werknemers

Voor elk gewerkt extra uur ontvangt de parttime werknemer 135% van het voor hem geldende uurloon. De toeslag van 35% betreft compensatie voor vakantierechten, vakantietoeslag en pensioenpremie. De uren worden uitbetaald (dus niet vergoed in vrije tijd).

5.16 Afbouwregeling Toeslag inconveniënte uren

- a Als je uit een rooster wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lagere toeslag beloond rooster, behoud je een percentage van het bedrag aan inconveniënte-toeslag (inclusief de wisseltoeslag als bedoeld - artikel 5.11) dan wel van de verlaging daarvan gedurende de hierna genoemde termijnen.

Bij terugplaatsing naar een met een hogere toeslag beloond rooster wordt het afbouwpercentage voor zover en voor zolang van toepassing gecompenseerd met die hogere toeslag.

Word je daarna weer in een met een lagere toeslag beloond rooster geplaatst, dan komt afbouw van de laatstgenoten toeslag in de plaats van de eerder toegekende afbouw voor zover en voor zolang het resterende deel van de eerder toegekende afbouw minder zou zijn dan de laatst toegekende afbouw. Als basis voor de afbouw geldt de gemiddelde toeslag over de aaneengesloten periode waarover je een toeslag ontving.

De afbouwregeling is slechts van toepassing als de overplaatsing plaatsvindt op initiatief van Teva Haarlem. De hieronder genoemde percentages zijn afhankelijk van de duur van de periode waarin je aaneengesloten in (een) rooster(s) hebt gewerkt, waarvoor een toeslag inconveniënte uren gold.

Duur inconveniënte uren	Afbouw
< 3 maanden	Geen, toeslag vervalt met onmiddellijke ingang
>= 3 maanden < 6 maanden	100% gedurende lopende maand
>= 6 maanden < 3 jaar	100% gedurende lopende maand en de daaropvolgende maand
>= 3 jaar < 5 jaar	100% gedurende lopende maand en de daaropvolgende maand
	80% gedurende 2 maanden
	60% gedurende 2 maanden
	40% gedurende 1 maand
	20% gedurende 1 maand
>= 5 jaar	100% gedurende lopende maand en de daaropvolgende maand
	80% gedurende 4 maanden
	60% gedurende 4 maanden
	40% gedurende 3 maanden
	20% gedurende 3 maanden
>= 5 jaar (56 jaar en ouder)	100% gedurende lopende maand en de daaropvolgende maand
	80% gedurende 6 maanden
	60% gedurende 6 maanden
	40% gedurende 6 maanden
	20% gedurende 6 maanden

5.17 Geoorloofd verzuim en arbeidstijdverkorting

Het bepaalde in artikel [7:628 BW](#) met betrekking tot doorbetaling van salaris c.q. aanvulling tot 100% van het normale netto inkomen, is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre dat Teva Haarlem geen salaris hoeft door te betalen in de navolgende gevallen:

- a Bij de invoering van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen) mits Teva Haarlem voor die invoering volgens [artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen](#) vereiste vergunning heeft verkregen en zij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakbond overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
- b Bij de verlenging van een verkorte werkweek (een zgn. 0-urenweek daaronder begrepen) mits de verlenging:
- I ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, niet afwijkt van de oorspronkelijke vergunning;
 - II Teva Haarlem de hierboven 5.19.a. omschreven procedure zal hebben gevolgd;
 - III in de verlenging de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen;

- IV Teva Haarlem de vakbond tijdig - dat wil zeggen ten minste één week - vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
Gedurende de eerste periode van de werktijdverkorting zal aanvulling tot 100% van het netto inkomen plaatsvinden.

In de gevallen waarin het salaris moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale netto inkomen.

5.18 Vakantietoeslag

- a De werknemer heeft jaarlijks recht op een vakantietoeslag die wordt opgebouwd in de periode van 1 mei tot en met 30 april.
- b De vakantietoeslag bedraagt 8% van het feitelijk verdiende inkomen dat meetelt voor vakantietoeslag (zie bijlage 2) in de periode 1 mei tot en met 30 april van enig jaar.
- c Voor werknemers van 22 jaar en ouder bedraagt de vakantietoeslag minimaal 8% van 12 maal het mediaan salaris van GCA Grade 3 op 31 maart van het jaar (peildatum).
- d De vakantietoeslag zal als regel voor 1 mei worden uitbetaald.
- e In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- f Over de tijd waarin jij jouw werkzaamheden niet hebt verricht – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid - is geen vakantietoeslag verschuldigd.

5.19 Global Teva Annual Bonus Policy

De Global Teva Annual Bonus Policy wordt door Teva Haarlem integraal toegepast.

Je hebt recht op een Target Bonus percentage van 8%. Details en voorwaarden van de bonus-regeling zijn vastgelegd in de Teva Annual Bonus Policy die van tijd tot tijd geldt.

Wijzigingen in de Teva Annual Bonus Policy worden door Teva Haarlem uitgevoerd. Indien dit significante wijzigingen betreffen met een negatieve impact op de individuele bonus grondslag (hieronder uitsluitend begrepen: Annual Base Salary en Target Bonus percentage), zal de vakbond hierover worden geïnformeerd en zal overleg plaatsvinden in hoeverre compensatie aan de orde is.

De vakbond krijgt jaarlijks inzage in de Business Performance Factor. Evaluatie vindt jaarlijks plaats.

Hoofdstuk 6: Welzijn en zekerheid

6.1 Arbeidsongeschiktheid door ziekte en/of ongeval

Algemeen:

Teva Haarlem heeft een inspanningsverplichting om jou in geval van arbeidsongeschiktheid te re-integreren. Indien re-integratie in jouw huidige functie niet mogelijk is zal Teva Haarlem proberen jou te re-integreren in een voor zover noodzakelijk aangepaste functie. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk zijn om jou intern te re-integreren. In bijlage 4 staan de uitgangspunten die in dit kader in acht moeten worden genomen.

Partijen spreken af dat in dergelijke situaties in overleg tussen Teva Haarlem en jou (zo nodig bijgestaan door de vakbond) naar een maatwerkoplossing extern wordt gezocht. Uiteraard heb je de verplichting aan interne of externe re-integratie jouw volledige medewerking te verlenen.

6.2 Arbeidsovereenkomst bij ziekte/arbeidsongeschiktheid:

Na 12 maanden vindt op basis van het dossier Poortwachter (bijlage 4) een evaluatie plaats om de richting van de re-integratie vast te stellen.

Indien > 80% arbeidsongeschikt:

Na in totaal 24 maanden vindt beëindiging van het dienstverband plaats middels een ontslagvergunning van het UWV of met wederzijds goedvinden door middel van een vaststellings-overeenkomst.

35-80% arbeidsongeschikt/wel re-integratie bij Teva Haarlem:

Zodra de re-integratie is afgerond en een stabiele situatie is bereikt (naar het oordeel van UWV en Arbodienst), doch uiterlijk na 5 jaar arbeidsongeschiktheid, zal voor het arbeidsgeschikte deel de arbeidsovereenkomst worden aangepast.

De WGA-uitkering zal rechtstreeks aan jou plaatsvinden.

35-80% arbeidsongeschiktheid/geen re-integratie bij Teva Haarlem:

Indien re-integratie bij Teva Haarlem niet haalbaar is, wordt vanaf dat moment de inspanning gericht op re-integratie elders ("tweede spoor"). In overeenstemming met de OR besluit Teva Haarlem welk reïntegratiebedrijf zal worden ingeschakeld (het contract behoeft de instemming van de OR). In het kader van een concreet plan van aanpak wordt inschakeling van het gecontracteerde reïntegratiebedrijf aan jou voorgesteld. Wanneer je bezwaar hebt tegen inschakeling van dit bedrijf, dan kun je dit gemotiveerd aangeven. In dat geval kan je vervolgens, binnen redelijke grenzen, een alternatief aangeven voor het voorgestelde reïntegratiebedrijf.

< 35% arbeidsongeschiktheid/re-integratie bij Teva Haarlem:

Zodra de re-integratie is afgerond en een stabiele situatie is bereikt (naar het oordeel van UWV en Arbodienst) zal jouw arbeidsovereenkomst worden aangepast.

Je krijgt een aangepaste arbeidsovereenkomst voor het arbeidsgeschikte deel.

6.3 Inkomen bij ziekte/arbeidsongeschiktheid:

0-12 maanden ziekte	:	100%
13-24 maanden ziekte	:	70%*

*) Aanvulling van 30% in geval van duurzame arbeidsongeschiktheid in de zin van de IVA.

Wanneer je volledig en duurzaam arbeidsongeschikt bent in de zin van de IVA, zal Teva Haarlem zo nodig met terugwerkende kracht het tweede ziektejaar aanvullen tot 100% van het inkomen. Je zal tijdens de loondoorbetalingperiode een keuring IVA bij het UWV aanvragen indien en zodra sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid als bedoeld in de IVA en geen kans op herstel bestaat (NB: de verkorte wachttijd kan ingaan vanaf dertien weken na aanvang van de ziekte).

6.4 Na 24 maanden ziekte:

Indien > 80% arbeidsongeschikt:

- a uitkering IVA/WGA rechtstreeks naar werknemer;
- b bij uitdiensttreding op initiatief van Teva Haarlem wordt de wet toegepast t.a.v. mogelijk recht op transitievergoeding.

Indien 35-80% arbeidsongeschikt/re-integratie bij Teva Haarlem:

- a WGA uitkering;
- b aanvulling op WGA-uitkering of lagere loonwaarde, afbouwen in 5 jaar.

Indien 35 -80% arbeidsongeschikt/geen re-integratie bij Teva Haarlem:

- a WGA uitkering;
- b bij uitdiensttreding op initiatief van Teva Haarlem wordt de wet toegepast t.a.v. mogelijk recht op transitievergoeding.

Indien < 35% arbeidsongeschikt:

Aanvulling op loon in aangepaste functie, afbouw in 5 jaar.

Verplichting na uitdiensttreding bij ziekte:

Je hebt de verplichting om je bij Teva Haarlem ziek te melden volgens de geldende procedures indien je binnen een periode van 4 weken nadat je uit dienst bent getreden, ziek wordt tenzij je inmiddels in dienst bent getreden bij een andere werkgever dan wel een WW-uitkering geniet.

Je bent als ex-werknemer ook na uitdiensttreding verplicht om je te houden aan de door Teva Haarlem en de wettelijke vastgestelde voorschriften in verband met ziekte, controle, re-integratie, sociale zekerheid etc. Deze verplichting geldt ook wanneer je ziek uit dienst treedt.

Deze verplichtingen blijven bestaan zolang je arbeidsongeschikt blijft en een Ziektewetuitkering of een WIA-uitkering ontvangt. Ben je volledig hersteld, dan eindigen deze verplichtingen, tenzij je binnen 4 weken na hersteld melding opnieuw arbeidsongeschikt wordt.

Duur	Loondoor- betaling ziekte	>80% arbeidsongeschikt	35-80% arbeidsongeschikt		<35% arbeidsongeschikt
			Reïntegratie Teva PCH	Reïntegratie 2 ^e spoor	
0-12 mnd	100%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
13-24 mnd	70%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
13-24 mnd	100% achteraf	Bij toekenning IVA	n.v.t.	n.v.t.	
25-36 mnd	n.v.t.	Ontslag; IVA/WGA rechtstreeks	Aanvulling op WGA: 7% van oude salaris	n.v.t.	Loon + 90% van het verlies
37-48 mnd	n.v.t.	n.v.t.	Aanvulling op WGA: 6% van oude salaris	n.v.t.	Loon + 80% van het verlies
49-60 mnd	n.v.t.	n.v.t.	Aanvulling op WGA: 5% van oude salaris	n.v.t.	Loon + 70% van het verlies
61-72 mnd	n.v.t.	n.v.t.	Aanvulling op WGA: 4% van oude salaris	n.v.t.	Loon + 60% van het verlies

6.5 WGA-premie

Als de WGA-premie boven de 0,75% komt, wordt het meerdere boven deze 0,75% voor 50% betaald door jou en voor 50% door Teva Haarlem.

6.6 Uitkering bij overlijden

Als je tijdens jouw dienstverband met Teva Haarlem overlijdt, zal aan jouw erfgenamen een totale overlijdensuitkering van 12 maandsalarissen bruto (minus fiscale inhoudingen) worden verstrekt. Op dit bedrag brengt Teva Haarlem in mindering hetgeen werkgevers conform de wet aan de erfgenamen moeten uitkeren bij een overlijden in dienstverband. Met andere woorden, er bestaat geen dubbele aanspraak.

Onder erfgenamen wordt in dit artikel verstaan:

- a de langstlevende echtgeno(o)t(e) of geregistreerde partner van wie je niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie je ongehuwd samenleefde mits je met degene een gezamenlijke huishouding voerde en het niet jouw ouders of kinderen betreffen. Van een gezamenlijke huishouden is in dit kader sprake indien jullie het hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en voor elkaar zorgdragen door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;
- b bij het ontbreken van de personen genoemd onder a: jouw op het moment van het overlijden minderjarige wettige of biologische kinderen;
- c bij het ontbreken van de personen genoemd onder a en b: degene met wie je in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan je grotendeels voorzag.

Als je volgens dit artikel wordt aangemerkt als erfgenaam, dan heb je recht op de overlijdensuitkering (eventueel te delen met de andere erfgenamen conform dit artikel). Maar je hebt niet altijd recht op de overlijdensuitkering. Dat heb je niet als de werknemer voor het overlijden geen recht op loon had of door zijn of haar eigen toedoen geen recht had op een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Soms heeft de overleden werknemer geen recht meer op loon. Bijvoorbeeld bij een zieke werknemer waarbij de ziekte opzettelijk door hem of haar was veroorzaakt of als de werknemer zonder geldige reden niet meewerkte aan re-integratie.

Hoofdstuk 7: Duurzame inzetbaarheid

7.1 Laatste 7-jaren regeling

Je hebt op vrijwillige basis de mogelijkheid om deel te nemen aan de Laatste 7-jaren regeling. In de 7 jaar voorafgaand aan jouw AOW-datum kun je:

- a 80% werken;
- b 90% salaris ontvangen;
- c 100% pensioenkapitaal opbouwen.

Uitgangspunt is de overeengekomen arbeidsduur per week op het moment van jouw aanvraag om van deze regeling gebruik te maken. Als je parttime werkt, zal de toepassing van deze regeling ook naar rato plaatsvinden.

Een en ander is nader uitgewerkt in de “Laatste 7-jaren regeling”.

7.2 Tijd-PKB (Persoonlijk Keuze Budget)

Je hebt aanspraak op Tijd-PKB, waarin verlof is gestort. Details en voorwaarden voor het gebruik van het Tijd-PKB zijn vastgelegd in een regeling. Over wijzigingen in deze regeling zal Teva Haarlem overleg plegen met de vakbond en de OR.

Het Tijd-PKB bedraagt per jaar 92 uur (op fulltime basis). Deze uren kunnen in het Tijd-PKB worden opgespaard, omgezet in geld, of worden gebruikt voor regulier verlof.

Teva Haarlem wil graag het Tijd-PKB breder inzetbaar maken door tijdsparen te limiteren tot maximaal 3 maanden (zijnde 13 weken) waarbij rekening wordt gehouden met het fulltime/parttime percentage van de werknemer (dus extra bovenop de vakantiedagen), en het meerdere om te zetten naar geld, wat jaarlijks wordt uitgekeerd indien niet anders is ingezet/gebruikt.

Voor werknemers die in 2019 al een hoger saldo dan 3 maanden (13 weken) hadden wordt een oplossing per individu op maatwerkbasis gezocht.

In de PKB regeling is opgenomen dat werknemers werkzaam in 16/7 en 24/7 ploegenrooster geen PKB uren opbouwen.

Partijen zullen afspraken maken over de manier waarop de rechten op verlof in het Tijd-PKB kunnen worden gewaarborgd.

Hoofdstuk 8: Pensioen

8.1 Algemeen

Teva Haarlem heeft momenteel een pensioenregeling die wordt uitgevoerd door Stichting LifeSight. In deze CAO staan de hoofdlijnen van de regeling. Meer gedetailleerde informatie vind je terug in het pensioenreglement. Het pensioenreglement kun je terugvinden op "[Mijn LifeSight](#)". De tekst van het pensioenreglement is leidend.

Je neemt verplicht deel aan deze pensioenregeling. Jouw deelname aan de pensioenregeling start op het moment van indiensttreding en eindigt door uitdiensttreding, op de pensioendatum (veelal op AOW-datum maar je kunt ook een afwijkende pensioendatum kiezen) of door overlijden tijdens jouw dienstverband met Teva Haarlem.

8.2 Kenmerken van de pensioenregeling

- A De pensioenregeling is een beschikbare premie regeling;
- B Zowel Teva Haarlem als de werknemers dragen bij in de kosten van de pensioenregeling (wordt maandelijks verrekend via de uitbetaling van het salaris);
- C De totale premie (werkgevers- en werknemersdeel) is afhankelijk van leeftijd en wordt maandelijks belegd;
- D De hoogte van het pensioen is afhankelijk van de waarde van de beleggingen op de gewenste pensioendatum en van de op dat moment geldende tarieven van het aan te kopen pensioen.

8.3 Voorbereiding op jouw pensioen

Teva Haarlem biedt je de mogelijkheid om in het jaar voorafgaande aan jouw AOW-gerechtigde leeftijd deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op jouw aanstaande pensionering. Er worden hiervoor maximaal 5 dagen, met behoud van salaris, beschikbaar gesteld. Teva Haarlem zal tevens de kosten voor een dergelijke cursus vergoeden tot een maximum van € 1.190,- (inclusief BTW).

Hoofdstuk 9: Verzekeringen

9.1 Collectieve aanvulling arbeidsongeschiktheidsverzekering

Teva Haarlem heeft voor jou een verzekering afgesloten voor het WGA-Hiaat, welke dekking stopt als je (gezond) uit dienst gaat.

9.2 ANW-hiaat verzekering

Teva Haarlem heeft voor jou een ANW-hiaat verzekering afgesloten, welke dekking stopt als je uit dienst gaat. Deze voorziet in een uitkering aan de nabestaanden indien deze geen of een gedeeltelijke uitkering ontvangen op grond van de [Algemene Nabestaanden Wet](#).

Hoofdstuk 10: Bepalingen CAO-partijen

10.1 Informatie

Teva Haarlem zal de vakbond ten minste éénmaal per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid worden besproken. Daarbij zal zowel aandacht worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.

10.2 Faciliteiten van de vakbond

Teva Haarlem zal waar mogelijk :

- a contact mogelijk maken tussen de vakbond en haar leden en tussen vakbondsleden onderling, vervallen
- b de vakbond in staat stellen om de gekozen leden van de OR in hun werk te ondersteunen de volgende faciliteiten beschikbaar stellen:
 - I Teva Haarlem stelt voor de vakbond een of meerdere publicatieborden beschikbaar. Wanneer een mededeling op de publicatieborden wordt opgehangen, wordt hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door Teva Haarlem aangewezen functionaris. De vakbond is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie; hierop zal Teva Haarlem geen enkele vorm van controle uitoefenen.
 - II Teva Haarlem zal naar redelijkheid en in goed overleg ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen. De vakbond krijgt de beschikking over een spreekkamer. Bovendien zal de vakbond kunnen beschikken over een kast met een slot.
 - III Kaderleden, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe vrijaf geven.
 - IV In een dringend geval aan werknemers van de vakbond de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met de bij Teva Haarlem werkzame kaderleden en hen daartoe ruimte beschikbaar stellen.
 - V Aan de kaderleden een redelijk aantal werkuren voor vakbondswerk beschikbaar stellen.
 - VI Voor de communicatie tussen de vakbond en haar kaderleden kan gebruik worden gemaakt van bestaande e-mail- en internetfaciliteiten van Teva Haarlem.
 - VII Als de vakbond een gezamenlijk, landelijk overlegorgaan heeft ingesteld, waarin leden van de vakbond zijn vertegenwoordigd die in dienst zijn van Teva Haarlem, zal een dag vrijaf met behoud van salaris worden toegestaan voor de bijeenkomsten van dit orgaan. Dit geldt onder de voorwaarde dat de werkzaamheden dit moeten toelaten naar het oordeel van Teva Haarlem.

De vakbond vraagt het verlof aan bij Teva Haarlem. In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd om een goede voortgang van de bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.

Als regel zal eenzelfde werknemer binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand voor de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kunnen worden vrijgesteld.

Gebruik van bovenvermelde faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met Teva Haarlem en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de vakbond, die daarvoor passende interne richtlijnen zal geven.

Teva Haarlem zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie bij de vakbond vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

De krachtens in dit artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde onder IV. kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen die door of vanwege de vakbond zijn uitgeroepen.

Teva Haarlem zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten, op verzoek van de vakbond aan haar leden verzuim met behoud van salaris toestaan voor deelneming aan bepaalde vakbondsactiviteiten, onder meer statutaire vergaderingen, districtsvergaderingen en scholings- en vormingsbijeenkomsten. Het verzoek zal als regel schriftelijk en tijdig bij Teva Haarlem worden ingediend. Teva Haarlem zal zich daarbij richten naar wat is afgesproken tussen Werkgeversvakbond AWWN en FNV.

10.3 Tussentijdse wijziging

Als één van de CAO-partijen vindt dat een tussentijdse verandering van deze CAO nodig is vanwege bijzondere omstandigheden, wettelijke maatregelen of buitengewone veranderingen in de Nederlandse arbeidsverhoudingen, laat hij dit zo spoedig mogelijk schriftelijk weten aan de andere partij(en). Daarna dienen de partijen zo spoedig mogelijk te onderhandelen. Als er binnen 1 maand geen overeenstemming komt, heeft elke partij het recht deze cao tussentijds te beëindigen, met een opzegtermijn van 1 kalendermaand.

10.4 Werkgeversbijdrage

Teva Haarlem zal de bijdrage aan de AWWN-werkgeversbijdrageregeling verstrekken, zoals overeengekomen tussen AWWN en FNV.

Bijlage 1: Nieuwe afspraken bij de CAO ingaande 1 januari 2023

Looptijd

De nieuwe CAO heeft een looptijd van 1 jaar en wel van 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023.

Salarisschalen

De CAO salarisschalen worden structureel per 1 april 2023 met 4,8 % verhoogd (gemiddelde merit verhoging).

Daarnaast worden de pay ranges afgestemd op het global model en de laatste benchmark inzichten. Het Entry Point van de CAO salarisschalen wordt opgeschoven (~ +5%). Medewerkers die 'Below Range' vallen, worden naar 'Entry Point' van de salarisschaal gebracht. Ook de start van de Mid-Range verschuift in lijn daarmee.

In bijlage 1 staan de nieuwe salarisschalen.

Merit matrix

Per 1 januari 2023 geldt onderstaande merit-matrix; buiten de matrix om zal er nog 0,3% gereserveerd worden voor promoties/market adjustments.

Merit Matrix - based on Pay Ranges methodology							
Ratios		Needs Improvement		Successful Performer		Outstanding Performer	
		Min	Max	Min	Max	Min	Max
Market Reference*	Above Range	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Upper Range	0%	0%	0,00%	4,80%	0,00%	4,80%
	Mid Range	0%	0%	0,00%	8,40%	0,00%	12,00%
	Entry Range	0%	0%	0,00%	12,00%	0,00%	14,40%
	Below Range	0%	0%	4,80%	14,40%	4,80%	19,20%

Vaste verhoging voor iedereen

Per 1 april 2023 wordt het bruto jaarsalaris van alle CAO medewerkers verhoogd met € 1.000,- bruto per jaar (op basis van een fulltime dienstverband). Voor medewerkers met een fulltime dienstverband betekent dit (bovenop de merit) een verhoging van het bruto maandsalaris met € 77,16.

Individuele salarispositie verbeteren

Er wordt een extra 'market adjustment' budget vrijgemaakt om medewerkers die succesvol presteren en vakvolwassen zijn in hun rol (gemiddeld genomen is dit binnen 3 jaar in een rol werkzaam te zijn) versneld naar de start van Mid-Range te brengen.

Bonus bij niet-ziek zijn *

Frequent kortdurend (vaak niet-medisch) verzuim is een versturende factor binnen de operationele afdelingen. Hiertegen zijn verschillende maatregelen genomen en wij zetten daarin een volgende stap zetten door medewerkers binnen CAO, die niet thuis kunnen werken (o.a. Productie, E&M, Laboratorium, Warehouse) in aanmerking te laten komen voor een bonus bij niet afwezig zijn door ziekmelding. Als je je het hele jaar niet ziek hebt gemeld ontvang je een bonus van 700 euro bruto per jaar. Als je 1 ziekmelding hebt dan ontvang je een bonus van 300 euro bruto per jaar. Vanaf 2 of meer ziekmeldingen vervalt deze bonus. Dit betreft een pilot voor het jaar 2023 en omdat we pas in april de CAO onderhandelingen hebben afgerond, begint de telling per 1 april 2023.

(* deze bonus telt in geen enkele grondslag mee)

Overwerk voor medewerkers werkzaam in een 7-daags rooster (artikel 5.12)

We hebben een studieafspraken gemaakt om in 2023 te onderzoeken hoe we tegemoet kunnen komen aan medewerkers die werkzaam zijn in een 7-daags rooster en die overwerken. In de huidige CAO wordt nog onderscheid gemaakt tussen overwerk op doordeweekse dagen en overwerk op weekend dagen.

Vitaliteit + Diversiteit & Inclusie

- Continueren laatste 7-jaren regeling waarbij deze kan cumuleren met de RVU (bedrijfs-AOW) maximaal 3 jaar voorafgaand aan AOW.
- Continueren I feel fit programma.
- Stars recognition program continueren
- Persoonlijk keuze budget continueren; te besteden aan diverse doelen en uitbreiden met aanvulling ouderschapsverlof . in relatie tot wetwijziging m.b.t. betaald ouderschapsverlof.
- Teva vult zowel het geboorteverlof als het betaald ouderschapsverlof aan tot 100% (inzet PKB mogelijk en zie ook bijlage 3)
- Maatwerkoplossingen afhankelijk van persoonlijke omstandigheden

Tekstuele aanpassingen in CAO 2023 (zie bijlage 2)

In bijlage 2 staan de overeengekomen tekstuele wijzigingen.

Wijzigingen in de cao

FNV heeft aangegeven dit jaar niet verder te willen praten over enkele voorstellen van Teva om de cao aan te passen (bv het extra voorstel van Teva om het bijzonder verlof in artikel 4.7 (leden d, e en f) te laten vervallen). In de volgende cao (voor het jaar 2024) zal Teva met nadere voorstellen komen.

Vakbondscontributie

De vergoeding van de vakbondscontributie zal in de Werkkostenregeling vallen. Deze afspraak geldt mits en voor zolang er in de Werkgeversbijdrageregeling niet iets anders wordt afgesproken.

Werkgeversbijdrageregeling

Teva zal de bijdrage aan de AWWN-werkgeversbijdrageregeling, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisaties continueren.

Bijlage 2 Tekstuele aanpassingen in CAO 2023

Administratieve correcties

- Artikel 3.1 Overige uitgangspunten dienstroosters, punt a en g laten vervallen.
- Artikel 4.6 verduidelijken: Proces van aanvragen en toestemming leidinggevende.
- Artikel 4.7 i verduidelijken: Verlofdag ter ere van jubileum viering op te nemen in de maand van het jubileum.
- Artikel 4.7 q: Aanpassen naar 70% uitkering en aanvullen dat Teva de eerste 9 weken ouderschapsverlof aanvult tot 100%.
- Artikel 4.8 d: Administratieve correctie. Overeengekomen in 2022 CAO; geen onderscheid meer in overwerk op feestdagen op werkdagen of weekend. In 5.12 d wel aangepast, maar hier nog niet.
- Artikel 4.8 e. 'Werknemers die werkzaam zijn in een ploegdienstrooster zijn hiervan uitgezonderd' vervangen door "werknemers werkzaam in een ploegenrooster, werken conform hun rooster wel of niet op deze dagen.
- Artikel 5.5 Promoties aanvullen n.a.v. onduidelijkheid over toepasselijkheid van de jaarlijkse merit-verhoging in geval van tussentijdse salaris aanpassing na 1 oktober in een jaar. Voorstel artikel 5.5 : . Meer informatie over tussentijdse salarisverhogingen is vastgelegd in de Global Total Rewards Policy (inzichtelijk via Teva Intranet)

RVU

Bijlage Voorwaarden Bedrijfs-AOW (RVU) uit CAO 2021 is weggefallen in CAO 2022. Voorstel deze weer op te nemen:

- Wetsvoorstel voor tijdelijke fiscale drempelvrijstelling RVU definitief als wet is aangenomen en met een ingangsdatum niet later dan 1 januari 2021. Als gevolg van parlementaire behandeling kan de regeling inhoudelijk nog worden aangepast.
- Teva en FNV hebben bepaald dat medewerkers die op 1 januari 2021 minimaal 20 jaar bij Teva hebben gewerkt voorafgaand aan ingang van de regeling de keuze krijgen om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met een financiële tegemoetkoming.
- Deze tegemoetkoming kan nooit meer zijn dan het wettelijk gemaximeerde bedrag waarover geen RVU-heffing verschuldigd is.
- De tegemoetkoming (2020: 1770 euro bruto per maand) wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering. Netto is deze tegemoetkoming ongeveer vergelijkbaar met de hoogte van de wettelijke AOW.
- Uitvoering van deze regeling kan extern belegd worden.
- De werknemer zich minimaal 6 maanden voorafgaand aan de deelnamedatum aanmeldt bij zijn leidinggevende en HR. De afspraken zullen worden vastgelegd in een vaststellings-overeenkomst.
- Laatste moment van instroom: 31-12-2025.
- Deelname aan de bedrijfs-AOW vangt aan per de 1ste van een maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt. De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt wordt naar rato betaald. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.
- Werknemers die in deeltijd werken en die aan de regeling willen deelnemen ontvangen de tegemoetkoming naar rato.
- Werknemers kunnen tijdens de periode van de bedrijfs-AOW werkzaamheden voor derden (niet Teva) verrichten. Er kan jaarlijks inkomen worden verdiend tot maximaal 20% van het laatst verdiende jaarsalaris.
- De werknemer is verplicht nevenactiviteiten te melden en op verzoek alle relevante bewijsstukken te overleggen. Eventuele meer inkomsten worden volledig op de uitkering gekort.
- De regeling bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen.

Bijlage 3 Geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof

Wet WIEG

Huidige tekst

Geboorteverlof + aanvullend geboorteverlof van de partner. Teva Haarlem sluit aan bij de Wet arbeid en zorg met als uitzondering dat Teva Haarlem gedurende het verlof het maandinkomen tot 100% zal aanvullen.

Voorstel

Teva is bereid het aanvullend geboorteverlof 100% door te betalen inclusief de pensioenpremie, onder voorwaarde dat de medewerker 4 vakantiedagen inlevert en dat er samen met de leidinggevende een opnameplan wordt gemaakt dat goed kan worden ingepast op de afdeling waar de medewerker werkzaam is.

Betaald ouderschapsverlof

Ouders hebben tot hun kind 8 jaar oud is recht op onbetaald ouderschapsverlof. Dit verlof is maximaal 26 keer het aantal uren van hun werkweek. Vanaf 2 augustus 2022 kunnen zij hiervan 9 werkweken betaald ouderschapsverlof opnemen en daarvoor een uitkering van UWV krijgen.

Teva is bereid de uitkering van het UWV voor betaald ouderschapsverlof aan te vullen tot 100%, onder de voorwaarde dat de medewerker 9 vakantiedagen inlevert en dat er samen met de leidinggevende een opnameplan wordt gemaakt dat goed kan worden ingepast op de afdeling waar de medewerker werkzaam is.

Bijlage 2: Inkomensbestanddelen en waar ze voor meetellen

	Vakantie-toeslag	Teva bonus (on target)	Pensioen-grondslag	Loon bij ziekte	WAO/WIA
Bruto maandsalaris	✓	✓	✓	✓	✓
Toeslag inconveniënte uren	✓		✓	✓	✓
Persoonlijke toeslag	✓	✓	✓	✓	✓
Consignatietoeslag 2)	✓		✓	✓	✓
Toeslag volgens afspraak	✓		✓	✓	✓
Vakantietoeslag		✓	✓	✓	✓
Overwerktoeslag					✓ 3)
Toeslag verschoven uren					
BHV-toeslag				✓	✓
Waarnemingstoeslag					
WAO/WIA-uitkering			1)		
Aanvulling op WAO/WIA	✓		1)		
Extra uren					

- 1) Bij arbeidsongeschiktheid is er sprake van een (gedeeltelijke) premievrije pensioenopbouw
- 2) Mits volgens reglement, vaste maandelijkse toeslag
- 3) Op basis van gemiddelde aantal uren over 3 jaar

Bijlage 3: Beroeps- en bezwaarmogelijkheden

Beroepscommissie Beoordelen

Bestaat uit

Directeur HR
General Manager
Werknemer uit/namens OR
schriftelijk bij HR

Beroep indienen

Beroepscommissie Toeslag Werkomstandigheden

Bestaat uit

2 werknemers benoemd door Teva Haarlem
2 werknemers benoemd door de OR
schriftelijk bij HR

Beroep indienen

Beroepscommissie Functiewaardering

Bestaat uit

Directeur HR
2 werknemers uit/namens de OR
schriftelijk bij HR

Beroep indienen

Beroepscommissie Klachten

Bestaat uit

Directeur HR
Werknemer uit/namens OR
Door beiden gekozen 3^e lid
schriftelijk bij HR

Beroep indienen

Klachtenprocedure Ongewenste Omgangsvormen

Klachten in te dienen bij een van de twee vertrouwenspersonen

Bijlage 4: Wet Verbetering Poortwachter

Protocol wet Verbetering Poortwachter

Ten aanzien van de Wet verbetering Poortwachter zijn partijen een protocoltekst overeengekomen waarin de uitgangspunten voor informatie, zorgvuldig handelen en de verantwoordelijkheden als volgt zijn omschreven:

- a Teva Haarlem informeert - in goed overleg met de OR en de Arbodienst – de werknemers over de gevolgen dan wel juiste toepassing van deze wet bij Teva Haarlem. Bij algemene informatie zal dit, voor zover mogelijk, schriftelijk plaatsvinden en/of tijdens een werkoverleg worden gemeld.
- b Voor de individuele werknemer geldt dat Teva Haarlem de betrokken werknemer (die onder zijn verantwoordelijkheid t.a.v. inkoop re-integratie valt) tijdig en aantoonbaar zal informeren over doel en inhoud van het traject voordat het traject zal starten. Met name moet hierin duidelijk worden wat de (ex-)werknemer mag eisen van het door Teva Haarlem gecontracteerde reïntegratiebedrijf en welke eisen aan cliënt gesteld mogen worden.
- c Het contract tussen Teva Haarlem en reïntegratiebedrijf (en/of Arbodienst) is voor betrokken werknemer ten minste beschikbaar voor inzage via de OR. De privacy ter zake gegevens van de werknemer is in alle fasen gegarandeerd en de klachtenregeling Teva Haarlem is van toepassing.
- d Verder hebben partijen afgesproken dat:
 - Een aantal definities nader zal worden omschreven; zoals normen en kwaliteitseisen voor re-integratie diensten, normen voor succesvolle re-integratie, etc.;
 - Recht op second opinion duidelijk wordt vastgelegd;
 - Gedurende periode van second opinion het loon zal worden doorbetaald hangende de beslissing van het UWV;
 - Het re-integratie traject in overleg met de werknemer zal worden opgesteld;
 - Gedurende het re-integratie traject voor de uren die de werknemer werkt, het loon zal worden betaald conform de CAO en voor het deel dat de werknemer niet werkt de bepalingen in de CAO met betrekking tot arbeidsongeschiktheid en WIA van toepassing zijn;
 - Indien in gezamenlijk overleg tussen Teva Haarlem en werknemer de WIA-aanvraag wordt uitgesteld omdat werknemer re-integreert geldt ook in het derde jaar dezelfde loondoorbetaling inclusief de aanvulling als in het daaraan voorafgaande jaar;
 - De vakbond zal ten minste 2 x per jaar in het periodiek overleg worden geïnformeerd over de feitelijke toepassing en uitkomsten van de nieuwe re-integratie aanpak;
 - Als aan Teva Haarlem een sanctie wordt opgelegd, re-integratie wordt voortgezet op basis van dezelfde condities als bij uitstel in gezamenlijk overleg van een WIA-aanvraag. Als er alsnog een WIA-aanvraag moet worden ingediend geldt artikel 6.4 vanaf het moment van toekenning van de WIA;
 - Bij externe re-integratie 1e fase de werknemer gedurende de periode van 3 jaar (2 jaar ziekte/ 1 jaar WIA) in dienst blijft van Teva Haarlem. Externe plaatsing geschiedt alleen op basis van detachering met behoud van inkomen conform CAO;
 - Bij re-integratie intern de periode van afbouw (conform CAO artikel 5.6 lid b) wordt verdubbeld;
 - Teva Haarlem zich zal beijveren voor het inkopen van dienstjaren bij de nieuwe werkgever en daar de kosten voor zal dragen;
 - Tenzij er een re-integratie traject loopt, Teva Haarlem na 2 jaar arbeidsongeschiktheid stappen zal nemen om het dienstverband te beëindigen.

Bijlage 5: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

ANW-hiaat:	ANW staat voor “Algemene Nabestaanden Wet”. Het hiaat ontstaat wanneer je onder de “oude” AWW (Algemene Weduwen- en Wezenwet) voor 1 juli 1996 recht zou hebben gehad op een nabestaandenuitkering vanuit de overheid en onder de huidige wetgeving “ANW” niet.
AWVN:	Algemene Werkgeversvereniging Nederland, Dit is de werkgeversorganisatie waar Teva Haarlem momenteel lid van is.
CAO:	Collectieve arbeidsovereenkomst
Consignatie:	werknemer is bereikbaar voor Teva Haarlem en na oproep direct beschikbaar voor werkzaamheden.
Dagdienstvenster:	de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 en 20.00 uur.
Dienstrooster:	een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers gebruikelijk hun werkzaamheden beginnen, beëindigen en eventueel onderbreken.
GCA Grade/ Salarisschaal:	de voor de functiegroep van toepassing zijnde salarisschaal (Global Career Architecture = “GCA Grade”) zoals vermeld in artikel 5.1.
Inconveniënte uren:	uren buiten het dagdienstvenster.
Ingeleend personeel:	personen in dienst van, of gecontracteerd door een onderneming of instelling met wie Teva Haarlem een overeenkomst heeft, op basis waarvan arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld bij Teva Haarlem om onder toezicht en leiding van Teva Haarlem werkzaamheden te verrichten. Hieronder vallen bijvoorbeeld dus: uitzendkrachten, payroll medewerkers en gedetacheerden via een detacheringsbureau. Uitdrukkelijk zijn dit niet arbeidskrachten in dienst van een leverancier waarbij deze arbeidskrachten zich voor korte tijd bezig houden met arbeid die samenhangt met de geleverde zaak of diensten.
IVA:	staat voor “Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten”.
Maand:	een kalendermaand
Maandinkomen:	het maandsalaris vermeerderd met de toeslag voor werken op inconveniënte uren (artikel 5.9) en de persoonlijke toeslag (artikel 5.6 lid b III) en de consignatieregeling (artikel 3.2 lid f), zie ook bijlage 2.
Maandsalaris:	het salaris bepaald door de functie en ervaring, zoals vermeld in artikel 5 en in de salarisschaal, artikel 5.1.
Normale arbeidsduur:	het gemiddeld aantal uren per week dat de werknemers gebruikelijk volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten
Ondernemingsraad/ OR:	de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

Partner:	de wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of/de partner met wie de werknemer blijkt een kopie van een notariële samenlevingsovereenkomst duurzaam samenleeft op eenzelfde adres. In het kader van het geboorteverlof wordt onder partner verstaan: de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent.
Salarisschaal:	de voor de functiegroep van toepassing zijnde salarisschaal zoals vermeld in bijlage 2.
Sociaal plan:	binnen Teva Haarlem wordt dit ook wel de “Sociale Beleidsregeling” (SBR) genoemd. In een Sociaal plan worden veelal regelingen en voorzieningen getroffen voor de werknemers in geval van een reorganisatie.
Toeslag voor werken op inconveniente uren:	toeslag op het maandsalaris voor het verrichten van arbeid op inconveniente uren als bedoeld in artikel 5.1.
Tijd-PKB:	Tijd - Persoonlijk Keuze Budget
Uurloon:	het maandsalaris gedeeld door 173,33. Voor de berekening van de toeslagen voor overwerk en verschoven uren in de deze CAO wordt het uurloon berekend door het maandsalaris te delen door 164,67.
Vakbond:	FNV te Utrecht
Week:	een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend of zondagavond.
Werkgever:	Pharmachemie B.V. te Haarlem, hierna te noemen Teva Haarlem
Werknemer:	iedere werknemer met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan en van wie de functie is ingedeeld in GCA Grade 2 tot en met 11.
WGA:	staat voor “Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten”.
WIA:	staat voor “Wet werk inkomen naar arbeidsvermogen”.

Bijlage 6 Voorwaarden Bedrijfs-AOW (RVU)

- Wetsvoorstel voor tijdelijke fiscale drempelvrijstelling RVU definitief als wet is aangenomen en met een ingangsdatum niet later dan 1 januari 2021. Als gevolg van parlementaire behandeling kan de regeling inhoudelijk nog worden aangepast.
- Teva en FNV hebben bepaald dat medewerkers die op 1 januari 2021 minimaal 20 jaar bij Teva hebben gewerkt voorafgaand aan ingang van de regeling de keuze krijgen om (maximaal) 36 maanden voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken met een financiële tegemoetkoming.
- Deze tegemoetkoming kan nooit meer zijn dan het wettelijk gemaximeerde bedrag waarover geen RVU-heffing verschuldigd is.
- De tegemoetkoming (2023: 2037,- euro bruto per maand) wordt jaarlijks bijgesteld aan de hand van de wijzigingen in de hoogte van de AOW-uitkering. Netto is deze tegemoetkoming ongeveer vergelijkbaar met de hoogte van de wettelijke AOW.
- Uitvoering van deze regeling kan extern belegd worden.
- De werknemer zich minimaal 6 maanden voorafgaand aan de deelnamedatum aanmeldt bij zijn leidinggevende en HR. De afspraken zullen worden vastgelegd in een vaststellings-overeenkomst.
- Laatste moment van instroom: 31-12-2025.
- Deelname aan de bedrijfs-AOW vangt aan per de 1ste van een maand volgend op het moment dat de medewerker in aanmerking komt voor de regeling. De periode van deelname kan variëren van 1 tot maximaal 36 maanden en kan nooit langer duren dan het moment dat de AOW-leeftijd is bereikt. De maand waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt wordt naar rato betaald. De uitkering eindigt bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of bij overlijden vóór die datum.
- Werknemers die in deeltijd werken en die aan de regeling willen deelnemen ontvangen de tegemoetkoming naar rato.
- Werknemers kunnen tijdens de periode van de bedrijfs-AOW werkzaamheden voor derden (niet Teva) verrichten. Er kan jaarlijks inkomen worden verdiend tot maximaal 20% van het laatst verdiende jaarsalaris.
- De werknemer is verplicht nevenactiviteiten te melden en op verzoek alle relevante bewijsstukken te overleggen. Eventuele meer inkomsten worden volledig op de uitkering gekort.
- De regeling bedrijfs-AOW kan niet cumuleren met andere regelingen.