



See The Difference We Make

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOOR

**DCL CORPORATION (NL) B.V.
("DCL")**

LOOPTIJD 1 oktober 2025 TOT EN MET 30 september 2026

In de cao is een RVU regeling opgenomen die afloopt op 30-09-2026

INHOUDSOPGAVE

Artikel 1	5
Definities	5
Algemene verplichtingen van de werkgever	6
Artikel 3	7
Werkgelegenheid.....	7
Artikel 4	7
Algemene verplichtingen van de vakbond	7
Artikel 5	8
Algemene verplichtingen van de werknemer	8
Artikel 6	9
Aanstelling en ontslag	9
Artikel 7	10
Arbeidsduur en werktijden	10
Artikel 8	13
Functiegroepen en salarischgroepen	13
Artikel 9	14
Toepassing van de salarisschalen	14
Artikel 10	16
Toeslag voor overwerk	16
Artikel 11	17
Consignatieregeling	17
Artikel 12	18
Toeslag voor arbeid in ploegendienst.....	18
Artikel 13	19
Vakantietoeslag	19
Artikel 14	19
Eindejaarsuitkering.....	19
Artikel 15	19
Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte	19
Artikel 16	22
Pensioenregeling	22
Artikel 17	22
Zorgverzekering	22
Artikel 18	22
Anw-hiaatverzekering	22

Artikel 19	23
Zon- en feestdagen.....	23
Artikel 20	24
Vakantie	24
Artikel 21	26
Goorloofd verzuim	26
Artikel 22	28
Reglement van samenwerking.....	28
Artikel 23	28
Tussentijdse wijzigingen	28
Artikel 24	29
Duur van de overeenkomst	29
Bijlage I	30
Indeling in functiegroepen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage II	31
Schaalsalarissen	31
Bijlage III	32
Indeling in groepen bezwarende werkomstandigheden	32
Bijlage IV	34
Jubileumuitkering	34
Bijlage V	35
Beoordelingsreglement	35
Bijlage VI	38
Cao à la Carte	38
Bijlage VII	41
Studiefaciliteiten.....	41
Bijlage VIII	42
Overige afspraken	42
Bijlage IX	43
Pensioen.....	43
Protocolafspraken behorende bij de cao 2024-2025	47

Tussen

DCL Corporation (NL) B.V., hierna te noemen “DCL”/de werkgever

als partijen ter ene zijde

en

FNV te Utrecht,

als partij ter andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- | | | | |
|----|--|---|---|
| a. | werkgever | : | partij enerzijds; |
| b. | vakbond | : | elk der partijen anderzijds; |
| c. | deeltijdwerknemer | : | de werknemer met een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 38,16 uur per week, danwel 33,6 uur wanneer gewerkt wordt in de productie in volcontinudienstrooster met 5 ploegendienst en waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze cao. De bepalingen uit deze cao zijn op die deeltijdwerknemer naar rato van het aantal uren dienstverband per week van toepassing, tenzij bij de betreffende cao-bepaling anders is aangegeven; |
| d. | werknemer | : | de werknemer in volledige dienst van de werkgever wiens functie is opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst; |
| e. | maand | : | een kalendermaand; |
| f. | dienstrooster | : | een regeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer normaliter zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt; |
| g. | normale arbeidsduur | : | de bij de onderneming geldende standaard arbeidsduur, die $52.14 \times 40 = 2086$ uur op jaarbasis bedraagt; de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur is geregeld in artikel 7; |
| h. | schaalsalaris | : | het salaris als geregeld in bijlage II; |
| i. | maandsalaris | : | het schaaalsalaris vermeerderd met een eventuele SAO-toeslag, een persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 9, lid 4, alsmede met een premie als bedoeld in artikel 9, lid 2, een en ander voor zover toepasselijk; |
| j. | maandinkomen | : | het maandsalaris vermeerderd met een ploegentoeslag als geregeld in artikel 12, en voor zover toepasselijk; |
| k. | Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging | : | de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden; |
| l. | SAO-toeslag | : | de toeslag voor het werken onder bezwarende werkomstandigheden. Deze toeslag maakt onderdeel uit van de berekening van de diverse toeslagen zoals genoemd in deze cao. |

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1.
 - a. De werkgever verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
 - b. De werkgever verplicht zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden, strijdig met het in deze overeenkomst bepaalde.
 - c. De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.

2. De werkgever zal met instemming van de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging passende maatregelen nemen in het bedrijf, die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften met betrekking tot de veiligheid en gezondheid van de werknemer in de onderneming. De werkgever zal de werknemer op de hoogte stellen van gegevens die te zijner kennis komen over gevaren die in de arbeidssituatie kunnen optreden ten aanzien van de veiligheid en gezondheid van de werknemer. De werknemer is verplicht indien de directe veiligheid of gezondheid van de werknemer in gevaar komt, dit aan de werkgever te melden en voor zover mogelijk zelf de eerste maatregelen te nemen.

3. De werkgever is bereid ten behoeve van de communicatie van de vakbond met zijn leden in de onderneming faciliteiten te verlenen voor zover hierdoor bestaande communicatiepatronen en overlegstructuren in de onderneming niet worden aangetast en de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet wordt geschaad. Als faciliteiten kunnen worden genoemd:
 - het gebruikmaken van publicatieborden voor het doen van mededelingen aan de leden;
 - het gebruikmaken van de spreekkamer voor incidentele contacten tussen de bezoldigde bestuurder en zijn leden;
 - een tegemoetkoming in de kosten voor huur van vergaderruimte indien DCL geen vergaderruimte beschikbaar kan stellen.
 In voorkomende gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden tussen de vakbond en de werkgever over omvang en vorm van deze faciliteiten.

4. De vakbond kan zich voor de officiële gesprekken tussen de vakbond en de werkgever laten vergezellen door een van haar bestuursleden van de bedrijfsledengroep die als toehoorder bij bedoelde gesprekken aanwezig is. Het lid van de vakbondsdelegatie is verplicht het vertrouwelijke karakter van mededelingen, die als zodanig worden gedaan, te respecteren en de aan hem verstrekte gegevens uitsluitend te gebruiken voor het doel waarvoor zij zijn verstrekt. De vakbond zal de werkgever vooraf informeren wie zij voornemens is in de vakbondsdelegatie te benoemen.

5. Indien door de vakbond het bestuur van een bedrijfsledengroep wordt ingesteld dient hij de personele samenstelling van het bestuur tijdig schriftelijk aan de werkgever bekend te maken. De werkgever kan de dienstbetrekking van een werknemer die een functie bekleedt als bestuurslid van de bedrijfsledengroep, niet beëindigen dan indien beëindiging ook zou zijn geschied wanneer hij genoemde functie niet zou hebben bekleed.

Artikel 3

Werkgelegenheid

1. De werkgever zal de vakbond tenminste tweemaal per jaar uitnodigen met het doel te overleggen over de algemene gang van zaken in de onderneming en met name over ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht. De werkgever zal de vakbond in kennis stellen van in te dienen subsidieaanvragen ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering.
2. De werkgever zal, alvorens een opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau voor een adviesopdracht in de zin van artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden en daaraan voor de werknemer sociale gevolgen kunnen zijn verbonden, in overeenstemming met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging en de vakbond de wijze van uitvoering van het onderzoek en de wijze van informatie aan het personeel bespreken.
3.
 - a. Indien de werkgever overweegt op grond van bedrijfseconomische omstandigheden (daaronder mede begrepen herstructurering, afstoten van activiteiten, fusie of bedrijfssluiting) tot overplaatsing van of ontslagaanzegging aan een in het kader van de ondernemingsgrootte belangrijk aantal werknemers te moeten overgaan, zal hij zich zo tijdig mogelijk met de vakbond in verbinding stellen, dat de voorgenomen beslissing nog wezenlijk kan worden beïnvloed.
 - b. De werkgever zal over de maatregelen en eventueel daaruit voor betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakbond overleggen.
4.
 - a. De werkgever zal de voor de werknemer relevante vacatures intern bekendmaken en bij gelijke geschiktheid voorrang geven aan de eigen werknemer die solliciteert boven een sollicitant van buiten het bedrijf.
 - b. De werkgever zal alle extern te publiceren vacatures bij het UWV WERKBEDRIJF kenbaar maken en bij vervulling hiervan deze weer afmelden.
 - c. Bij het aannemen van personeel zal de werkgever voorrang geven aan die sollicitanten die in het kader van het onder lid 3 bepaalde zijn ontslagen en die het langste dienstverband bij de werkgever hadden, mits niet langer dan één jaar is verlopen sedert hun ontslag en het bedrijfsbelang zich tegen deze regel niet verzet.
 - d. De werkgever kan incidenteel gebruikmaken van uitzendkrachten indien de voortgang van de werkzaamheden in gevaar komt, dan wel de werkzaamheden van tijdelijke aard zijn. De Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging zal periodiek over het inschakelen van uitzendkrachten worden geïnformeerd. De beloning van uitzendkrachten geschiedt conform deze cao.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de vakbond

1. De vakbond verplicht zich deze overeenkomst te goeder trouw na te komen.
2. De vakbond verplicht zich met alle hem ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door zijn leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of bevorderen die beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die, omschreven in artikel 23 en daarbij zonodig zijn krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf, ook indien een dergelijke actie door derden zou zijn veroorzaakt.

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
3. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
4. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de bepalingen van een in het bedrijf van de werkgever geldend reglement.
6. De werknemer is gehouden tot absolute geheimhouding omtrent alle, op welke wijze ook te zijner kennis gekomen bijzonderheden omtrent bedrijfsaangelegenheden, zoals bijvoorbeeld omtrent machinerieën, uitvindingen, recepten, bereidingswijze, fabricagemethoden enz. Deze verplichting geldt zowel gedurende het dienstverband als na de beëindiging daarvan.
7. De werknemer is gehouden zich, voor wat zijn dienst en pauzetijd betreft, te houden aan de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf van de werkgever aanwezige arbeidslijst.
8. De werknemer is gehouden, ook buiten de op de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 10 van deze overeenkomst van toepassing is en voor zover de werkgever de door of krachtens de Arbeidstijdenwet vastgestelde bepalingen in acht neemt.
9. Indien de werkgever bezwaar heeft tegen het verrichten van werkzaamheden van de werknemer voor derden zal hij hiervan schriftelijk mededeling doen aan de werknemer met vermelding van de motieven, die hiertoe aanleiding waren. Bij overtreding van een dergelijk verbod kan de werkgever de werknemer ontslaan. De werknemer informeert de werkgever in geval sprake is van betaalde nevenactiviteiten.
10. De werknemer, die voornemens is een verbintenis ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde, als bedoeld in artikel 670 van het Burgerlijk Wetboek jegens de overheid aan te gaan is verplicht daarvoor schriftelijk toestemming te vragen aan de werkgever. Een werknemer die reeds voor de aanvang van het dienstverband een verbintenis als in de voorgaande alinea genoemd, is aangegaan, is desgevraagd verplicht daarvan uiterlijk binnen een week na het aangaan van het dienstverband aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen. Een reeds in dienst van de werkgever zijnde werknemer die voor de datum van inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst een verbintenis als hierboven bedoeld is aangegaan, is desgevraagd verplicht, binnen 4 weken na de datum van het daartoe strekkend verzoek aan de werkgever schriftelijk mededeling te doen.

Artikel 6

Aanstelling en ontslag

1. De dienstbetrekking wordt aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.
In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke dienstbetrekking van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.
2. Voor de werknemer als bedoeld in lid 1 sub b., c. of d. geldt dat de gesloten arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt indien het niet meer dan drie arbeidsovereenkomsten betreft die met een tussenpoos van maximaal drie maanden worden overeengekomen en zolang vanaf de ingang van de eerste overeenkomst niet meer dan drie jaar is verstreken.
3. Bij het aangaan van een dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van ten hoogste 2 maanden. De eventuele proeftijd wordt in alle gevallen in de individuele arbeidsovereenkomst genoemd.
4. Een uitzendkracht kan worden ingeleend voor de duur van de wettelijke uitzendtermijn. Tevens kan per bureau verschil bestaan in minimale inleentermijn alvorens overname mogelijk is.
5. Ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW zal, en tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 3, kan de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk worden beëindigd.
6. De dienstbetrekking van de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst neemt een einde:
 - a. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd en ten hoogste 13 weken; deze termijn wordt voor de werknemer ouder dan 45 jaar doch jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd, verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45-jarige leeftijd met een week met dien verstande dat deze verlenging eveneens maximaal 13 weken zal bedragen;
 - b. door opzegging door de werknemer met een termijn van 1 maand
7.
 - a. De dienstbetrekking van de werknemer voor een bepaalde tijdsduur in dienst neemt een einde op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
 - b. De dienstbetrekking van de werknemer in dienst voor het verrichten van een bepaald karwei eindigt bij het beëindigen van het karwei, waarvoor de werknemer is aangenomen.
 - c. De dienstbetrekking van de tijdelijke werknemer in dienst voor het verrichten van een vastgesteld karwei, eindigt door opzegging door de werkgever met een termijn van één dag met dien verstande, dat deze termijn na 2 maanden dienstverband een week bedraagt. Opzegging kan geschieden tegen elke dag der loonweek.
8.
 - a. Het bepaalde in artikel 668 BW derde lid is niet van toepassing (opzeggingsvereiste voortgezette dienstbetrekking voor bepaalde tijd aangegaan).
 - b. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet, zal de werkgever één week voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette dienstbetrekking van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.

9. Het bepaalde in artikel 670 BW tweede lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemer als bedoeld in lid 1, sub b., c. en d. van dit artikel, alsmede voor de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt en ouder, niet van toepassing.
10. Het bepaalde in artikel 670 BW, derde lid (opzeggingsverbod tijdens vervulling militaire verplichtingen), is voor de werknemer als bedoeld in lid 1, sub b., c. en d. niet van toepassing.
11. De dienstbetrekking eindigt zonder opzegging bij het bereiken van de voor de werknemer vastgestelde pensioendatum, doch uiterlijk bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd.
12. De werknemer met een volledig dienstverband kan, indien de aard van de werkzaamheden zich daartegen niet verzet, een schriftelijk verzoek indienen om in deeltijd te gaan werken. De werkgever zal dit verzoek in overweging nemen en aan de werknemer binnen een maand nadat het verzoek is ontvangen laten weten of en onder welke voorwaarden dit kan worden gehonoreerd.
Indien het verzoek wordt gehonoreerd zal met de werknemer een gewijzigde arbeidsovereenkomst worden aangegaan.

Artikel 7

Arbeidsduur en werktijden

1.
 - a. De arbeidsduur van de werknemer in dagdienstrooster bedraagt gemiddeld 38,16 uur, verdeeld over de eerste 5 dagen van de week.
 - b. De arbeidsduur van de werknemer in 2- en 3-ploegendienstrooster bedraagt gemiddeld 38,16 uur per week.
 - c. De arbeidsduur van de werknemer van de afdeling bedrijfsbeveiliging in volcontinu-dienstrooster bedraagt gemiddeld 38,16 uur per week.
 - d. De arbeidsduur van de werknemer in de productie in volcontinu-dienstrooster met 5 ploegen bedraagt gemiddeld 33,6 uur per week.
 - e. Er is een 365-min rooster overeengekomen. Dit houdt in dat er op feestdagen in principe niet meer wordt gewerkt. Voor zover dit het geval is vervallen de feestdagtoeslagen;
 - f. Bij arbeidsongeschiktheid worden geen adv-rechten meer opgebouwd over de periode dat de arbeidsongeschiktheid langer dan 3 maanden duurt en geen bovenwettelijke verlofdagen worden opgebouwd over de periode dat arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 12 maanden. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid geldt deze regeling pro rato.
2.
 - a. De bloktijden, waarop werknemers aanwezig dienen te zijn, zijn van 10.00 uur tot 12.00 uur en van 13.00 uur tot 15.00 uur, voor werknemers werkzaam in een voltijds dienstverband in dagdienst (variabele werktijdenrooster). Uitgangspunt blijft echter de te werken dagen conform de arbeidsovereenkomst.
Per kwartaal worden de plusuren gesaldeerd, waarbij in overeenstemming met de leidinggevende en HR wordt gezien of de plus-uren in tijd voor tijd worden opgenomen, of ter opname worden meegenomen naar het volgende kwartaal met een maximum van 18 uren positief. Voorwaarde is dat de plus-uren gemaakt werden op verzoek van de werkgever of ten behoeve van extra –door werkgever goedgekeurde- werkzaamheden. Eventuele minuren worden per drie maanden verrekend met –in deze volgorde: tijd voor tijd, adv, bovenwettelijk verlof of wettelijk verlof. Alleen wanneer een werknemer niet in staat is geweest zijn plusuren op te nemen, dan kunnen deze plusuren nogmaals worden doorgeschoven naar het volgende kwartaal. Deze uren, mits niet opgenomen, vervallen na afloop van het kwartaal. Opname van plusuren kan, in overleg met de werkgever, ook tijdens bloktijden plaatsvinden
Werknemers kunnen in het kader van flexibel werken tot 10 uur per dag werken, maar gemiddeld over 4 weken niet meer dan 55 uren per week, met dien verstande dat er

gemiddeld op 16 weken tijd 48 uren per week gewerkt wordt. Het moment waarop een werknemer zijn werkzaamheden dient aan te vangen wordt telkens voor een maand, in overeenstemming met de werknemer, vooraf vastgesteld.

- b. De werktijden voor de werknemer in 2-ploegen dienstrooster liggen tussen 4.30 en 23.30 uur. Indien het een dag- en nachtdienst betreft: voor de dagdienst tussen 7.00 en 18.00 uur en voor de nachtdienst tussen 21.00 en 7.00 uur.
 - c. De werktijden voor de werknemer in 3-ploegendienstrooster worden zodanig vastgesteld, dat tussen het einde en het begin van het dienstrooster een ononderbroken rustperiode van tenminste 30 uur bestaat, waarvan 24 uur op zondag.
 - d. Voor nieuwe personeelsleden, in dienst vanaf 1/1/2021, mag de werkgever op zijn verzoek een alternatief ploegdienstrooster toekennen, namelijk: vroeg-vroeg-vroeg-vroeg-middag-middag-vrij-vrij-vrij-vrij, tegen een ploegdiensttoeslag van 20%.
3.
 - a. Over invoering of wijziging van een dienstrooster binnen de grenzen van de Standaardregeling van de Arbeidstijdenwet, zoals die gold in maart 2007, pleegt werkgever overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging.
 - b. Over invoering of wijziging van een dienstrooster binnen de grenzen van de Overlegregeling van de Arbeidstijdenwet, zoals die gold in maart 2007, dan wel over uitbreiding van de arbeid op zaterdag of zondag pleegt werkgever overleg met de vakorganisaties.
 - c. Indien wijziging of invoering van een dienstrooster aanpassing van een beloningsregeling met zich meebrengt, dan pleegt werkgever hierover overleg met vakorganisaties.
 - d. Van werknemers kan worden gevraagd om op maximaal 5 zaterdagen per jaar te werken. De uren, gewerkt op zaterdag worden vergoed à 125%, die op basis van tijd voor tijd worden genoten in dezelfde week als waarop de zaterdag wordt gewerkt dan wel in de week volgend op de week waarop op zaterdag is gewerkt. Op zaterdagen wordt in principe telkens 4 uur gewerkt. De zaterdag waarop door een werknemer moet worden gewerkt wordt telkens een maand tevoren in overeenstemming met werknemer vastgesteld. Indien er overgewerkt wordt op de zaterdag en er geen compensatie in tijd in de week voorafgaand of volgend mogelijk is zal overgegaan worden tot vergoeding in geld, conform de regeling overwerk.
 4.
 - a. In afwijking van het in de vorige leden bepaalde kan de werknemer van 63 - 66 jaar ter verlichting van de normale arbeidsduur per week 1/2 dag, respectievelijk 1 dag minder werken.
 - b. Het samenvallen van deze vrije tijd met afwezigheid als gevolg van arbeidsongeschiktheid, feestdagen, vakantie en bijzonder verlof geeft geen recht op compenserende vrije tijd.
 - c. Gedurende deze vrije tijd zal het salaris worden doorbetaald op basis van 85% van het maandinkomen. Bij de opbouw van de pensioenrechten zal niet van deze korting op het salaris worden uitgegaan.

In afwijking van het in sub a. gestelde, gelden de volgende extra vrije uren/dagen voor de werknemers van 63 tot en met 66 jaar:

Leeftijd	Werktijd/rooster	Extra uren	In dagen	Loonbetaling
63	38,2 p/week	144	18	85%
63	5-ploegensysteem	120	15	85%
64	38,2 p/week	240	30	85%
64	5-ploegensysteem	208	26	85%
65	38,2 p/week	328	41	85%
65	5-ploegensysteem	312	39	85%
66	38,2 p/week	416	52	85%
66	5-ploegensysteem	416	52	85%

5.
 - a. De werknemer ontvangt van werkgever mededeling van het voor hem geldende dienstrooster. Werkgever doet deze mededeling ten minste 28 dagen van tevoren.
 - b. Indien de aard van de werkzaamheden het onmogelijk maakt om punt a hierboven toe te passen, dan deelt werkgever ten minste 28 dagen van tevoren aan werknemer mede op welke dag de rusttijd aanvangt. Tevens maakt werkgever aan werknemer ten minste 4 dagen van tevoren bekend op welke tijdstippen hij arbeid moet verrichten.
 - c. Telkens wanneer de AOW-gerechtigde leeftijd bij wet wijzigt, verschuift de ingangsdatum van het recht op seniorenverlof mee. Het recht op de seniorendagenregeling ontstaat 4 jaren voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

6. Deeltijd werken en variabele werktijden

Deeltijdwerkers die een hele dag werken (normtijd 8 uren), kunnen voor deze dagen gebruik maken van de variabele werktijd- regeling. Het negatieve dan wel positieve urensaldo conform reglement variabele werktijden (bij de afdeling HR ter inzage), zal voor hen op basis van het deeltijdpercentage toegepast worden.

7. Glijdende werktijden:

Bij deeltijdwerkers met glijdende werktijden is de verplichte middagpauze van ½ uur (12.15 uur - 12.45 uur) geen betaalde werktijd.

8. Flexibele werktijden voor werknemers werkzaam in productie

- a. Van werknemers die korter dan 1 maand ingezet worden binnen een andere dan de "eigen/feitelijke" afdeling/team, worden de basis headcount gegevens en ook zijn arbeidsvoorwaarden niet aangepast.
- b. Dit artikellid is van toepassing indien er op verzoek van de organisatie tijdelijk een beroep wordt gedaan op een individuele werknemer om ingezet te worden in een andere productie-omgeving.
- c. Het verzoek wordt door de Productiemanager vooraf gedaan aan de manager HR. Indien er sprake is van een overplaatsing binnen de organisatie wordt dit verzoek gedaan door het "ontvangende" hoofd productie".
- d. De individuele (gemaakte) afspraken gelden maximaal voor de periode van 1 jaar. Mocht na afloop van deze periode de behoefte bestaan het verblijf op de gast afdeling te verlengen dan wordt hiertoe een nieuw verzoek gedaan.
- e. Indien de betreffende werknemer wordt ingezet op een andere afdeling en er is sprake van een opschaling van zijn ploegenrooster wordt dit direct verwerkt en wordt de ploegentoeslag dus direct aangepast. Per direct wordt de opbouw van het adv-recht stopgezet als overgestapt wordt van een 3 ploegen naar een 5 ploegen rooster.
- f. Is er sprake van een afschaling van het ploegenrooster van de werknemer en is dat op verzoek van de organisatie dan wordt de ploegentoeslag niet aangepast (gedurende een maximale periode van 1 jaar). Als men gaat van een 5 ploegen naar een 3 ploegen rooster, wordt er weer adv-recht opgebouwd.

- g. Dit artikellid is niet van toepassing in de situatie waarin – met instemming van de OR/PVT - het ploegendienstrooster (voor een groep van of een totale afdeling of team), wordt aangepast.
- h. Werknemers kunnen in hun ploegendienst maximaal 4 x per jaar (dit is dus: OP-AF en OP-AF) van ploegenschema (ook wel dienstrooster genoemd) wisselen.
- i. De werknemers die als gevolg van wisseling van ploegendiensten naar een lager betaald dienstrooster wordt overgeplaatst, behouden gedurende de lopende maand en de volgende twee maanden de bij het oorspronkelijk dienstrooster behorende toeslag.
Daarna volgt afbouw conform artikel 12 ad 4 van de cao. Bij wisseling van de dienstroosters wordt door de werkgever altijd aangesloten op het rotatieschema van de betreffende werknemer.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisgroepen

- 1. a. De functie van de werknemer is op basis van functieclassificatie gewaardeerd en ingedeeld in een functiegroep.
De indeling is vermeld in bijlage I van deze overeenkomst.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep die een schaal omvat gebaseerd op leeftijd (leeftijdsschaal) en een schaal gebaseerd op functie jaren (functie jaren schaal). De salarisschaal is opgenomen in bijlage II van deze overeenkomst.
- c. Een nieuw ontstane of gewijzigde functie zal eveneens door middel van functieclassificatie worden gewaardeerd en ingedeeld in een functiegroep, die correspondeert met de gevonden puntenwaarde.

Beroepsprocedure functieclassificatie

- 2. a. De werknemer die bezwaar heeft tegen de indeling van zijn functie o.a. op grond van een onjuiste functieomschrijving of uitbreidingswijziging van zijn werkzaamheden, legt zijn bezwaar schriftelijk ter behandeling voor bij de afdeling HR, nadat hij hierover overleg heeft gepleegd met zijn naaste chef.
- b. Indien de in het vorige lid aangegeven procedure niet binnen 2 maanden leidt tot een bevredigende oplossing voor de werknemer, kan hij zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging, waarbij hij is aangesloten. In overeenstemming met de betrokken werknemer kan de vakvereniging het bezwaar voorleggen aan zijn functiedeskundige die contact kan opnemen met de functiedeskundige van de werkgever met de bedoeling gezamenlijk tot een uitspraak te komen, die bindend zal zijn voor de betrokken werknemer en de werkgever.
- 3. a. De werknemer die over de kundigheden en ervaring beschikt, die voor de vervulling van een bepaalde functie is vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende salarisgroep geplaatst, onverminderd het onder c. van dit lid bepaalde.
- b. De werknemer, die bij indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisgroep worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 3 maanden bedragen.
- c. De werknemer, die tijdelijk een werknemer volledig vervangt die in een hogere salarisgroep is ingedeeld, blijft ingedeeld in de salarisgroep die met zijn functie overeenkomt. Deze werknemer wordt eventueel extra beloond volgens het in artikel 9 lid 3 bepaalde.

4. Iedere werknemer ontvangt mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisgroep waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en het eventuele aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd en zijn beoordelingspremie.

Artikel 9

Toepassing van de salarisschalen

Vaststelling schaalsalaris

1. a. **Vakvolwassen werknemer**
 - 1) De werknemer die de in zijn salarisgroep voorkomende vakvolwassen leeftijd heeft bereikt, ontvangt het schaalsalaris zoals aangegeven in de functie jaren schaal.
 - 2) De werknemer ontvangt bij indiensttreding als regel het schaalsalaris bij 0 functie jaren. Op grond van elders verkregen vaardigheden en/of opgedane ervaring kunnen één of meer functie jaren worden toegekend.
 - 3) Het schaalsalaris wordt opnieuw vastgesteld door toekenning van een functie jaarverhoging met ingang van 1 april, voor zover het einde van de functie jaren schaal nog niet is bereikt.
 - 4) Tussentijdse wijzigingen van het schaalsalaris vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal op grond van het bepaalde in lid 4 van dit artikel, alsmede ten aanzien van de werknemer, die op grond van het in artikel 8, lid 2 b. bepaalde nog in een lagere salarisschaal is ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt.
 - 5) Alleen indien indiensttreding, tussentijdse overplaatsing in een andere functiegroep of het bereiken van het vakvolwassen salaris voor 1 september plaatsvindt, wordt met ingang van 1 april daaropvolgend een functie jaar-verhoging toegekend.
 - 6) Het minimum uurloon inclusief secundaire arbeidsvoorwaarden en toeslagen bedraagt altijd tenminste € 16,00 bruto.
- b. **Niet-vakvolwassen werknemer**
De werknemer die de in zijn salarisgroep voorkomende vakvolwassenheid nog niet heeft bereikt ontvangt het schaalsalaris overeenkomstig de aanlooptredes zoals aangegeven in de salarisschalen.

Beoordelingspremie

2. Het in overeenstemming met dit artikel vastgestelde schaalsalaris kan op basis van een persoonlijke beoordeling worden verhoogd met een premie van 0-10%.

Functiewaarneming

3. De vakvolwassen werknemer die tijdelijk een functie volledig vervangt die in een hogere functiegroep is ingedeeld, ontvangt daarvoor een uitkering mits deze waarneming langer duurt dan 5 diensten of zoveel aaneengesloten diensten als het dienstrooster van de werkzaamheden die hij waarneemt in een week telt.
Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van 0,2% van het maandsalaris indien het verschil een functiegroep is en 0,5% van het maandsalaris bij een verschil van 2 of meer functiegroepen. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functie-indeling reeds met waarneming in andere functies rekening is gehouden.

Overplaatsing van een vakvolwassen werknemer

4.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal bedraagt de verhoging van het schaalsalaris tenminste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij O functiejaren van de twee betrokken salarisschalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal. Deze verhoging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris tenminste het verschil tussen de schaalsalarissen bij O functiejaren van de twee betrokken salarisschalen dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschalen. Deze verlaging wordt toegepast met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden.
 - c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op grond van een medisch attest anders dan bedoeld in lid 5 van dit artikel, worden zoveel functiejaren toegekend als nodig zijn om zijn oorspronkelijke schaalsalaris te handhaven.
 Indien het toekennen van extra functiejaren niet voldoende is om het schaalsalaris te handhaven, zal een persoonlijke toeslag worden gegeven. Deze persoonlijke toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mede met verhogingen van de salarisschalen. Deze indeling in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal vindt plaats met ingang van de maand volgend op die, waarin de plaatsing in de lagere functie heeft plaatsgevonden. Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de functiejaarschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.
 Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij O functiejaren. Voor de werknemer van 55 jaar en ouder wordt een eventuele persoonlijke toeslag als gevolg van terugplaatsing in een lagere functie welvaartsvast gehandhaafd.
 - d. Indien als gevolg van herwaardering van functies en/of de wijziging van de salarisstructuur bedoeld in bijlage II, indeling in een salarisgroep op een lager bedrag noodzakelijk is, wordt een persoonlijke toeslag gegeven overeenkomstig de regeling van lid 4, sub c. van dit artikel, met dien verstande dat de afbouw van dit geval 0,5% bedraagt.

Beperkte inzetbaarheid

5. Het maandsalaris van hen, die door gebreken niet meer hun oorspronkelijke functie kunnen vervullen, alsmede het maandsalaris van voor de vervulling van hun functie minder validen kan door de werkgever in afwijking van het in artikel 8 en in dit artikel bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

Uitbetaling van het salaris

6.
 - a. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst waarin een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
 - b. Het maandinkomen wordt uiterlijk op de laatste dag van de maand per bank of giro betaalbaar gesteld.

Artikel 10

Toeslag voor overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan alle door of namens de werkgever opgedragen arbeid op uren, vallend buiten het voor de werknemer geldende normale dienstrooster, behoudens het in lid 2 van dit artikel bepaalde.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde wordt, voor wat betreft de werknemer in dagdienst, niet als overwerk beschouwd, arbeid:
 - a. verricht in buiten het dienstrooster vallende tijd, mits:
 - 1) zij niet eerder aanvangt dan een half uur voor het tijdstip waarop het werk volgens het dienstrooster begint;
 - 2) zij niet later eindigt dan een half uur na het tijdstip waarop het werk volgens het dienstrooster eindigt;
 - 3) het aantal werkuren op die dag niet groter is dan het volgens het dienstrooster zou zijn geweest;
 - 4) de pauzetijd niet wordt verlengd;
 - 5) de verschuiving uiterlijk 24 uur tevoren aan de betrokken werknemer is bekendgemaakt;
 - b. verricht voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of nog te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde uren het salaris volledig heeft doorbetaald;
 - c. verricht gedurende een kwartier, onmiddellijk voor of na het dienstrooster, tot een maximum van een uur per week.
3. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen, c.q. beperkt, maar is voor de werknemer verplicht, indien de eisen van het bedrijf, dit naar het oordeel van de werkgever, het noodzakelijk maken. De werknemer met een leeftijd van (momenteel) 57 jaar (telkens 10 jaar voorafgaand aan de geldende AOW leeftijd) kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
4.
 - a. Overwerk binnen het kader van de Standaardregeling van de Arbeidstijdenwet, zoals die gold in maart 2007, wordt door werkgever achteraf gemeld aan de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging.
 - b. Overwerk binnen het kader van de Overlegregeling van de Arbeidstijdenwet, zoals die gold in maart 2007, is, zo mogelijk vooraf, onderwerp van overleg van werkgever met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging.
5.
 - a. Overwerk zal binnen 4 weken nadat het is verricht, door werkverlet worden ingehaald, tenzij het om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is, in welk geval het onder c. van dit lid bepaalde zal gelden.
 - b. Indien het overwerk door werkverlet wordt ingehaald, worden over de uren van overwerk alleen de in lid 6 genoemde toeslagen uitbetaald, terwijl gedurende de uren van werkverlet het ingehouden salaris wordt uitbetaald.
 - c. Indien het overwerk niet binnen 4 weken door werkverlet is ingehaald, wordt het ingehouden salaris aan de werknemer alsnog uitbetaald bij de eerstvolgende salarisbetaling na verloop van bedoelde 4 weken.
6. Overwerk verricht van maandag 06.00 uur tot zaterdag 18.00 uur wordt, voor wat betreft de uren gelegen tussen gemiddeld 38,16 uur en 40 uur, alleen gecompenseerd in tijd. Voor overwerk op andere uren, feestdagen en als gevolg van consignatie, wordt naast het salaris voor de overuren een procentuele toeslag op het schaaalsalaris, eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag betaald ten bedrage van:

- 0,280% voor de uren voorafgaand of aansluitend aan de normale dagelijkse arbeidsduur op maandag tot en met vrijdag en de uren op zaterdag liggend tussen 00.00 uur en 18.00 uur;
- 0,555% voor de uren op zaterdag liggend tussen 18.00 uur en 24.00 uur, op zondag, en op maandag liggend tussen 00.00 uur en 06.00 uur, alsmede op een feestdag.
7. Pauze in de fabriek doorgebracht op uren buiten het dienstrooster, nodig geworden door overwerk, wordt als overwerk doorbetaald.
 8. De werknemer, die onverwachts van huis wordt ontboden voor het verrichten van overwerk, ontvangt hiervoor 0,541% van het schaalsalaris eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag, met dien verstande, dat des nachts tussen 00.00 uur en 06.00 uur, en op zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur 1,082% van het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag, wordt betaald.
 9. Artikel 10 lid 6 is van toepassing, waarbij per opkomst minimaal 2 overuren zullen worden toegekend.
 10. Over de uren van overwerk wordt geen toeslag voor ploegendienst toegekend, tenzij de toeslag voor ploegendienst hoger is dan de toeslag voor overwerk.
 11. Deze regeling van overwerk is voor deeltijdwerknemers eerst van toepassing, indien het totaal aantal arbeidsuren per dag de normale arbeidsduur per dag voor een werknemer met een volledig dienstverband heeft overschreden.
 12. Werknemers, ingedeeld in de loonschalen 14 en 15 komen niet in aanmerking voor een vergoeding voor overwerk als bedoeld in dit artikel.

Artikel 11

Consignatieregeling

1. De werknemer die, op verzoek van de werkgever, buiten zijn normale dienst geconsigneerd is voor een van tevoren afgesproken periode, ontvangt een vergoeding ten bedrage van de volgende percentages van het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag:

0,75% op maandag 00.00 uur tot en met vrijdag 24.00 uur;

2% op zaterdag en zondag;

2,5% op feestdagen.
2. De geconsigneerde werknemer dient er zorg voor te dragen dat hij gedurende de periode van consignatie steeds beschikbaar is en dat hij op korte termijn op het bedrijf aanwezig is.
3. Aan de werknemer die in de periode dat hij geconsigneerd is wordt opgeroepen, worden de gewerkte uren als overwerk vergoed.
Per oproep zullen minimaal 2 overuren worden toegekend.

Artikel 12

Toeslag voor arbeid in ploegendienst

1. De werknemer die arbeid in het drie-ploegendienstrooster verricht, ontvangt toeslag op het schaalsalaris van 18%, eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag
Werknemers werkzaam in het ploegendienstrooster zonder nachtdiensten, zijnde: vroeg-vroeg-vroeg-vroeg-middag-middag-vrij-vrij-vrij-vrij ontvangen daarvoor een ploegendiensttoeslag van 20%.
2. De werknemer die in opdracht van zijn werkgever en ten gevolge van buiten zijn schuld gelegen omstandigheden en werkzaamheden, zijn normale ploegendienstrooster moet onderbreken, ontvangt nog een week na het tijdstip van de onderbreking de voor zijn dienst geldende toeslag, tenzij de toeslag volgens de nieuwe dienst hoger is, in welk geval deze hogere toeslag wordt betaald.
3. De werknemer van (momenteel) 57 jaar (telkens 10 jaren voorafgaand aan de geldende AOW leeftijd) en ouder kan niet meer verplicht worden om in ploegendienstrooster te gaan werken. Voor de werknemer die reeds werkzaam is in een ploegendienst en de wens heeft om binnen een andere (dag)dienst werkzaam te zijn, geldt voor de werkgever een inspanningsverplichting om dit te realiseren, uiteraard afhankelijk van de organisatorische mogelijkheden.
4. De werknemer die, als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op medische indicatie, naar een lager betaald dienstrooster wordt overgeplaatst, behoudt gedurende de lopende maand de bij het oorspronkelijke dienstrooster behorende toeslag. Daarna ontvangt hij maximaal 2 jaar een in 4 gelijke termijnen aflopende compensatie van 80, 60, 40 en 20% van het verschil tussen het hoger en het lager betaalde dienstrooster, met dien verstande, dat de compensatie nooit langer duurt dan de tijd, die de werknemer in het hoger betaalde dienstrooster heeft doorgebracht en rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
De werknemer van 55 jaar en ouder die tenminste 5 jaar in een hoger betaald dienstrooster heeft gewerkt, behoudt de toeslag behorend bij het dienstrooster voor de overplaatsing.
5. Indien zulks vroegtijdig door de werknemer aan de werkgever is kenbaar gemaakt kan een individuele regeling getroffen worden om in de eindfase van de zwangerschap van de echtgenote van de werknemer, de verplichting tot het werken in nachtdienst gedurende zekere tijd te laten vervallen.
6.
 - a. Het gestelde bij lid 1 van dit artikel is niet van toepassing op werknemers die in de productie werkzaam zijn in een volcontinudienstrooster met 5 ploegen.
 - b. Voor werknemers in de productie werkzaam in een volcontinu-dienstrooster met 5 ploegen geldt een ploegentoeslag van 28% op het schaalsalaris, eventueel vermeerderd met de SAO-toeslag.
 - c. De feestdagtoeslag voor de in dit lid 6 bedoelde werknemers is als volgt:
 - op 1e kerstdag, 1e paasdag, 1e pinksterdag en nieuwjaarsdag:
1,623% van het schaalsalaris per uur.
 - op 2e kerstdag, 2e paasdag, 2e pinksterdag en Koningsdag, Hemelvaartsdag:
1,082% van het schaalsalaris per uur.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer ontvangt in de maand mei een vakantietoeslag van 8% van zijn in het vakantiejaar verdiende jaarinkomen. Voor deeltijdwerknemers geldt dit naar rato van het aantal uren dienstverband per week.
3. Onder jaarinkomen wordt verstaan 12 x het maandinkomen.
4.
 - a. De werknemer van wie de dienstbetrekking is aangegaan na 1 januari van enig jaar, ontvangt voor elke week, die hij na 1 januari van het jaar in dienst is gekomen 1/52 deel minder van de onder 2 genoemde toeslag.
 - b. De werknemer, die in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, is voor zover hij teveel vakantietoeslag heeft ontvangen, voor elke week die hij voor het einde van het jaar de dienstbetrekking verlaat, aan de werkgever verschuldigd 1/52 deel van de onder 2 genoemde toeslag, welk bedrag de werkgever mag verrekenen bij de laatste salarisbetaling.

Artikel 14

Eindejaarsuitkering

1. De werknemer die nog in dienst is van de werkgever ontvangt aan het einde van het jaar (of eerder bij een voortijdig ontslagmoment) een uitkering van 2,5% van de in dat jaar verdiende maandinkomens. De eindejaarsuitkering wordt berekend en toegekend voor de duur van het dienstverband in het betreffende jaar.
2. De in lid 1 genoemde percentages worden niet uitgekeerd naast een eventueel bestaande eindejaarsuitkering.

Artikel 15

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en zorg en de Wet Inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald. Deze 70% wordt aangevuld tot 100% indien de werknemer zich optimaal inspant in het kader van zijn re-integratie.

4. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV-Werkbedrijf. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod van de werkgever tot intern of extern passend werk laten bijstaan.
Indien de arbeidsgehandicapte werknemer extern wordt gere-integreerd, dan zullen de eerste zes maanden op basis van detachering plaatsvinden, indien de werknemer hierom verzoekt. Het resterende bedrag van de aanvulling op de WGA-uitkering, zoals bedoeld in lid 2 sub a., wordt bij een geslaagde externe re-integratie bij wijze van ontslagvergoeding aan werknemer uitbetaald. Indien werknemer arbeidsgehandicapt is en extern wordt gere-integreerd, en deze arbeidshandicap is het gevolg van een bedrijfsongeval, dan zal werkgever het eventuele verlies aan inkomen compenseren. Indien gedeeltelijk arbeidsongeschikten in de eigen organisatie niet, of niet voldoende, herplaatst kunnen worden en ook externe re-integratie pogingen niet zijn geslaagd, dan zal werkgever niet tot ontslag wegens arbeidsongeschiktheid overgaan, alvorens een paritair samengestelde commissie te laten adviseren of alle mogelijkheden naar redelijkheid zijn benut. Het betreft een niet bindend advies. Bij ontslag van gedeeltelijk arbeidsongeschikten, tot 80% arbeidsongeschikt, zal bij ontslag wegens arbeidsongeschiktheid een ontslagvergoeding worden toegekend op basis van de wettelijke transitievergoeding en wel naar rato van de mate van arbeidsongeschiktheid.
5. Voor werknemers waarvan het arbeidsongeschiktheidspercentage minder is dan 35% wordt de wettelijke ontslagbeschermingsperiode met twee jaar verlengd (tot een totaalperiode van 4 jaren).
6. De werkgever draagt zorg voor een zo breed mogelijke voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag IVA / WGA-uitkering en aanvraag personeelsgebonden budget.
7. De werkgever zal in overeenstemming met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging komen tot de selectie van een of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als bekendheid met branche en regio, privacyreglement, maatwerk per werknemer, onafhankelijkheid en andere kwaliteitseisen onder meer op het gebied van methodiek, gekwalificeerd personeel en re-integratie-instrumenten.
8. De werkgever kan, na overleg met de daartoe ingestelde verzuimcommissie en met redenen omkleed, vaststellen dat vanaf het derde ziektegeval binnen een periode van 12 maanden daaraan voorafgaand, de in leden 1 en 2 bedoelde voorziening wordt geweigerd dan wel verminderd ten aanzien van wachtdagen, met dien verstande dat de zieke werknemer gedurende minstens zes weken, tezamen met een eventuele wettelijke uitkering, minstens het minimumloon zal ontvangen. De samenstelling en bevoegdheden van de verzuimcommissie worden in onderling overleg tussen partijen geregeld.
9. Indien tussen de werknemer en de bedrijfsarts een geschil van medische aard ontstaat, is de werknemer gerechtigd om bij het bevoegde UWV-Werkbedrijf een second opinion aan te vragen.
De in lid 2 a bedoelde loondoorbetaling en aanvulling vindt ook plaats over de periode van

de second opinion, mits deze binnen vijf werkdagen, na weigering van een door werkgever aangeboden functie, door werknemer is aangevraagd.

10. Bij volledige arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer gedurende de eerste twee jaren een aanvullende uitkering tot 100% met daarbij de volledige pensioenopbouw over deze periode van het netto maandinkomen. Een werknemer of deeltijdwerknemer van 55 jaar en ouder, die volledig arbeidsongeschikt is en bij aanvang van de volledige arbeidsongeschiktheid een dienstverband heeft van 20 of meer dienstjaren en niet meer inpasbaar is in de organisatie, ontvangt met ingang van het derde IVA-jaar een aanvulling op de wettelijke IVA-uitkering van 10% bruto tot aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
11. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
12. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;

Loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:

- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte; aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV-Werkbedrijf;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoelage. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Het streven van werkgever blijft erop gericht zoveel mogelijk te trachten uitstroom naar de IVA/WGA te beperken. Van de werknemers individueel mag daarbij ook een inzet worden verwacht. De werkgever heeft zijn verantwoordelijkheid o.a. op basis van de Arbeidsomstandighedenwet.

Artikel 16**Pensioenregeling**

1. Pensioenovereenkomst: binnen DCL geldt de verplichtgestelde pensioenregeling voor de sector bereide verf- en drukinkindustrie (hierna: sectorregeling) uitgevoerd door Stichting Pensioenfonds PGB (hierna: Pensioenfonds PGB). In aanvulling hierop is een excedent pensioenregeling van toepassing. Voor de uitvoering van de excedent pensioenregeling is werkgever met ingang van 1 januari 2021 een overeenkomst tot vrijwillige aansluiting aangegaan met Pensioenfonds PGB. De overeenkomst met Pensioenfonds PGB is aangegaan voor de duur van vijf jaar (tot 1 januari 2023). De pensioenovereenkomst is hetgeen in dit artikel met betrekking tot de excedent pensioenregeling is bepaald.
2. De pensioenregeling en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van de werknemer en Pensioenfonds PGB zijn verder uitgewerkt in het pensioenreglement. Alleen aan het pensioenreglement kunnen pensioenaanspraken en pensioenrechten worden ontleend.
3. Deelname aan de pensioenregeling is verplicht met inachtneming van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement.
4. Indien en voor zover Pensioenfonds PGB het pensioenreglement (Pensioenreglement Verf- en Drukinktindustrie en Basis Pensioenreglement Premieovereenkomst) wijzigt, wordt de pensioenovereenkomst automatisch hieraan aangepast.
5. De bepalingen in dit artikel zijn ook van toepassing op gewezen deelnemers en pensioengerechtigden in de zin van het pensioenreglement.
6. DCL valt per 1 januari 2021 onder de verplichte werkingssfeer van VDI. Vanaf deze datum zal daarom voor DCL de VDI pensioenregeling gelden. Voor bestaand personeel in dienst vóór 1.1.2022 wordt in afwijking tot de standaard pensioenregeling, pensioengevend salaris en premieverdeling een aantal extra toezeggingen gedaan.
7. Alle bepalingen zijn opgenomen in bijlage IX van deze cao.

Artikel 17**Zorgverzekering**

Dit artikel is vervallen

Artikel 18**Anw-hiaatverzekering**

Werkgever sluit ten behoeve van haar werknemers een Anw-hiaatverzekering op risicobasis en neemt de kosten voor haar rekening.

Artikel 19**Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen wordt verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten:
Nieuwjaar, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag en de beide Kerstdagen;
 - b. Koningsdag, alsmede 5 mei, eenmaal per 5 jaar.
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt voor werknemers die niet vallen onder het ploegenrooster.
3. Als een feestdag valt op een volgens dienstrooster te werken dag wordt het maandsalaris doorbetaald.
4. Indien op een feestdag die valt op maandag tot en met zaterdag volgens dienstrooster wordt gewerkt, wordt naast het salaris voor de gewerkte uren de ploegentoeslag betaald, zoals bepaald in artikel 12.
5. De zon- en feestdagen worden geacht te lopen van aanvang ochtenddienst tot einde nachtdienst.
De werknemer die volgens dienstrooster vrij is op maandag tot en met vrijdag krijgt deze uren op basis van het maandsalaris uitbetaald.

Artikel 20

Vakantie

Algemeen

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar. Onder salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris op basis van het maandinkomen.

Duur van de vakantie

2.
 - a. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen.
 - b. De werknemer, die op 1 mei van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft per vakantiejaar recht op 3 extra vakantiedagen met behoud van salaris.
 - c. De werknemer heeft voorts per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantiedagen met behoud van salaris:

vanaf 1 januari 2015

vanaf 42 jaar 1 dag;
 vanaf 47 jaar 2 dagen;
 vanaf 52 jaar 3 dagen;
 vanaf 57 jaar 4 dagen;
 vanaf 59 jaar 5 dagen;
 vanaf 61 jaar 6 dagen;
 vanaf 63 jaar 7 dagen;
 vanaf 64 jaar 8 dagen.

Bepalend voor de leeftijd of het aantal dienstjaren is het aantal jaren dat in de loop van het vakantiejaar wordt bereikt.

- d. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest) dan wel gedeeltelijk leerplichtig is, heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

Berekening van het aantal vakantiedagen

3. Voor de berekening van het aantal vakantiedagen wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. Een werknemer die na de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat wordt geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

Vaststellen van vakantiedagen

5.
 - a. Van de in lid 2 sub a. en b. genoemde vakantie zullen als regel 13 dagen of diensten aaneengesloten worden genoten.
Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever na overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging vastgesteld.
 - b. De werkgever kan maximaal 5 adv-dagen collectief vaststellen. Deze vaststelling dient in het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de dagen zijn vastgelegd met de OR/PVT te zijn overeengekomen.
 - c. De overblijvende vakantiedagen worden op verzoek van, en na overleg met de werknemer voor elk geval afzonderlijk door de werkgever vastgesteld, waarbij met de persoonlijke belangen van de werknemer zoveel mogelijk rekening zal worden gehouden; een dergelijk verzoek moet als regel tenminste 3 dagen tevoren bij de werkgever worden ingediend. Gedurende de eerste 2 maanden van het dienstverband kunnen geen vakantiedagen worden opgenomen.

Vakantierechten bij onderbreking der werkzaamheden

6. a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd waarin hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b. 1) Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, voor zover over deze dagen doorbetaling van salaris plaatsvindt;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakbond van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling;
 - het volgen van onderricht waartoe de werkgever de jeugdige werknemers krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
- 2) Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in meer dan één vakantiejaar valt wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- 3) Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing. 4) De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen vervallen, indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat, met uitzondering van de werknemer die op advies van de UWV-Werkbedrijf op medische gronden zijn bestaande functie binnen de onderneming niet meer mag verrichten.

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

7. a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 21, lid 2, sub h., i. en j. gelden niet als vakantiedagen.
- b. Dagen waarop de werknemer ziek is gelden niet als vakantiedagen indien deze ziekte krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld en de werknemer aannemelijk kan maken dat hij zodanig in zijn bewegingsvrijheid was beperkt dat de bedoeling van de vakantie in geen dele tot haar recht heeft kunnen komen.
- c. In deze gevallen zal de werkgever in overeenstemming met de werknemer bepalen op welk tijdstip hij deze alsnog zal genieten.

Vakantie bij ontslag

8. a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
- c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.

Verjaring

9. Het vorderingsrecht tot toekenning van bovenwettelijke vakantiedagen vervalt: 5 jaar na het ontstaan van het vakantierecht. Voor wettelijke vakantiedagen geldt dat zij opgenomen dienen te worden en vervalt op 1 juli van het jaar opvolgend, er is sprake van een geldigheidsduur van 1,5 jaar.

Artikel 21**Geoorloofd verzuim**

Met uitsluiting van het anders en overigens in art. 4:1 Wet Arbeid en Zorg bepaalde, geldt :

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
2. De werknemer wordt over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk 3 dagen tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde, hiervan kennis geeft.

In gevallen genoemd onder d. t/m l. geldt deze regeling *voor zover de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont.*

Onder de in dit artikel genoemde aanduiding:

- | | | |
|-------------------|---|---|
| 'ouder' | - | wordt tevens verstaan 'schoonouder'; |
| 'echtgenote' | - | wordt tevens verstaan 'echtgenoot', geregistreerd partner en partners in geval van samenleving (conform lid 7); |
| 'kind' | - | wordt tevens verstaan 'pleeg- en aangehuwd kind'; |
| 'broer en zuster' | - | wordt tevens verstaan 'zwager en schoonzuster'. |
- a. bij bevalling van echtgenote als kraamverlof
 - kort verzuimverlof met behoud van loon gedurende de dag(en) van de bevalling van de partner.
 - geboorteverlof met behoud van loon gedurende eenmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen vier weken na de bevalling van de partner.
 - nadat het geboorteverlof is opgenomen aanvullend geboorteverlof gedurende vijfmaal de overeengekomen arbeidsduur per week, op te nemen binnen zes maanden na de bevalling. Dit verlof is zonder behoud van loon, maar via de werkgever kan bij het UWV een uitkering worden aangevraagd ter hoogte van 70 procent van het (maximum) dagloon. Deze uitkering moet worden aangevraagd in de periode die gelegen is tussen vier weken voor de eerste dag waarop het aanvullend geboorteverlof wordt opgenomen en vier weken na de laatste dag, waarop dat verlof is opgenomen.
 - b. Bij ondertrouw van de werknemer:
de benodigde tijd: maximaal 4 uur.
 - c. Bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen.
 - d. Bij huwelijk van:
 - ouder
 - broer/zuster
 - kind 1 dag.
 - e. Bij 25-, 40-, 50 en 60-jarig huwelijk van:
 - de werknemer
 - ouder 1 dag.
 - f. Bij 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: 1 dag.
 - g. Bij grote professie en priesterwijding van:
 - broer/zuster
 - kind 1 dag.
 - h. Bij overlijden en uitvaart van:
 - echtgenote dag van overlijden t /m
 - inwonend kind dag van uitvaart.
 - i. Bij overlijden en uitvaart van:
 - ouder dag van overlijden en
 - broer/zuster dag van uitvaart.
 - niet-inwonende kinderen:
 - j. Bij uitvaart van:

- grootouder
 - kleinkind 1 dag.
- In geval van overlijden van de ouder, kind en broer/zus heeft de medewerker recht op geoorloofd verzuim, óf: op de dag van overlijden, óf de dag na overlijden, indien die dag voor de medewerker een werkdag betreft. Daarnaast heeft de medewerker recht op geoorloofd verzuim op de dag van de uitvaart, indien dit voor de medewerker onder de reguliere arbeidstijd valt. Deze 2 dagen mogen ook flexibel ingezet worden tussen de dag van overlijden en de dag van de uitvaart.
- k. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2 dagen, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld krachtens de Wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderving, die hij van derden had kunnen vorderen.
 - l. Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur de duur voor het noodzakelijk bezoek aan dokter tot een maximum van 2 uren en aan een specialist tot een maximum van 1 dag voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en, behoudens overmacht, van tevoren is aangekondigd. (Tand)artsenbezoek en dergelijke dient te geschieden tijdens de eerste of laatste twee uren van de dienst, tenzij dit niet mogelijk blijkt.
3. Indien de werknemer als officieel afgevaardigde voor een statutaire vergadering is aangewezen, zal de werkgever hem verlof met behoud van salaris toestaan. Voor scholing en vorming door de vakbond zal de werkgever per vakbond maximaal 10 dagen betaald verlof per jaar beschikbaar stellen. Een en ander voor zover dit het bedrijfsbelang niet schaadt.
 4. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschaps- en/of bevallingsverlof. De periode van zwangerschapsverlof kan 6 weken voor de datum waarop de bevalling wordt verwacht ingaan, maar zal ten minste 4 weken voor die datum aanvangen. De bevallings-verlofperiode bedraagt 10 dan wel 12 weken. De totale zwangerschaps- en verlofperiode bedraagt ten minste 16 weken. De verlofperiode dient te worden opgenomen in overleg met het UWV-Werkbedrijf en de afdeling HR.
 5. Het bepaalde in artikel 628 van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot de doorbetaling van salaris, is in de daar bedoelde gevallen van kracht in zoverre dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de volgende gevallen:
 - a. de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor de invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot de aanvraag van een vergunning overgaat, nadat met de vakbond overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaand overleg voldoende;
 - b. de verlenging van een verkorte werkweek (een z.g. nul-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b. omschreven procedure zal hebben gevolgd, en wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, hij de vakbond tijdig, d.w.z. tenminste 1 week voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
 6. De werknemer heeft recht op ouderschapsverlof conform het bepaalde in artikel 644 van het Burgerlijk Wetboek met dien verstande dat er nimmer recht ontstaat op betaald ouderschapsverlof en de periode van ouderschapsverlof maximaal 6 maanden bedraagt. Tijdens de periode van het ouderschapsverlof wordt de pensioenopbouw van de betreffende

werknemer voortgezet, mits de werknemer zijn eigen bijdrage in de pensioenpremie voor een volledige pensioenopbouw blijft voldoen.

7. Voor de toepassing van dit artikel, alsmede voor de toepassing in andere artikelen waarbij gelijke behandeling van gehuwden en ongehuwden aan de orde is, wordt met een gehuwde werknemer gelijk gesteld de ongehuwd samenwonende werknemer, mits hij een samenlevingsovereenkomst kan overleggen dan wel uit de registers van de burgerlijke stand blijkt dat de samenwoning ten minste drie jaar duurt. Daar waar in dit lid gesproken wordt over ongehuwd samenwonen, wordt tevens bedoeld geregistreeerde partnerschap.
8. De werknemer kan doorbetaald verlof ter hoogte van 85% van het maandinkomen opnemen, als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet Arbeid en Zorg, gedurende tweemaal de arbeidsduur per week in 12 maanden ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
 - a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e) of (geregistreerd) partner met wie hij samenwoont;
 - c. de ouder van de werknemer.

Artikel 22

Reglement van samenwerking

1. De werknemer is strikt gebonden aan alle door werkgever ingevoerde -en door OR/PVT goedgekeurde- bedrijfsreglementen en gedragsregels.
2. Dit reglement mag geen bepalingen omvatten, die strijdig zijn met het bepaalde in deze overeenkomst.
3. Wijzigingen in het reglement van samenwerking vinden niet plaats dan na overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging, onverminderd het recht van de vakbond terzake overleg te plegen met de werkgever.
4. Invoering van resp. wijzigingen in een reglement van samenwerking zullen geschieden, nadat de vakbond daarvan tijdig tevoren mededeling is gedaan.

Artikel 23

Tussentijdse wijzigingen

1. Ingeval van belangrijke wijzigingen van sociaaleconomische aard in Nederland, zijn partijen bevoegd, tijdens de duur van deze overeenkomst wijzigingen in de loonbepalingen aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld, bevoegd deze overeenkomst met een termijn van 2 maanden per aangetekend schrijven op te zeggen.

Artikel 24

Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking met ingang van 1 oktober 2025 en eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist, op 30 september 2026.

Aldus overeengekomen te Maastricht.

Partij enerzijds:

Partijen anderzijds:

DCL Corporation (NL) B.V.

FNV

Bijlage I**Indeling in functiegroepen**

GROEP	PUNTEN ISF	FUNCTIENR	Punten SAO	FUNCTIEBENAMING
III	182-231			
		03.02	18-33	Assistent Operator
IV	232-281	04.09	18-33	Basic Operator
V	282-331	05.10	18-33	Operator (Allround)
		05.16	0-17	Warehouse Operator
		05.26	0-17	Laboratory Technician TS junior
I	332-381	06.16	0-17	Lab. Medewerker
		06.19	18-33	1° Operator
		06.29	18-33	Technical Operator
VII				
		07.09	0-17	Technician AS
		07.11	0-17	QC Operator
		07.12	0-17	Laboratory Technician TS medior
		07.33	0-17	Chemist R&D medior
		08.11	0-17	Senior Operator
X		10.01	0-17	Production & Inventory Planner
		10.02	0-17	Technician Senior
		10.03	0-17	Cost Accountant
		10.04	0-17	Production Engineer
XI		11.01	0-17	Regulatory & Safety Affairs Coord. Shift Manager
		11.02	0-17	Chemist R&D/AS
		11.06	0-17	HR Advisor
XII		12.09	0-17	Senior Chemist
XIII		13.01	0-17	Production Manager Manager Maintenance & Engineering Quality Assurance Coordinator
XIV		14.02	0-17	Manager R&D

Bijlage II
Schaalsalarissen

Schaalsalarissen per: 01-10-2025
(inclusief 3,5%)

	131	181	231	281	331	381	431	481	531	581	631	681	731	781	831
funct. groep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	2783	2783	2783	2783	2783	2891	3143	3518	3898	4274	4768	5264	5761	6266	6774
1	2783	2783	2783	2783	2783	2964	3221	3596	3998	4392	4901	5409	5911	6428	6950
2	2783	2783	2783	2795	2846	3034	3296	3673	4095	4511	5033	5552	6055	6587	7127
3	2783	2783	2783	2861	2915	3109	3371	3759	4189	4633	5167	5698	6203	6745	7299
4	2783	2783	2848	2933	2980	3179	3445	3832	4275	4753	5299	5843	6353	6905	7475
5	2783	2817	2914	2998	3046	3248	3518	3911	4360	4870	5433	5989	6497	7069	7649
6	2814	2880	2976	3069	3117	3323	3593	3987	4443	4989	5564	6137	6648	7226	7825
7	0	0	0	0	3183	3397	3670	4061	4530	5111	5697	6283	6794	7387	8001
8	0	0	0	0	0	0	3759	4142	4615	5231	5828	6429	6942	7549	8175
9	0	0	0	0	0	0	0	4234	4705	5352	5962	6573	7086	7707	8351
10	0	0	0	0	0	0	0	0	4793	5467	6094	6722	7233	7868	8528
11	0	0	0	0	0	0	0	0	4902	5594	6226	6867	7383	8029	8703
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5718	6359	7012	7531	8186	8878
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6498	7166	7677	8347	9055
14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7822	8507	9229
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9405

SAO-toeslag

(BO)

Punten

Toeslag

0-17 -

18-33: € 63

34-49: € 129

50- > : € 216

Bijlage III

Indeling in groepen bezwarende werkomstandigheden

<u>Punten SAO</u>	<u>Functienr</u>	<u>Functiebenaming</u>
0 - 17	03-01	Heftruckchauffeur
	03-18	Medew.Scr. Anorg. Pigm.
	05-06	Adm.Medew.Control
	05-17	Adm. medew. Accounting
	05-26	Medew.Appl.& Keurlab.APO/AFi
	05-27	Adm.med.secr./Plann.Adm.APO
	06-06	Coörd. W&S
	06-12	Research med. Appl.

	06-14	Medew. Extruderlab
	06-16	Lab. medewerker
	07-01	Cost/Stock Controller
	07-02	Analist(e)
	07-05	Orderprocessor
	07-09	Techn.Med. Anal. Lab.
	07-10-1	Senior Operator Microlen
	07-10-3	Senior Operator Micranyl
	07-18	Cost Account/Inv. Cont.
	07-20	Keurder Keurslab BSA/BSA/Alg.
	07-23	Medew. Liquiditeitsbeheer
	07-30	Supplier Scheduler
	08-01	Inkoper
	08-03	Research Med. P.P.
	08-04	Planner
	08-07	Junior Syst. Anal./Progr.
	08-10	Research Med. Anal. Lab.
	08-12	Ass. Afd. Chef Extruder
	08-13	Ass. Afd. Chef B.KL. II
	08-16	Chef Salarisadministratie
<u>Punten SAO</u>	<u>Functienr</u>	<u>Functiebenaming</u>
	08-17	Bibliothecharis
	08-18	1e Ass. Appl. BSA
	08-19	Medew. Market. Development
	08-22	1e Ass.Prod.BSA
	09-02	Gr.leid. Pl. Sup.DP
	09-04	Assistent Controller
	09-11	PC-specialist
	09-13	Personeelsconsulent
	09-15.1.1	Demand Management Coördinator
	09-15.2	Ass. Hoofd Anal.lab.
18-33	03-02-1	Assist.Operator Extrusie
	03-02-2	Assist.Operator Henschelmixers
	03-02-3	Assist.Operator Mengafdeling
	03-02-4	Assist.Operator Microlen
	03-02-5	Assist.Operator Micranyl
	03-17	Verfspuiter
	04-10	Fitter
	05-08	Allround lasser
	05-10-1	Operator Aanzetter B.KL.II
	05-15	Draaiier/Frezer/Slijper
	05-29	Monteur
	05-02-2	Operator Spraydryer B.KL.II
	05-02-3	Operator Extrusie afdeling
	05-02-4	Operator Henschelmixers
	05-02-5	Operator Mengafdeling
	05-02-6	Operator Microlen
	05-02-7	Operator BiVa
	05-02-8	Operator Micranyl
	06-15	Allround monteur
	07-10-2	Senior Operator BiVa
	07-10-4	Senior Operator Extrusie afdeling
	07-10-5	Senior Operator Henschelmixers

34-49	07-10-6	Senior Operator Mengafdeling
	08-05	Werkm. Alg. WTB onderh./Electr.
	08-06	Werkmeester Mach. Bew.
	02-06	Afvuller Bonte Kleuren II
	03-02-6	Assist. Operator BiVa
	03-09	Maler Bonte Kleuren
	05-05	Onderhoudsbankwerker

Bijlage IV**Jubileumuitkering**

Ter gelegenheid van een 25- of 40-jarig dienstjubileum ontvangt de werknemer een gratificatie.

Bij een dienstverband van:

- 25 jaar: 1 maandsalaris;
- 40 jaar: 1 maandsalaris.

De uitkering geschiedt bruto voor netto, in overeenstemming met de geldende fiscale regels.

Bijlage V

Beoordelingsreglement**(loongroep 1 t/m 9)****I. Inleiding**

Wat is beoordelen ?

Beoordelen is een continu proces van waarnemen van de werknemer, rekening houdend met zijn mogelijkheden en tegen de achtergrond van zijn functie.

II. Doel van beoordelen

Ten behoeve van een goed-gericht personeelsbeleid systematisch beoordelen van de individuele mens in de onderneming, tegen de achtergrond van de uitoefening van zijn functie.

De consequenties kunnen zijn :

1. betere motivatie van de werknemer;
2. vaststellen van maatstaven voor beloningsdifferentiatie;
3. optimaal functioneren van de werknemer in de onderneming.

Bij dit alles dient zowel de continuïteit van de onderneming als het welzijn van de werkende mens centraal te staan.

III. Wie wordt beoordeeld ?

Iedere werknemer zal worden beoordeeld.

De in dit reglement genoemde beloningsconsequenties hebben betrekking op alle werknemers.

IV. Wijze van beoordelen

1. Beoordelaar
Iedere werknemer zal worden beoordeeld door zijn leidinggevende
2. Positie beoordelaar ten opzichte van beoordeelde
Iedere werknemer zal worden beoordeeld door zijn directe chef en deze beoordeling wordt goedgekeurd door de naast hogere chef.
3. Wijze van beoordelen
De beoordelaars geven schriftelijk hun mening weer over de beoordeelde, uitgaande van de beoordelingskenmerken, zonder rekening te houden met de laatste beoordeling.

V. Tijdstip van beoordelen

1. Iedere werknemer in principe 1 maal per jaar. Dit zal plaatsvinden in de laatste maand van het jaar. Eventuele belonings-consequenties zullen ingaan per 1 januari van elk jaar.
2. Nieuwe werknemers
Nieuwe werknemers zullen voor het beëindigen van hun proeftijd een beoordelingsgesprek hebben.
3. Tussentijdse/halfjaarlijks beoordelen
Werknemers die op het eind van enig jaar een negatieve beoordeling hebben t.o.v. de vorige moeten herbeoordeeld worden voor 1-7 van het volgende jaar.

VI. Beoordelingskenmerken

Teneinde aan de voorwaarden, genoemd in art. II onder "Doelstelling" zo goed mogelijk te kunnen voldoen, zijn de volgende kenmerken gekozen:

1. Zelfstandigheid
2. Inzetbaarheid
3. Creativiteit
4. Voldoen aan gestelde functie-eisen
5. Betrouwbaarheid, aanwezigheid
6. Bijdrage aan werksfeer.

Aanvullend voor leidinggevend

- Organiseren
- Instrueren
- Motiveren.

VII. Beoordelingsconsequentie

Materiële consequentie

Voor de differentiatie binnen de gegeven kenmerken zal, afhankelijk van de uitgeoefende functie, een aantal kenmerken maatgevend zijn. Deze zullen echter niet allemaal even zwaar tellen.

VIII. Beoordelingskwalificaties voor cao-werknemers

beoordelingspremie vlgs.	spreiding over het cao	art. 9 lid 2 cao personeelsbestand
matig	0%	2%
voldoende	2½%	10%
ruim voldoende	4%	10%
goed	5%	55%
goed-zeer goed	6%	10%
zeer goed	7½%	10%
uitmuntend	10%	3%

VIII. De uitvoering

Het beoordelingsformulier

Het beoordelingsformulier is tweezijdig ingericht.

Aan de voorkant staan de personalia, alsmede een aantal gegevens die door de afdeling Human Resources tevoren worden ingevuld; verder commentaar op beoordelingsgesprek door beoordeelde en beoordelaar, eventueel toekomstmogelijkheden, de samenvatting van het beoordelingsgesprek en de eindconclusie. De achterkant is ingericht voor de beoordeling per kenmerk door de eerste beoordelaar en goedkeuring tweede beoordelaar c.q. naast hogere chef.

- 2.a. Afdeling Human Resources verzendt de beoordelingsformulieren aan de chef, met het verzoek deze voor de vastgestelde datum in te vullen (bovenzijde formulier).
- 2.b. De chef levert het ingevulde formulier, nadat het goedgekeurd is door de naast hogere chef in op afdeling Human Resources voor de vastgestelde termijn.
- 2.c. Afdeling Human Resources verwerkt de gegevens.
- 2.d. Voor 15 januari van enig jaar verzendt afdeling Human Resources de ingevulde en goedgekeurde beoordelingsformulieren terug naar de chefs, waarna de gesprekken kunnen plaatsvinden.

IX. Beoordelingsgesprek

Het resultaat van de beoordeling dient door de chef vóór 31 januari van enig jaar aan de betreffende werknemer in een gesprek te worden medegedeeld. In dit gesprek zal de chef het eindoordeel moeten motiveren en zal de beoordeelde de gelegenheid moeten krijgen daarop te reageren. Indien beoordeelde akkoord gaat met de beoordeling, tekent hij hiervoor.

X. Beroep

De beoordeelde kan tegen zijn beoordeling schriftelijk in beroep gaan binnen 14 dagen na het gesprek. Hij dient het bezwaar in bij de naast hogere chef. De naast hogere chef deelt in een gesprek binnen 14 dagen na ontvangst, haar mening mede aan beoordeelde. Na het gesprek wordt de einduitslag schriftelijk bevestigd.

LIJST VAN AFKORTINGEN

1.	AKW	:	Algemene Kinderbijslagwet
2.	AOW	:	Algemene Ouderdomswet
3.	AWBZ	:	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
4.	ANW	:	Algemene Nabestaandenwet
5.	BW	:	Burgerlijk Wetboek
6.	WIA	:	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
7.	WGA	:	Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsongeschikten
8.	IVA	:	Regeling inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
9.	UWV Werkbedrijf	:	Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
10.	ZW	:	Ziektewet
11.	WW	:	Werkloosheidswet

Bijlage VI

Cao à la Carte

1. Inleiding

In het cao-overleg 2002-2003 is tussen werkgever en de betrokken vakorganisaties overeengekomen dat er een cao à la Carte wordt ingevoerd in overeenstemming met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging.

De cao à la Carte maakt, dat de arbeidsvoorwaarden gedeeltelijk aangepast kunnen worden aan de wensen en privéomstandigheden van de werknemer. Meer flexibele arbeidsvoorwaarden dus. De cao à la Carte treedt in werking per 1 april 2003 en is gebaseerd op de momenteel van toepassing zijnde wetgeving waaronder de in deze cao à la Carte genoemde onderdelen vallen. Wijzigingen in deze wetgeving kunnen resulteren in aanpassingen in het tot op dat moment van toepassing zijnde cao à la Carte-model.

2. Voor wie is de cao à la Carte van toepassing

Deze nieuwe regeling is alleen van toepassing voor werknemers in dienst van DCL Corporation (NL) B.V. met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook parttimers komen in aanmerking zij het dat voor hen de regeling naar rato van het parttime-percentage van toepassing is.

3. De cao à la Carte

De arbeidsvoorwaarden die tegen elkaar kunnen worden geruild, de zogenaamde bronnen en doelen, vormen de kern van deze regeling. De bronnen zijn de arbeidsvoorwaarden die kunnen worden verkocht en/of geruild. De doelen zijn de arbeidsvoorwaarden die je kunt kopen en/of ruilen.

Bronnen zijn:

- Bovenwettelijke vakantiedagen
- salaris
- eindejaarsuitkering
- incentive uitkering (EIP)

Doelen zijn:

- langdurig (sabbatical) verlof
- vrij voorafgaand aan pensionering
- studieverlof
- betaald ouderschapsverlof
- zorgverlof
- fietsplan.
- geld

4. De Bronnen

4.1 Bovenwettelijke vakantiedagen

Het is met deze regeling mogelijk om de bovenwettelijke vakantiedagen (het meerdere boven de twintig dagen op jaarbasis) uit te laten betalen. Alleen hele dagen worden uitbetaald. Voor parttimers geldt deze regeling naar rato van het parttime percentage. Bij verkoop van vakantie geldt dat dit tenminste één vakantiedag moet betreffen. Hierbij geldt dat één dag een brutowaarde heeft van 0.39 % van het jaarinkomen (12 x maandsalaris), vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering van de maand waarin de dagen worden uitbetaald. Bij het kopen van verlofdagen geldt dezelfde waarde als bij het verkopen van dagen.

4.2 Sparen van vakantiedagen

Tevens is het mogelijk om de bovenwettelijke vakantiedagen (het meerdere boven de twintig dagen op jaarbasis) bij DCL Corporation (NL) B.V., jaarlijks maximaal 10 vakantiedagen op te

sparen en te gebruiken voor de doelen genoemd onder punt 5.1 tot en met 5.4. Alleen hele dagen kunnen worden gespaard. Het totale saldo opgespaard verlof en langdurig verlof (zie punt 5.1) mag maximaal 100 dagen bedragen. Voor parttimers geldt deze regeling naar rato van het parttime percentage.

4.3 Plusuren

Plusuren kunnen, indien zij niet voor het einde van het kwartaal waarin ze zijn ontstaan kunnen worden opgenomen, als bron worden aangewend. De waarde van een plusuur is een afgeleide van de berekening in 4.1.

4.4 Salaris, eindejaarsuitkering, incentive

Wanneer je salaris, eindejaarsuitkering of incentive wilt ruilen tegen een andere arbeidsvoorwaarden (de doelen onder punt 5), moet je dit in de maand december kenbaar maken bij de personeels- en salarisadministratie. Hierbij dient er wel rekening gehouden te worden met het feit dat het ruilen van de componenten invloed kan hebben op uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetten. Nadere informatie is te verkrijgen bij de afdeling salarisadministratie.

5. De doelen

5.1 Langdurig verlof (sabbatical)

Langdurig verlof is een aaneengesloten periode van minimaal 6 weken en maximaal 13 weken (drie maanden). Dit soort verlof kun je slechts één keer per drie kalenderjaren opnemen. Dit in overeenstemming met de werkgever. In overeenstemming met de individuele werknemer kan hiervan worden afgeweken.

5.2 Eerder met (pre)pensioen

De gespaarde dagen kunnen door de werknemer worden opgenomen voorafgaand aan het pensioen. Het in lid 1 genoemde maximum van 13 weken geldt niet voor deze toepassing.

5.3 Studieverlof

Hierbij gaat het om studies waarvoor de werkgever geen of slechts gedeeltelijk tijd beschikbaar stelt. Het betreft hier geen studieverlof dat reeds door de werkgever gegeven wordt in het kader van de reguliere opleidingsfaciliteiten.

5.4 Betaald ouderschapsverlof

Gedurende de wettelijke periode van ouderschapsverlof kunnen gespaarde dagen worden ingezet, waardoor het ouderschapsverlof dat wettelijk onbetaald is, gedeeltelijk betaald kan worden genoten.

5.5 Zorgverlof

Voor de verzorging van zieke naaste verwanten kunnen gespaarde dagen worden ingezet.

5.6 Fiets van de zaak

Eén keer per drie jaar kan, met inachtneming van de fiscale voorschriften en mogelijkheden op het moment van de aanvraag, aan het fietsplan worden deelgenomen.

6. De procedure

6.1 Rekening houdend met het genoemde onder de punten 4 en 5 kan de werknemer jaarlijks opgeven hoeveel vakantiedagen hij wenst te sparen in tijd of wenst uit te laten betalen. De opgave dient schriftelijk voor 15 december van ieder jaar, bij de afdeling Personeels- en salarisadministratie middels het daarvoor ter beschikking gesteld formulier.

6.2 Indien het maximum spaarsaldo van 100 dagen is bereikt, kunnen geen dagen meer worden gespaard.

- 6.3 De tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken in het kader van de cao à la Carte worden vastgelegd in het personeelsdossier van de betrokken werknemer.

7. Richtlijnen

- 7.1 Gespaarde dagen ten behoeve van 5.1 tot en met 5.5 worden altijd opgenomen in tijd. Dit is alleen mogelijk in hele dagen, waarbij geldt dat één dag opgebouwd gelijk is aan één dag genoten.
- 7.2 Voor de verlofplanning en de opname van gespaarde dagen ten behoeve van langdurig verlof geldt, dat deze worden vastgesteld in overeenstemming met en na toestemming van de direct leidinggevende en het verantwoordelijke MT-lid.
- 7.3 Voor de verlofplanning en de opname van gespaarde dagen ten behoeve van eerder met prepensioen geldt, dat dit wordt vastgesteld in overeenstemming met en na toestemming van de direct leidinggevende en het verantwoordelijke MT-lid.
- 7.4 Opname ten behoeve van studieverlof dient voorafgaand aan het volgen van de opleiding besproken te worden met de directe chef waarbij de gevolgen voor de werknemer en de bedrijfsvoering duidelijk in kaart worden gebracht op basis waarvan verdere afspraken worden gemaakt.
- 7.5 Aanvraag van ouderschapsverlof moet schriftelijk en tenminste 2 maanden voor ingang van het verlof worden gedaan bij de afdeling Human Resources.
- 7.6 Over de inzet van gespaarde dagen ten behoeve van zorgverlof komen werkgever en werknemer tot onderlinge afspraken.

8. Bijzondere bepalingen

Bij een overeengekomen arbeidsduur van minder dan 40 uren per week geldt het cao à la Carte systeem naar rato van het parttime percentage. Daarbij gaat het om de grenzen bij bronnen, het maximum tijdspaarsaldo van 100 dagen, het maximum jaarlijks uit te betalen dagen en de maximum termijnen genoemd bij de opnamedoelen.

Indien de werknemer aan het einde van het kalenderjaar door arbeidsongeschiktheid of WGA de geplande dagen niet heeft kunnen opnemen, worden afspraken gemaakt over opname in een volgend kalenderjaar. Als opname van deze dagen niet mogelijk is, kunnen deze dagen aan het spaarsaldo worden toegevoegd. In dit geval is het mogelijk dat het maximale spaarsaldo wordt overschreden.

Uitgangspunt is dat gespaarde dagen worden opgenomen in tijd. In het geval het dienstverband wordt beëindigd wordt het tegoed aan gespaarde dagen uitbetaald.

Indien er op enig moment sprake is van een collectieve bedrijfssluiting kan het opgespaarde verlof (met het maximum van 100 dagen) in het kader van de collectieve bedrijfssluiting worden opgenomen.

Daar waar in de voorkomende gevallen artikel 7 en 8 van de cao à la Carte niet voorzien, zal er in overeenstemming met de betrokken werknemer een beslissing genomen worden door de Manager Human Resources.

Indien de werknemer het niet eens is met de wijze waarop aan deze regeling invulling wordt gegeven, dan kan hij zich wenden tot de afdeling Human Resources.

Bijlage VII

Studiefaciliteiten

Werkgever stelt jaarlijks een opleidingsplan op en legt dit voor (ter beoordeling van de kaders, inhoud en kosten) aan de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging. Het budget voor het opleidingsplan is gemaximeerd op 1,7% van de loonsom. In dit opleidingsplan is financiële ruimte (budget) voorzien voor opleidingen in het kader van verbetering van de employability van werknemers. Aan de werknemer is het recht gegeven het initiatief te nemen inzake de opleidingsaanvraag en een loopbaanscan. Indien werkgever een opleiding in dit kader weigert, dan kan de werknemer in beroep gaan bij de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging. Met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging worden nadere afspraken gemaakt over de invulling van haar rol in dezen.

Ook flexkrachten kunnen gebruik maken van de faciliteiten in het kader van het opleidingsplan. Functiegerichte verplichte opleidingen die buiten werktijd plaats vinden zullen voor 50% in tijd, als werktijd, of in geld worden gecompenseerd. Voor deelnemers aan een VAPRO-opleiding geldt met ingang van 1 april 2011, dat zij 100% van de geregistreerde contactlesuren vergoed krijgen, voor zover deze buiten werktijd vallen. Deze vergoeding vindt plaats in geld of tijd, in overleg met de werkgever.

DCL Corporation (NL) B.V. zal arbeidsmarkt-, loopbaan- en ambitie gerichte opleidingen stimuleren door deze 100% te financieren.

Voor niet functionele opleidingen geldt de volgende afspraak. De dag van het examen, alsmede de dag eraan voorafgaand worden (indien van toepassing) vrijaf gegeven door werkgever. Afhankelijk van de door het opleidingsinstituut aangegeven studielast wordt (achteraf vast te stellen nadat de opleiding succesvol (met diploma) is afgerond) er per jaar dat de studie wordt gevolgd bijzonder verlof als compensatie gegeven. Bij een studielast tot 50 uur 1 dag, tot 100 uur 2 dagen en bij meer dan 100 uur 3 dagen. Een niet functionele opleiding is een opleiding die ofwel door de werknemer of door de werkgever als gewild en gewenst wordt beschouwd (in het kader van persoonlijke ontwikkeling) en die het functioneren in algemene zin en ten behoeve van de organisatie verbeterd. De studie moet namelijk van nut zijn voor de werkgever. Van een studie is slechts sprake als er een studieovereenkomst is opgesteld.

De vergoedingsafspraken voor EHBO, BHV en brandweer(loods) blijven bestaan.

Het EVC traject wordt voor de looptijd van de cao gecontinueerd.

Werknemer heeft het recht om eenmaal per vijf jaar een loopbaanscan te doen. De werkgever bepaalt de keuze voor het bureau dat de scan uitvoert.

Bijlage VIII

Overige afspraken

Stagevergoeding

De stagevergoedingen bedragen bruto € 390,- (voor niveau 3/4 opleidingen) p/m en € 570,- p/m (voor niveau 5 opleidingen).

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten worden door DCL Corporation (NL) B.V. vanaf de eerste dag van inleen gelijk betaald als de DCL Corporation (NL) B.V., werknemers, met uitzondering van de eindejaarsuitkering. Uitzendkrachten, die 6 maanden of langer door DCL Corporation (NL) B.V. zijn ingeleend ontvangen de eindejaarsuitkering pro rato. Werkgever blijft alleen samenwerken met ABU aangesloten (en dus Nen- gecertificeerde) uitzendorganisaties.

Collectief ADV

DCL Corporation (NL) B.V. kan/mag na overleg met de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging op jaarbasis maximaal 5 collectieve adv-dagen vaststellen.

Gezondheidsbeleid

Werkgever zal conform de fiscale regeling aan haar werknemers de kosten voor deelname aan bedrijfsfitness vergoeden. De regels hieromtrent zijn vastgelegd in het "reglement vergoeding fitness"- MOC HR 021.

DCL Corporation (NL) B.V., zal Preventief Medisch Onderzoek voor haar werknemers laten verrichten door de Arbodienst, waaraan medewerkers op vrijwillige basis kunnen deelnemen.

Sociaal Plan

De werkingsduur van het vigerende Sociaal Plan voor DCL Corporation (NL) B.V. zal zijn van 1 oktober 2025 tot en met 30 september 2026.

Addendum: de in art. 6.3 genoemde maximale vergoeding in enig jaar betreft het wettelijke maximum

Bijlage IX

Pensioen

1. Definities

- 1.1. Pensioenregeling: de pensioenregeling zoals vastgelegd in de pensioenovereenkomst in deze cao.
- 1.2. Pensioenreglement: het pensioenreglement PGB (Basis Pensioenreglement Premieovereenkomst) en de 'Uit te voeren pensioenovereenkomst(en)' voor DCL Corporation (NL) B.V.' zoals vastgelegd in Bijlage I bij de uitvoeringsovereenkomst met Pensioenfonds PGB per 1 januari 2021.
- 1.3. Premie: het werknemersaandeel in de totale premie (sectorregeling en excedent pensioenregeling inclusief de opslag zoals bepaald in artikel 4.2) bedraagt:
 Voor werknemers in dienst gekomen tot en met 31 december 2021: **3,5%** over de pensioengrondslag tot de WIA-grens (cijfer 2022: € 59.706) en **7%** over het meerdere van de pensioengrondslag. Premiestijgingen worden naar verhouding doorbelast.
 Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2022 geldt de werknemersbijdrage conform de sector Verf- en Drukinktindustrie (2022: **13,83%** van de pensioengrondslag). Premiestijgingen worden naar verhouding doorbelast.
- 1.4 Het pensioengevend salaris: voor de groep in dienst voor 1.1.2022 wordt gebaseerd op het oude DCL loonbegrip (inclusief beoordelingstoeslag) aangevuld met vaste toeslagen die standaard pensioengevend zijn bij VDI (TO, BO & BHV).

2. Beschikbare premie regeling

Karakter van de excedent pensioenregeling

- 2.1. De excedent pensioenpensioenregeling heeft het karakter van een premieovereenkomst in de zin van artikel 10 Pensioenwet. De excedent pensioenregeling is een individuele beschikbare premieregeling.
- 2.2. De deelnemer heeft aanspraak op een premie voor opbouw van een pensioenkapitaal waarmee op de pensioendatum een ouderdomspensioen en partnerpensioen kan worden aangekocht. Daarnaast zijn de volgende verzekeringen afgesloten ter dekking van risico's van overlijden en arbeidsongeschikt tijdens het dienstverband bij werkgever: partnerpensioen en wezenpensioen.
- 2.3. De excedent pensioenregeling is een beschikbare premieregeling. De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan de premies zoals genoemd in kolom 2 van de 4%-staffel zoals genoemd in het fiscale staffelbesluit, gepubliceerd door de overheid op 10 december 2019 (zie hierna onder punt 5). De beschikbare premie is een percentage van de pensioengrondslag.
- 2.4. Naast de in lid 3.1. genoemde beschikbare premie, is een opslag op de premie verschuldigd aan Pensioenfonds PGB voor administratiekosten, de verzekering van risico's bij overlijden en arbeidsongeschiktheid en een opslag voor aangroei eigen vermogen bij Pensioenfonds PGB.

3. Hoofdkenmerken excedent pensioenregeling per 1 januari 2021

Kenmerken	Excedent pensioenregeling vanaf 1 januari 2021	
Soort regeling	De excedent pensioenregeling is een beschikbare premieregeling.	
Pensioenreglement	- Pensioenreglement Verf- en Drukinktindustrie (de sectorregeling) en Basis Pensioenreglement Premieovereenkomst; - de 'Uit te voeren pensioenovereenkomst(en)' voor DCL Corporation (NL) B.V.' zoals vastgelegd in Bijlage I bij de uitvoeringsovereenkomst met Pensioenfonds PGB per 1 januari 2021.	
Deelname	Deelname aan de pensioenregeling start voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelname in de zin van het pensioenreglement vanaf de eerste dag van indiensttreding.	
Pensioenrichtleeftijd	68 jaar; de pensioenrichtleeftijd in dit artikel wijzigt, als Pensioenfonds PGB deze wijzigt.	
Pensioengevend salaris	Het pensioengevend salaris in de excedent pensioenregeling is gelijk aan het pensioengevend salaris in de sectorregeling (verplichtgestelde pensioenregeling bij Pensioenfonds PGB voor de sector bereide verf- en drukinktindustrie) per 1 januari van het jaar of latere datum van indiensttreding. Voor werknemers in dienst voor 1 januari 2022 geldt daarbovenop dat de beoordelingstoeslag pensioengevend is. Voor deze werknemers is de beoordelingstoeslag ook pensioengevend in de sectorregeling. Dit loon is per 1 januari 2022 gemaximeerd op € 114.866 en wordt jaarlijks per 1 januari aangepast op grond van de Wet op de loonbelasting 1964.	
Franchise	De franchise is € 74.633 (cijfer 2022). De franchise wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan het maximum pensioengevend salaris zoals dit geldt voor de sectorregeling.	
Pensioengrondslag	Pensioengevend salaris minus Franchise.	
Premiepercentages/ Staffel per 1 januari 2021	Leeftijd	% pensioengrondslag
	15 t/m 19 jaar	3,9%
	20 t/m 24 jaar	4,4%
	25 t/m 29 jaar	5,4%
	30 t/m 34 jaar	6,6%
	35 t/m 39 jaar	8,0%
	40 t/m 44 jaar	9,8%
	45 t/m 49 jaar	12,0%
	50 t/m 54 jaar	14,6%
	55 t/m 59 jaar	18,0%
	60 t/m 64 jaar	22,4%
	65 t/m 67 jaar	26,9%
	De hoogte van de beschikbare premie is gelijk aan kolom 2 van de 4% staffel zoals genoemd in het fiscale staffelbesluit zoals gepubliceerd door de overheid op 10 december 2019. Het percentage is afhankelijk van de leeftijdsklasse waarin de werknemer zich bevindt. Het percentage wordt vermenigvuldigd met de pensioengrondslag.	
Partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband (risicobasis)	Het verzekerde partnerpensioen bedraagt vanaf 1 januari 2021 jaarlijks 1,3125% (70% maal het fiscaal maximale opbouwpercentage van 1,875%) van de pensioengrondslag bij ongewijzigde voortzetting van het dienstverband bij de werkgever tot aan de pensioendatum en is op risicobasis verzekerd. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2021 wordt	

Kenmerken	Excedent pensioenregeling vanaf 1 januari 2021
Aanvullend partnerpensioen voor een gesloten groep werknemers (risicobasis)	niet in aanmerking genomen voor het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. Dit verzekerde partnerpensioen is niet opgebouwd en vervalt indien de werknemer bij de werkgever uit dienst treedt. Voor een gesloten groep werknemers, in dienst in de periode tussen 1 januari 2004 en 1 januari 2015, is een aanvullend partnerpensioen op risicobasis verzekerd. De hoogte van dit aanvullend partnerpensioen voor de partner van de deelnemer in dienst bij de werkgever op 1 januari 2015 werd als volgt vastgesteld: 1,16% per dienstjaar gelegen tussen 1 januari 2004 en 1 januari 2015 maal de pensioengrondslag gebaseerd op het salaris per 31 december 2014, een franchise van € 12.642,00 (franchise van 2015) en een maximering van € 100.000 (maximering 2015). Dit aanvullend verzekerde partnerpensioen is niet opgebouwd en vervalt indien de werknemer bij de Werkgever uit dienst treedt.
Wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband (risicobasis)	Bij overlijden tijdens dienstverband is een wezenpensioen verzekerd op risicobasis: 20% van het partnerpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. De diensttijd gelegen voor 1 januari 2021 wordt niet in aanmerking genomen voor het wezenpensioen bij overlijden tijdens dienstverband. Dit verzekerde wezenpensioen is niet opgebouwd en vervalt indien de werknemer bij de werkgever uit dienst treedt.
Premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid	Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw premievrij voortgezet, afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse volgens de tabel in het pensioenreglement (6 klassen).
Toeslagverlening (indexatie)	Tijdens de opbouwperiode in de excedent pensioenregeling is geen toeslagverlening van toepassing. Eventuele toeslagverlening op de pensioenen die zijn aangekocht uit het pensioenkapitaal opgebouwd vanaf 1 januari 2021, is geheel voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen en het is niet zeker of en in hoeverre in de toekomst toeslagen worden verleend. Het bestuur van PGB beslist jaarlijks of en in hoeverre pensioenaanspraken en pensioenrechten worden aangepast op basis van de statuten en reglementen.
Korten van pensioenaanspraken en pensioenrechten	Pensioenfonds PGB kan de opgebouwde pensioenaanspraken en pensioenrechten verlagen indien voldaan wordt aan de daartoe in het pensioenreglement en de in de Pensioenwet gestelde voorwaarden. Pensioenfonds PGB informeert de (gewezen) deelnemers en de pensioengerechtigden over de verlaging.
Werknemersbijdrage	Voor werknemers in dienst gekomen tot en met 31 december 2021: 3,5% over de pensioengrondslag tot de WIA-grens (cijfer 2022: € 59.706) en 7% over het meerdere van de pensioengrondslag. Premiestijgingen worden naar verhouding doorbelast. Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2022 geldt de werknemersbijdrage conform de sector Verf- en Drukinktindustrie (2022: 13,83% van de pensioengrondslag). Dit geldt zowel voor de sectorregeling als voor de excedent pensioenregeling. Premiestijgingen worden naar verhouding doorbelast.

4. Overige bepalingen

4.1. Vermindering of beëindiging werkgeverbijdrage

De werkgever heeft zich bij het sluiten of bij een wijziging van de pensioenovereenkomst het recht voorbehouden zijn bijdrage te verminderen of te beëindigen als het bedrijfsbelang het noodzakelijk maakt indien er sprake is van een ingrijpende wijziging van omstandigheden, zonder instemming van de Werknemers conform artikel 12 Pensioenwet.

4.2. Wijziging pensioenovereenkomst

Werkgever kan de pensioenovereenkomst zonder instemming van de werknemer wijzigen indien sprake is van een zodanig zwaarwichtig belang van werkgever dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Wanneer de pensioenovereenkomst wordt gewijzigd of ingetrokken, worden de voor de deelnemers tot het tijdstip van de wijziging opgebouwde pensioenaanspraken niet gewijzigd, behoudens de gevallen die de Pensioenwet toestaat.

4.3. Openbreekclausule

Indien zich wijzigingen voordoen in de bepalingen van de sociale verzekeringswetten en/of fiscale - en pensioenwet- en regelgeving (mede in verband met het Nationaal Pensioenakkoord) dan wel wijziging van de pensioenovereenkomst en/of pensioenregeling noodzakelijk is in verband met voornemens van, of besluitvorming door Pensioenfonds PGB dan wel op last van de fiscus, dan zal de werkgever in voorkomend geval de noodzaak dan wel wenselijkheid van wijziging van de pensioenafspraken beoordelen en nadere afspraken maken binnen de overeengekomen financiële kaders.

Protocolafspraken behorende bij de cao 1 oktober 2025- tot en met 30 september 2026

Flexibele inzet (voortkomend uit protocolafpraak cao 1 april 2019 – 30 september 2020)

Werkgever heeft de mogelijkheid om werknemers extra diensten te laten werken. De diensten die de werknemer extra heeft gewerkt worden in het kwartaal volgend op het kwartaal waarin deze diensten zijn gewerkt gecompenseerd in tijd tegen 125%. Concreet zijn hieromtrent de volgende afspraken gemaakt:

- Het maximale aantal uren per extra dienst bedraagt 4.
- Het maximale aantal extra diensten per drie maanden per maand bedraagt 8.
- Voor de werknemers in ploegendienst geldt dat de extra diensten alleen tijdens en voorafgaand aan de vroeg- en middagdienst verricht mogen worden.
- Het rooster wordt vooraf overlegd met de OR/PVT.

DCL en vakbond zullen na overleg nieuwe afspraken formuleren omtrent de flexibele inzet van medewerkers.

EVC scan (voortkomend uit protocolafpraak cao 1 april 2019 – 30 september 2020)

1. De ontwikkeling van haar personeel is voor DCL Corporation (NL) B.V., belangrijk. DCL maakt gebruik van de EVC (Erkennen Verworven Competenties)-scan. De EVC-scan dient een toegevoegde waarde te hebben voor zowel de werknemer als de werkgever.
2. Fiscaliteiten
De niet benutte fiscale ruimte in het kader van de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer kan door werknemers fiscaal vriendelijk worden verloond.
De vakbondscontributie kan fiscaal vriendelijk worden betaald door werknemer. Deze afspraken zijn gemaakt voor de looptijd van de cao.

Duurzame Inzetbaarheid (DI)/ bedrijfs AOW/ RVU regeling

Per ingangsdatum cao zal een bedrijfs-AOW regeling voor zware beroepen van kracht worden. Deze regeling geldt voor medewerkers in de volcontinu dienst (5 ploegen). Zij kunnen uiterlijk 3 jaren voor AOW datum stoppen met werken zonder behoud van loon, waarbij de werkgever de AOW uitkering op zich neemt ter hoogte van de ongehuwden-AOW uitkering van het betreffende jaar. Het betreft een tijdelijke regeling tot uiterlijk 30-09-2026. Vrij gekomen functies zullen worden ingevuld.

WGA/WW

Partijen zijn overeengekomen om de 3^e WW jaar verzekering te verlengen via de SPAWW.

Garantiebanen

DCL Corporation (NL) B.V. kent haar maatschappelijke verantwoordelijkheid aangaande het invullen van garantiebanen en zal de inspanningsverplichting op zich nemen.

Geschenkenregeling

De bestaande geschenkenregeling wordt voor de looptijd van de cao gecontinueerd.

Werkgeversbijdrageregeling en vakbondscontributie

Werkgeversbijdrageregeling zal voor de looptijd van de cao worden voortgezet.

De vakbondscontributie kan fiscaal vriendelijk worden betaald door werknemer. Deze afspraken zijn gemaakt voor de looptijd van de cao.

WGA-premie

DCL Corporation (NL) B.V. zal gedurende de looptijd van de cao geen gebruik maken van haar verhaalsrecht in het kader van de gedifferentieerde WGA-premie.

Actualisering functiegroepen, en Bezwarende Omstandigheden (voortkomend uit protocolafpraak cao 1 april 2019 – 30 september 2020)

De lijst van Functiebenamingen en daaruit voortvloeiend de indeling in Bezwarende Omstandigheden wordt in overleg met vakbonden geactualiseerd op functies die relevant zijn binnen DCL Corporation (NL) B.V. De in de loop der jaren door DCL nieuw toegevoegde functies zullen in een volgend overleg tussen DCL en FNV besproken worden.

Cao à la carte en het opbouwen van plusuren voor hoger Management/Directie (voortkomend uit protocolafpraak cao 1 april 2019 – 30 september 2020)

Voor het hoger Management vanaf loonschaal 14 is het niet mogelijk om plusuren op te bouwen. Eventuele overuren worden beschouwd als “part of the job” en zijn in het salaris verdisconteerd.

Cao teksten

Het verduidelijken van cao teksten wordt opgepakt tijdens de volgende cao ronde.

Thuiswerkvergoeding

Medewerkers die thuiswerken tijdens de Covid pandemie, ontvangen een thuiswerkvergoeding van € 2,40 netto per thuiswerkdag voor zover zij geen reiskostenvergoeding voor die dag hebben ontvangen.

E-Bike

Het bedrag van het fietsplan, zoals we deze regeling reeds kennen, zal van EUR. 749,- worden opgehoogd naar EUR. 1.500,-. Medewerkers met een vaste aanstelling kunnen eens per 5 jaar een fiets/E-bike aanschaffen waarbij het bedrag van EUR. 1.500,- netto vanuit de WKR fiscaal vriendelijk wordt verrekend met het bruto salaris, hetgeen voor de werknemer belastingtechnisch een voordeel oplevert.

Feestdagentoeslag

DCL kent een 365- rooster, dat betekent dat op Feestdagen niet gewerkt wordt. Mocht hiervan op verzoek van de werkgever worden afgeweken, dan loopt de Feestdagentoeslag in het vervolg niet parallel aan het dienstenrooster maar wordt toegekend over de uren dat iemand op een Feestdag werkt. Feestdagen beginnen om 00.00 uur en eindigen om 24.00 uur.

Schil van flexkrachten

DCL zal streven naar een max. van 10% aan flexkrachten. Gedetacheerde medewerkers (bijvoorbeeld medewerkers via Profcore) vallen daar buiten.

Loonbod

Per 1 oktober 2025 is een loonsverhoging van 3,5% overeengekomen.

Aanpassing reiskosten woon werk

€ 0.23 per kilometer met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2024 met een max van 60km retour. Voor bestaande medewerkers in dienst op 1 april 2023 die meer dan 60km retour woon/werkverkeer hebben, geldt de 60 kilometer aftopping niet.

DCL bespreekt, evalueert en ordent de protocollen betrekking hebbende op o.a. hitte en veiligheid.

OEE

Tijdens volgende Senioroverleg zal DCL nogmaals instrueren wat het OEE protocol inhoudt en de manier waarop de OEE ingevuld dient te worden