

Collectieve Arbeidsovereenkomst QSIL Nederland B.V.

1 januari 2024 t/m 31 december 2024



INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE

HOOFDSTUK 1

- Artikel 1.1 Begrippen en definities
- Artikel 1.2 Looptijd van de CAO

ALGEMEEN

HOOFDSTUK2

- Artikel 2.1 Van werkgever
- Artikel 2.2 Van medewerker

VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

HOOFDSTUK3

- Artikel 3.1 Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst
- Artikel 3.2 Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- Artikel 3.3 Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

ARBEIDSOVEREENKOMST

HOOFDSTUK4

- Artikel 4.1 QSIL à la Carte

UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

HOOFDSTUK5

- Artikel 5.1 Maandsalaris
- Artikel 5.2 Persoonlijk budget
- Artikel 5.3 Variabel salaris
- Artikel 5.4 Collectieve schaal aanpassing
- Artikel 5.5 Vakantiebijslag
- Artikel 5.6 Girale betaling
- Artikel 5.7 Salarisregeling

BELONING

HOOFDSTUK6

- Artikel 6.1 Begrippen
- Artikel 6.2 Werktijden
- Artikel 6.3 De vaststelling van dienstroosters
- Artikel 6.4 Aanpassing arbeidsduur (deeltijd)
- Artikel 6.5 Deeltijd voor medewerkers ingaande 7 jaar voorafgaand aan de AOW-datum (80-90-100 regeling)
- Artikel 6.6 Aanpassing werktijdpatronen en thuiswerk

ARBEIDSDUUR

HOOFDSTUK 7

- Artikel 7.1 Overuren
- Artikel 7.2 Bijzondere uren bij dienstroosters
- Artikel 7.3 Consignatie
- Artikel 7.4 Feestdagen
- Artikel 7.5 Ploegendienst
- Artikel 7.6 Hindertoeslag

TOESLAGEN

HOOFDSTUK 8

- Artikel 8.1 Vakantie
- Artikel 8.2 Collectieve vrije dagen
- Artikel 8.3 Koopdagen
- Artikel 8.4 Zorgverlof
- Artikel 8.5 Verlofsparen
- Artikel 8.6 Betaling vakantie en verzuim

VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel	8.7	Compensatie voor niet-genoten vakantie
Artikel	8.8	Niet betaald verzuim
Artikel	8.9	Betaald verzuim
Artikel	8.10	Betaald verzuim voor medewerkers ingaande 7 jaar voorafgaand aan de AOW-datum (7 x 60 regeling)

HOOFDSTUK9 OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN

Artikel	9.1	Pensioenregeling
Artikel	9.2	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid
Artikel	9.3	Vergoeding woon- werkverkeer

HOOFDSTUK10 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel	10.1	Arbeidsomstandigheden
Artikel	10.2	Inleenkrachten

HOOFDSTUK11 VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel	11.1	Ondernemingsraad
Artikel	11.2	Mededelingen aan het personeel

HOOFDSTUK12 BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel	12.1	Disciplinaire maatregelen
Artikel	12.2	Intern beroep

HOOFDSTUK13 REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIE

Artikel	13.1	Verplichting van de vakorganisatie
Artikel	13.2	Wederzijdse verplichtingen
Artikel	13.3	Arbeidsrust, staking en uitsluiting
Artikel	13.4	Geschillenregeling
Artikel	13.5	Vakbondsverzuim
Artikel	13.6	Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever
Artikel	13.7	Overleg over werkgelegenheid
Artikel	13.8	Overheidsmaatregelen
Artikel	13.9	Decentraal overleg

BIJLAGE A BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

BIJLAGE B TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGDIENST EN PLOEGENTOESLAG

BIJLAGE C INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGDIENST

BIJLAGE D SALARISSCHALEN

BIJLAGE E WERKLOOSHEIDSWET – UITWERKING SOCIAAL AKKOORD

BIJLAGE F BEDRIJFS-AOW

De ondergetekenden:

QSIL Nederland B.V.

en

FNV, gevestigd te Utrecht;

verklaren op 20 januari 2024 de navolgende overeenkomst te hebben gesloten.

PREAMBULE

Op 1 oktober 2016 heeft QSIL Nederland B.V. de activiteiten overgenomen van de vestiging Winschoten van Philips Lighting B.V.

De vestiging Winschoten behoort vanaf die datum niet meer tot de in concernverband aan Philips verbonden ondernemingen waardoor de CAO Philips niet langer van toepassing is.

Partijen stellen vast dat QSIL Nederland B.V. niet gebonden is aan een algemeen verbindend verklaarde CAO, noch is QSIL verplicht deel te nemen aan enig pensioenfonds.

Partijen wensen arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken voor de medewerkers van QSIL Nederland B.V. en wensen deze afspraken vast te leggen in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Medewerkers van QSIL Nederland B.V. zullen een integrale tekst van deze CAO ontvangen.

Deze CAO zal worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

Artikel 1.1

Begrippen en definities

1. Werkgever: QSIL Nederland B.V.;
2. Vakorganisatie: FNV gevestigd te Utrecht,
3. Medewerkers: allen in dienst van werkgever en ingedeeld in de vakgroepen 10 t/m 70 echter met uitzondering van door werkgever, na overleg met de vakorganisatie, aan te wijzen leidinggevende functionarissen;

Artikel 1.2

Looptijd van de CAO

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst QSIL Nederland B.V., hierna te noemen CAO, treedt in werking op 1 januari 2024 en eindigt, zonder dat enige opzegging is vereist, op 31 december 2024.

Rechten voortvloeiend uit bepalingen van eerdere CAO's komen met de inwerkingtreding van deze CAO te vervallen. In plaats daarvan gelden de rechten voortvloeiend uit de bepalingen van deze CAO. Deze CAO heeft, voor zover deze mindere aanspraken geeft, voorrang op de voorgaande CAO's en de CAO Philips.

Individuele aanspraken die niet uit een eerdere CAO voortvloeien blijven van kracht.

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1

Van werkgever

1. Werkgever zal geen medewerkers in haar dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze CAO. Zij mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften in een voor medewerkers gunstige zin afwijken van deze CAO-voorwaarden. Wanneer deze afwijking groepen medewerkers of alle medewerkers van een bedrijf betreft, zal werkgever echter hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisatie.
2. Elke medewerker zal een exemplaar van deze CAO en van de daarvan deel uitmakende bijlagen ontvangen.
3. Werkgever zal ten aanzien van gegevens die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker raken maatregelen treffen om die persoonlijke levenssfeer van de medewerker te beschermen.
4. Werkgever zal alle wettelijke bepalingen overeenkomstig de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) respecteren en toepassen, voor zover mogelijk.
5. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWWN en FNV gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen (Stichting FIB) gedurende de looptijd van deze CAO.

Artikel 2.2

Van medewerker

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze CAO en naar de hem door of namens werkgever gegeven aanwijzingen. Tot deze aanwijzingen behoren ook de Code of Conduct, die door werkgever na overleg met de Ondernemingsraad worden vastgesteld.

De medewerker zal de belangen van werkgever naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. Hij zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1

Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

1. Bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst gaan werkgever en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst aan, waarbij wordt overeengekomen dat deze en volgende CAO's op de medewerker van toepassing zullen zijn.
2. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt, de vakgroep en het aanvangssalaris van de medewerker aangegeven.

De arbeidsovereenkomst bevat voorts onder meer bepalingen over:

- de uitoefening van een bedrijf en het verrichten van werkzaamheden voor derden, door de medewerker;
- geheimhouding over bedrijfsaangelegenheden, publicaties;
- afstand van rechten op uitvindingen.

Werkgever zal medewerkers in de vakgroepen 25 en lager niet aan de bepaling over uitvindingen houden.

Voor de vakgroepen 50 t/m 70 bevat de individuele arbeidsovereenkomst voorts onder meer bepalingen met betrekking tot:

- auteursrechten;
- octrooien;
- een concurrentiebeding.

Artikel 3.2

Opzegtermijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. De arbeidsovereenkomst kan door werkgever of door de medewerker worden opgezegd. De opzegtermijn vangt aan op de eerste dag van de maand na de opzegging; de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de opzegtermijn. Werkgever zal een door haar gedane opzegging schriftelijk bevestigen.
2. De opzegtermijn voor werkgever is afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst op de dag van opzegging en bedraagt:
 - a. ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 45
 - bij een duur korter dan 5 jaar: 1 maand;
 - bij een duur van 5-10 jaar: 2 maanden;
 - bij een duur van 10-15 jaar: 3 maanden;
 - bij een duur van 15 jaar of langer: 4 maanden.
 - b. ten aanzien van medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 50 t/m 70
 - bij een duur korter dan 15 jaar: 3 maanden;
 - bij een duur van 15 jaar of langer: 4 maanden.

3. De opzegtermijn voor de medewerker is afhankelijk van de vakgroep waarin hij is ingedeeld. De opzegtermijn voor de medewerker bedraagt voor:
 - a. de vakgroepen 10 t/m 45: 1 maand;
 - b. de vakgroepen 50 t/m 70: 3 maanden.In onderling overleg kan een kortere opzegtermijn worden overeengekomen.

Artikel 3.3

Einde arbeidsovereenkomst van rechtswege

1. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan;
2. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing. Ten aanzien van de reikwijdte van een (voorafgaande) uitzendovereenkomst geldt voor een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 7:690 e.v. BW hetgeen is bepaald in de uitzendovereenkomst van toepassing verklarende CAO.
3. Met ingang van 1 juli 2015 is artikel 7:668a lid 1 sub a BW (de periode van 36 maanden) niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in verband met het verrichten van wetenschappelijk en/of promotieonderzoek, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de promotie.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege behoudens eerdere opzegging en tenzij anders wordt overeengekomen, op de laatste dag van de maand, waarin de medewerker de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

HOOFDSTUK 4: UITRUIL VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 4.1

QSIL à la Carte

QSIL à la Carte biedt de medewerker de mogelijkheid om het geld dat hij of zij van QSIL ontvangt aan zelf gekozen doeleinden te besteden. Ook heeft de medewerker de keuze door middel van QSIL à la Carte 'tijd' om te zetten in geld. De bruto waarde blijft daarbij gelijk.

QSIL à la Carte kent de volgende bestedingsmogelijkheden:

- kooldagen;
- reserveren;
- fiets;
- fietsaccessoires;
- thuiswerkplek;
- vakbondscontributie;
- woon-werk verkeer.

De volgende vormen van 'tijd' kunnen in geld omgezet worden:

- bovenwettelijke vakantiedagen die aan het einde van het jaar reteren;
- compensatie uren overwerk ('tijd voor tijd');

Voor de verdere uitwerking, de voorwaarden en keuzemomenten wordt verwezen naar de brochure "QSIL à la Carte".

Als het brutoloon wordt aangewend voor de bestedingsmogelijkheden, dan kan dat gevolgen hebben voor de vaststelling van de hoogte van het dagloon voor sociale zekerheidsuitkeringen, zoals WW en WAO/WIA.

Nadelige gevolgen van gemaakte keuzen op het terrein van de sociale zekerheid-, fiscaliteit of anderszins, evenals het risico ten gevolge van eventuele wijzigingen in fiscale wet- en regelgeving komen voor rekening van de medewerker en zullen niet door werkgever worden gecompenseerd.

HOOFDSTUK 5: BELONING

Artikel 5.1

Maandsalaris

1. Het door werkgever ontwikkelde beloningssysteem is nader beschreven in de brochure "Beloningssysteem CAO", onder meer bevattende de salarisschalen en de salarisgaranties. De salarisschalen zullen niet structureel worden gewijzigd dan na overleg met de vakorganisatie. De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage D bij deze CAO.
2. Het maandsalaris van de medewerker wordt bepaald door:
 - de indeling van de medewerker in één van de vakgroepen;
 - de voor elke vakgroep vastgestelde salarisschaal;
 - de beoordeling van de prestatie van de medewerker.Voor de nadere uitwerking wordt verwezen naar artikel 5.7.
3. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald.

Artikel 5.2

Persoonlijk budget

1. Aan het einde van de kalendermaand zal bij de betaling van het maandsalaris een budgetbedrag worden uitbetaald.
2. In het persoonlijk budget is de vakantiebijslag zoals vermeld in artikel 5.5 opgenomen.
3. Het budget betreft een percentage van het maandsalaris, ploegentoeslag en de overige daartoe aangewezen inkomensbestanddelen.
4. Het in het voorgaande lid genoemde percentage bedraagt:

Medewerker in 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren	19,12%
Ander rooster	24,57%

5. Indien een medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het volgende jaar, wordt het persoonlijk budget verlaagd met 5,91%.
6. Indien een medewerker werkzaam is in een 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren, dan geldt een percentage van 5,54%.
7. Het persoonlijk budget is gedeeltelijk van toepassing op uitzendkrachten. Het gaat daarbij om het voormalig ATV-deel en bedraagt 0,46% voor uitzendkrachten werkzaam in de 5-ploegendienst en 5,91% voor uitzendkrachten werkzaam in de overige diensten.

Artikel 5.3

Variabel salaris

1. Werkgever kent een Variabel Salarisregeling.
2. De hoogte van het variabel salaris is afhankelijk van objectief meetbare doelstellingen van QSIL Nederland en van de beoordeling van de medewerker.
3. Het deel van het variabel salaris dat afhankelijk is van de objectief meetbare doelstellingen bedraagt maximaal 6%

-

De objectief meetbare doelstellingen kennen een onder- en bovengrens. Beneden de ondergrens wordt er geen variabel salaris uitgekeerd, boven de bovengrens is het variabel salaris gelijk aan het maximum percentage. Tussen onder- en bovengrens neemt het percentage evenredig toe.

Het percentage dat afhankelijk is van de objectief meetbare doelstellingen wordt vermenigvuldigd met een factor die afhankelijk is van de beoordeling. De waarde van deze factor loopt van 0 tot 1,25.

Uitgaande van de beoordelingssystematiek die sinds het kalenderjaar 2015 van kracht is, is de uitwerking van deze factor conform de volgende tabel:

Beoordelingscode		Factor
1	Aanzienlijke verbetering vereist	0
2	Verbetering vereist	0,75
3	Goed	1
4	Overtreft	1,1
5	Uitmuntend	1,25

Mocht het beoordelingssysteem gedurende de looptijd van deze CAO wijzigen en als gevolg daarvan de tabel niet meer toepasbaar zijn, zal over de wijziging van de tabel overleg met de vakorganisatie plaatsvinden.

Het totaal percentage variabel salaris wordt dan maximaal 7,5%

Het betreft percentages van het inkomen in het betreffende kalenderjaar. Tot het inkomen wordt gerekend: het maandsalaris, de ploegentoeslag, de vaste overwerktoeslag en de vaste bijzondere urenloeslag.

4. Het variabel salaris wordt uitbetaald in maart van het jaar volgend op het jaar waarop de regeling van toepassing is.

Artikel 5.4

Collectieve schaal aanpassing

De salarissen en -schalen worden verhoogd als volgt:

- per 1 januari 2024 met terugwerkende kracht 5% en daarna per 1 januari 2024 met 2%.

De 5% salarisverhoging met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2023 wordt in februari 2024 als eenmalige betaling ter hoogte van 5% van het jaarsalaris in 2023 uitbetaald aan de medewerkers op wie deze (huidige) cao van toepassing is. Dit bedrag is pensioengevend.

Artikel 5.5

Vakantiebijslag

1. Het wettelijk percentage vakantiebijslag (8%) is opgenomen in het persoonlijk budget zoals vermeld in artikel 5.2.
2. Voor de medewerkers van 22 jaar en ouder bedraagt de vakantiebijslag echter ten minste € 2045,- op jaarbasis. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing zoals genoemd in artikel 5.4.
3. De medewerkers bedoeld in artikel 9.2 en Bijlage A ontvangen alleen vakantiebijslag indien en voor zolang zij werkgever volmacht verlenen tot ontvangst en verrekening van de hen ingevolge de WAO of WIA toegekende vakantie-uitkering.
4. Op vakantiebijslag hebben geen aanspraak medewerkers, die:
 - a. anders dan voor herhalings oefeningen zich in werkelijke militaire dienst bevinden;
 - b. volledig arbeidsongeschikt zijn en geen aanspraak hebben op een betaling van werkgever als bedoeld in artikel 9.2 en Bijlage A.

Artikel 5.6

Girale betaling

De medewerker zal werkgever in de gelegenheid stellen de verschuldigde betalingen te voldoen door overschrijving op een bankrekening, aan te wijzen door de medewerker.

Artikel 5.7

Salarisregeling

- I. Bepaling van het functieniveau
 1. Volgens een functiewaarderingssysteem wordt het niveau van voorbeeldfuncties vastgesteld. Deze voorbeeldfuncties zijn verzameld in het bestand Referentiefuncties. Het niveau van een functie wordt vastgesteld door vergelijking met de voorbeeldfuncties.
 2. Wanneer een bepaalde functie niet vergelijkbaar is met de aanwezige voorbeeldfuncties, wordt het niveau met behulp van het functiewaarderingssysteem bepaald.
- II. Indeling van de medewerkers in een vakgroep
De medewerkers worden ingedeeld in één van de vakgroepen 10, 15, 20, 25, 27, 30, 35, 37, 40, 45, 50, 60 en 70.

De vakgroep waarin een medewerker wordt ingedeeld, wordt in beginsel bepaald door het niveau van zijn functie, mits:

- er voldoende zekerheid bestaat over de geschiktheid van de medewerker om zowel de huidige functie als andere functies op het voorgestelde niveau te vervullen en

- functies van ten minste dit niveau in het eigen bedrijf of in andere bedrijven van de onderneming beschikbaar blijven.

III. Salarissysteem

1. Structuur van het salarissysteem

- Het referentiesalaris.
Voor iedere vakgroep is een referentiesalaris vastgesteld. Het referentiesalaris is het salaris dat medewerkers die in continuïteit aan alle functie-eisen voldoen ten minste bereiken en behouden.
- Het minimum eindsalaris binnen een vakgroep.
Iedere medewerker die aan de minimum functie-eisen voldoet bereikt ten minste het minimum eindsalaris.
- Het eindsalaris binnen een vakgroep.
Indien na het bereiken van het minimum eindsalaris verdere groei in de waarde van de bijdrage van de medewerker aan de onderneming (de output) wordt geconstateerd zal men boven dit minimum eindsalaris doorgroeien. Over het algemeen zal deze groei indien men in continuïteit aan alle functie-eisen voldoet doorgaan tot een salarisniveau dat correspondeert met ten minste het referentiesalaris.
- De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage D bij deze CAO.

2. Invloed beoordeling

Ten minste eenmaal per jaar wordt in een gesprek tussen leidinggevende en medewerker de bijdrage van de medewerker over de achterliggende periode beoordeeld en worden afspraken gemaakt voor de komende periode. Daarbij wordt ingegaan op zowel de inhoud en de resultaten van het werk als op de werkwijze en het gedrag. In het gesprek zullen de voornaamste overwegingen die gelden voor de salarisvaststelling besproken worden.

3. Salarisverhoging

Voor de medewerkers heeft de beoordeling één keer per jaar gevolgen voor het salaris, mits er sprake is van groei van de bijdrage en het (persoonlijk) eindsalaris nog niet is bereikt. Toegekende verhogingen worden per 1 april volgend op de beoordeling aan het salaris toegevoegd.

IV. Individuele garanties

1. Indelingsgarantie

Wanneer een medewerker eenmaal in een vakgroep is ingedeeld zal hij daarna niet meer in een lagere vakgroep worden geplaatst.

Dit geldt niet:

- voor de medewerker die jonger is dan 55 jaar en die door het voor langere tijd ontbreken van werk op het bij zijn indeling passende niveau op werk van lager niveau moet worden ingeschakeld, in welk geval indeling in de naast lagere groep plaatsvindt;
- wanneer er sprake is van verlaging van functieniveau doordat de bijdrage van de medewerker gedurende langere tijd niet voldoet aan de daaraan te stellen eisen;
- wanneer er sprake is van maatregelen als:
 - het sluiten van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - het ingrijpend wijzigen van het werkpakket welke wijziging van duurzame aard is;
 - het ingrijpend verminderen van de personeelsbezetting van een bedrijf of een

bedrijfsonderdeel;
in welke gevallen werkgever in overleg met de vakorganisatie een nadere regeling zal vaststellen.

2. Salarisgarantie

- a. Werkgever zal een medewerker die het bij zijn vakgroep behorende minimum eindsalaris nog niet heeft bereikt, niet langer dan gedurende twee achtereenvolgende jaren geen verhogingen toekennen, tenzij een functieveranderings- of ontslagprocedure is ingezet.
- b. Verlaging van een eenmaal bereikt salaris kan alleen plaatshebben wanneer de wijze van functievervulling van de medewerker daar aanleiding toe geeft. Werkgever zal, indien zij een dergelijke verlaging overweegt, de medewerker hiervan schriftelijk op de hoogte brengen. Zij zal daarbij de medewerker gedurende een periode van een half jaar gelegenheid tot herstel bieden. Twee maanden voor het verstrijken van deze termijn zal zij de medewerker nog een waarschuwing geven voordat tot verlaging van het salaris wordt overgegaan.

3. Garantie salarisgroei

Voor de medewerkers die op 1 april 2009 in dienst waren van de rechtsvoorganger van QSIL en ingedeeld waren in een van de vakgroepen 10 t/m 45, geldt de garantie dat zij, indien zij aan de minimum functie-eisen voldoen, op termijn minimaal zullen doorgroeien naar het salaris dat overeenkomt met een bepaalde schaalpositie in de vakgroep waarin zij per 1 april 2009 waren ingedeeld.

De hiervoor bedoelde schaalpositie is:

Vakgroep	Schaalpositie	Vakgroep	Schaalpositie
10		30	94
15	98	35	92
20	97	37	92
25	95	40	91
27	94	45	90

V. Collectieve garanties

Per 1 april garandeert werkgever per vakgroep:

- a. dat bij een bezetting van ten minste 50 medewerkers, die het minimum eindsalaris nog niet hebben bereikt:
 - aan deze medewerkers gemiddeld ten minste een verhoging van 3% van het referentiesalaris wordt toegekend;
 - aan ten hoogste 10% van deze medewerkers geen verhoging zal worden toegekend;
- b. dat bij een bezetting van ten minste 50 medewerkers, die minimaal het minimum eindsalaris hebben bereikt, het gemiddelde van de salarissen van deze medewerkers ten minste gelijk zal zijn aan 97% van het referentiesalaris.

HOOFDSTUK 6: ARBEIDSDUUR

Artikel 6.1

Begrippen

1. Bruto standaard arbeidsduur: het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen en zondagen van dat jaar, uitgedrukt in uren. In 2024 bedraagt de bruto standaard arbeidsduur 2096 uren.
2. Voor de in het voorgaande lid van dit artikel genoemde dagen geldt dat elke dag wordt gerekend voor 8 uren.
3. Ploegendienstrooster: dienstrooster waarin wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten voorkomen waarbij ten minste eenmaal per vier weken door medewerkers in verschillende diensten wordt gewerkt. Wezenlijk van elkaar onderscheiden diensten betekent dat er ten minste 12 werkuren (excl. pauzes) liggen tussen het begintijdstip van de eerste dienst en het eindtijdstip van de laatste dienst.

Artikel 6.2

Werktijden

1. De werktijden worden nader geregeld in een (ploegen)dienstrooster. Hierbij gelden de bepalingen uit de overlegregeling van de tot 1 april 2007 geldende Arbeidstijdenwet, met dien verstande dat:
 - a. een (ploegen)dienstrooster bevat in beginsel ten hoogste per dienst 9,5 uren, per 4 weken 190 uren en per 13 weken 552,5 uren;
 - b. op jaarbasis bedraagt de gemiddelde arbeidsduur per week 40 uren;
 - c. de werktijd in een (ploegen)dienstrooster bedraagt ten minste een halve dienst;
 - d. een dienst bedraagt ten minste 6 uren.Mocht werkgever van het voorgaande willen afwijken, dan kan dat na overeenstemming met de vakorganisatie.
2. De werktijden in een dagdienstrooster liggen in beginsel van maandag t/m vrijdag.
3. Het rooster wordt ten minste 7 kalenderdagen vóór invoering aan betrokken medewerkers bekend gemaakt.

Artikel 6.3

De vaststelling van dienstroosters

1. Werkgever stelt het voor de medewerker geldende rooster vast.
2. Voor de vaststelling of wijziging van het rooster voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de betrokken Ondernemingsraad nodig. Het bepaalde in artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de ondernemingsraden is van toepassing.
3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan genoemd in lid 1 van dit artikel is, indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dit vereist, verplicht.

4. Voor medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 45 geldt dat wanneer in een bepaald bedrijf(sonderdeel) werken op overuren in meer belangrijke omvang - hetzij naar het aantal daarbij betrokken medewerkers, hetzij naar de te verwachten tijdsduur - noodzakelijk is, werkgever hieromtrent overleg zal plegen met de Ondernemingsraad.
5. Indien economische en/of bedrijfstechnische omstandigheden naar het oordeel van werkgever het treffen van een regeling voor werktijdverkorting, gepaard gaande met een overeenkomstige inkomensverlaging, in haar bedrijven noodzakelijk maken, zal hiertoe niet worden overgegaan dan binnen het kader van de wettelijke voorschriften en nadat hieromtrent met de vakorganisatie overleg is gepleegd.

Artikel 6.4

Aanpassing arbeidsduur (deeltijd)

1. Verzoeken tot aanpassing van de arbeidsduur worden ingediend en behandeld conform de bepalingen van de Wet aanpassing arbeidsduur.
2. Bij aanpassing van de arbeidsduur vindt aanpassing naar evenredigheid van alle arbeidsvoorwaarden plaats.

Artikel 6.5

Deeltijd voor medewerkers ingaande 7 jaar voorafgaand aan de AOW-datum (80-90-100 regeling)

1. Medewerkers kunnen vanaf 7 jaar voorafgaand aan de voor hen geldende ingangsdatum AOW een verzoek tot het werken in deeltijd doen, waarbij een werktijdpercentage van minimaal 80% geldt en het loon tot 90% wordt aangevuld. De pensioenopbouw blijft 100%.
Deelname aan de pensioenregeling wordt voortgezet op basis van een voltijds dienstverband. Bij berekening van de door de medewerker verschuldigde eigen bijdrage in de pensioenpremie wordt uitgegaan van een voltijds inkomen. Van deze regeling kan maximaal 7 jaar gebruik gemaakt worden.
2. Medewerkers die al in deeltijd werken kunnen op de onder lid 1 van dit artikel beschreven wijze hun deeltijdpercentage naar evenredigheid terugbrengen, waarbij de pensioenopbouw wordt voortgezet op basis van het inkomen voorafgaand aan de teruggang in deeltijdpercentage en de verschuldigde eigen bijdrage in de pensioenpremie op basis van dat inkomen wordt berekend.

Artikel 6.6

Aanpassing werktijdpatronen en thuiswerk

Verzoeken van medewerkers tot aangepaste werktijdpatronen en thuiswerk zullen, rekening houdend met de bedrijfsomstandigheden, positief worden benaderd. Afwijzingen worden schriftelijk gemotiveerd.

HOOFDSTUK 7: TOESLAGEN

Artikel 7.1

Overuren

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 50.
2. Onder overuren wordt verstaan:
 - uren in dagdienst en 2-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en die een eenmaal vastgesteld rooster te boven gaan, voor zover dit rooster ten minste een werktijd van 8 uren omvat;
 - uren in 3-, 4-, 4/5- en 5-ploegendienst die door de medewerker in opdracht van werkgever worden gewerkt en de 7,5 uur per dienst te boven gaan;
 - uren die worden gewerkt op dagen dat voor de medewerker geen rooster van toepassing is, gelden steeds als overuren als daarmee de 40 uren per week overschreden worden.
3. Overuren worden in beginsel gecompenseerd door het toekennen van betaald verzuim.
4. Indien en voor zover het toekennen van betaald verzuim naar het oordeel van werkgever niet mogelijk is, ontvangt de medewerker voor elk gewerkt overuur een betaling. Deze betaling bedraagt 0,575% van het maandsalaris, dat voor de toepassing van dit lid vastgesteld wordt op ten minste € 1.589,- bruto. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing, zoals genoemd in art. 5.4.
5. Naast de in het derde lid bedoelde compensatie of de in het vierde lid bedoelde betaling ontvangt de medewerker een toeslag van 25% van het uurloon per gewerkt overuur voor de eerste twee gewerkte overuren op een voor de medewerker normale werkdag.
6. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 50% van het uurloon per gewerkt overuur dat het aantal van twee overschrijdt, alsmede voor de meer dan 10 gewerkte uren op een voor de medewerker normale werkdag.
7. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt per gewerkt overuur op zaterdag:
 - 75% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in een van de vakgroepen 10 t/m 45, en
 - 25% van het uurloon voor medewerkers ingedeeld in de vakgroep 50.
8. De in het vijfde lid genoemde toeslag bedraagt 100% van het uurloon per gewerkt overuur op zon- en feestdagen.
9. Indien en voor zover aan een medewerker voor gewerkte overuren wordt toegestaan vervangend betaald verzuim op te nemen, ontvangt deze alleen de in lid 5 t/m 8 genoemde toeslagen.
10. Voor de verrekening van overuren zijn door werkgever intern nadere regels gesteld.

Artikel 7.2

Bijzondere uren bij dienstroosters

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 60.

2. Indien en voor zover een medewerker via ploegentoeslag of via zijn normale salaris voor het werken op bijzondere uren nog geen extra betaling ontvangt, dan ontvangt hij voor het werken op bijzondere uren een toeslag overeenkomstig het bepaalde in lid 3 van dit artikel.
3. Deze toeslag bedraagt:
 - 25% voor de uren op
maandag t/m vrijdag van : 00.00 - 07.00 uur
en van : 19.00 - 24.00 uur
en zaterdag van : 00.00 - 06.00 uur
 - 75% voor de uren op
zaterdag van : 06.00 - 24.00 uur
 - 100% voor uren op
zondag van : 00.00 - 24.00 uur
4. De in lid 3 genoemde toeslagen worden berekend over 0,575% van het maandsalaris.

Artikel 7.3

Consignatie

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 60.
2. Van consignatie is sprake indien de medewerker zich in opdracht van werkgever buiten de bij zijn dienstrooster behorende tijden beschikbaar en bereikbaar houdt.
3.
 - a. Aan het geconsigneerd zijn op maandag t/m vrijdag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden van een uur werken tegen normaal salaris. Onder etmaal wordt in dit verband verstaan de tijd tussen het einde van het voor de medewerker geldende rooster op de ene dag en de aanvang van het rooster op de volgende dag (16 uren).
 - b. Aan het geconsigneerd zijn op een collectieve vrije dag wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris.
 - c. Aan het geconsigneerd zijn op zaterdag, zon- en feestdagen wordt per etmaal een vaste vergoeding verbonden gelijk aan twee uur werken tegen normaal salaris, vermeerderd met een toeslag conform artikel 7.2.
4. Werkgever kan de vaste vergoeding geheel of gedeeltelijk omzetten in betaald verzuim. De bijzondere urentoeslag wordt steeds uitbetaald.
5. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf op maandag t/m vrijdag worden twee bonusuren betaald tegen normaal salaris.
Bij daadwerkelijke opkomst op zaterdag, zondag en een feestdag worden 2½ bonusuren betaald tegen normaal salaris.
6. Bij daadwerkelijke opkomst op het bedrijf worden de aanwezigheidsuren betaald conform artikel 7.1.
7. Indien de laatste opkomstperiode eindigt na 00.00 uur en voor 05.00 uur volgt aansluitend een rustperiode van 8 uren. Voor zover deze uren samenvallen met uren van het voor die dag geldende rooster, wordt over deze uren het salaris doorbetaald.

8. Indien alleen een oproep plaatsvindt tussen 05.00 uur en 06.00 uur volgt binnen 24 uur na 06.00 uur een rustperiode van 8 uren.
9. Indien zowel tussen 00.00 uur en 05.00 uur als tussen 05.00 uur en 06.00 uur een oproep plaatsvindt, geldt het gestelde in lid 7.
10. Indien alleen een oproep plaatsvindt na 06.00 uur wordt aansluitend volgens het voor die dag geldende rooster gewerkt, waarbij het maximale aantal te werken uren 13 bedraagt. In een periode van 13 weken wordt niet langer gewerkt dan gemiddeld 45 uren per week.

Artikel 7.4

Feestdagen

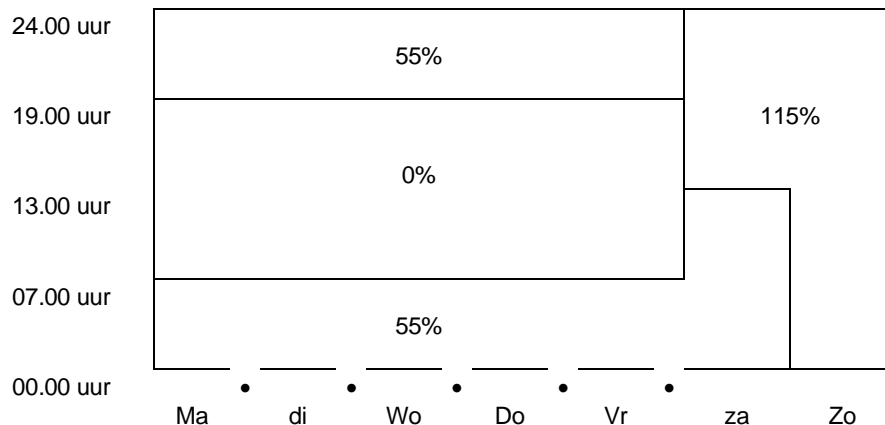
1. Op zondagen, Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop Koningsdag gevierd wordt, en 5 mei (eens per 5 jaar, voor het eerst weer in 2025), zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.
2. Over feestdagen conform lid 1 wordt het normale salaris, inclusief eventuele ploegentoeslagen, doorbetaald.
3. Medewerkers in de vakgroepen 10 t/m 50 die op feestdagen conform lid 1 werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst, die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst en een toeslag van 100%. De vervangende vrije dienst kan in overleg met de medewerker uitbetaald worden. Medewerkers in vakgroep 60 die op feestdagen conform lid 1 werken, ontvangen naast het normale salaris vermeld in lid 2 over de gewerkte uren in een dienst die eindigt op een feestdag, een vervangende vrije dienst. De vervangende vrije dienst kan in overleg met de medewerker uitbetaald worden.
4. Werkgever zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.
5. Werkgever stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.

Artikel 7.5

Ploegendienst

1. De medewerker, die volgens een vastgesteld ploegenrooster in ploegen werkt, ontvangt een maandsalaris ploegendienst, dat wordt vastgesteld evenredig aan de arbeidsduur en doorwerkt in de daaraan gerelateerde inkomensbestanddelen. Boven het maandsalaris ploegendienst ontvangt de medewerker een ploegentoeslag.

2. Deze toeslag wordt betaald vanaf het moment dat medewerker in ploegen is gaan werken en zolang deze daarin blijft werken. Een toelichting op de berekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag is opgenomen in bijlage B bij deze overeenkomst. De hoogte van de ploegentoeslag is afhankelijk van de mate waarin werktijden en pauzetijden inconveniënt zijn.
3. Voor de vaststelling van de inconveniëntie wordt onderstaand schema toegepast*.



* Voor de vaststelling van de ploegentoeslag van de 2-ploegendienst dag/nacht zal voor maandag t/m vrijdag een inconveniëntie-vrije zone worden berekend ter grootte van 12 uren.

4. De ploegentoeslag wordt verhoogd met 1,5%, indien medewerker naar het oordeel van werkgever werkzaamheden verricht waarbij het pauzemoment dagelijks varieert en niet vastligt in het dienstrooster ofwel er geen sprake is van een aaneengesloten pauze van één half uur.

Dit verhogingspercentage dient te worden vermenigvuldigd met het voor de medewerker geldende basispercentage (zie bijlage B).

5. De ploegentoeslag wordt betaald over de som van de daartoe aangewezen inkomensbestanddelen, echter ten minste gebaseerd op € 2.064,- per maand. Laatstgenoemd bedrag wordt aangepast met het percentage van de collectieve schaal aanpassing zoals genoemd in art. 5.4.
6. De bij werkgever bestaande inkomensafbouwregeling is opgenomen in bijlage C bij deze overeenkomst.

Artikel 7.6

Hindertoeslag

1. Dit artikel is van toepassing op medewerkers ingedeeld in één van de vakgroepen 10 t/m 45.
2. Aan medewerkers die onder hinderlijke omstandigheden werken kan een hindertoeslag worden toegekend. Werkgever zal er naar streven hinderlijke omstandigheden weg te nemen. Wanneer deze omstandigheden worden weggenomen, vervalt een eventuele hindertoeslag.

3. De volgende hinderlijke werkomstandigheden zijn in de hindertoeslagregeling betrokken:
- vuil;
 - klimaat;
 - luchtverontreiniging;
 - persoonlijke beschermingsmiddelen;
 - zwaarte van de arbeid.

Daarnaast wordt aan medewerkers die in drie- of meerploegenrooster werken met een aaneengesloten reeks van ten minste 5 nachtdiensten een toeslag toegekend, waarvan de hoogte gelijk is aan niveau 2 in lid 4 genoemd. Werkgever heeft hieromtrent intern nadere regelen gesteld.

4. Er worden twee niveaus van hinder onderscheiden:
1. medewerkers werkzaam in de granulefabriek
 2. medewerkers werkzaam in magazijn, onderhoudsdienst, speciaal glas of quartz

Niveau	Toeslag
1	€ 76,25
2	€ 25,20

5. De toeslag is gebaseerd op het ononderbroken, gedurende de gehele werktijd bestaan van de hinder. Wordt de hinder slechts gedurende een gedeelte van de werktijd ondervonden dan zal een toeslag naar evenredigheid worden betaald. 6. De hindertoeslag zal als regel maandelijks worden uitbetaald.

HOOFDSTUK 8: VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 8.1

Vakantie

1. Vakantieniveau
 - a. Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
 - b. Medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn hebben, behoudens het bepaalde in lid 3 en 4 van dit artikel, voor dat jaar recht op 25 dagen vakantie.
 - c. Bij een collectieve vakantieperiode van 2 weken respectievelijk 3 weken ontvangt de medewerker 1 dag respectievelijk 2 dagen extra vakantie ter compensatie.
2. Vakantie bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar
 - a. Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor de medewerkers, die in de loop van een maand in dienst treden telt deze maand mee voor de berekening van het evenredige deel van het vakantieniveau.
 - b. Medewerkers, die bij indiensttreding aantonen dat zij, op grond van nog niet genoten vakantie bij hun vorige werkgever, aanspraken hebben op niet betaald verzuim zullen in staat worden gesteld deze tijd op te nemen in de loop van het kalenderjaar waarin zij in dienst treden. Op dit niet betaalde verzuim zijn de overige bepalingen van de vakantie-regeling van toepassing.
3. Vakantie bij ontslag in de loop van het kalenderjaar
Medewerkers, die in de loop van het kalenderjaar de dienst verlaten, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van het vakantieniveau. Voor medewerkers, die voor het einde van een maand de dienst verlaten, telt deze maand niet mee voor de berekening van het evenredige deel van de vakantie. Teveel genoten individuele vakantie zal met de laatste betaling worden verrekend.
4. Vakantierechten tijdens bijzondere omstandigheden
 - a. Er bestaat geen aanspraak op vakantie over de periode waarin wegens het niet verrichten van de bedongen arbeid geen aanspraak op salaris bestaat.
De medewerker heeft echter aanspraak op vakantie in de gevallen en over de tijdvakken als bedoeld in artikel 7: 635 van het Burgerlijk Wetboek, alsmede bij niet betaald verzuim als bedoeld in lid 2 sub b van dit artikel en bij door werkgever toegestaan verzuim als bedoeld in artikel 13.5 van deze CAO.
 - b. Het bepaalde in lid 2 en 3 van dit artikel is van overeenkomstige toepassing bij einde, respectievelijk aanvang van de periode waarin op grond van lid 4 sub a van dit artikel geen aanspraak op vakantie bestaat.
5. Arbeidsongeschiktheid en overig verzuim tijdens vakantie
Collectieve vakantiedagen gedurende welke medewerkers arbeidsongeschikt zijn, dan wel betrokken worden bij gebeurtenissen als genoemd in artikel 8.9 van dit hoofdstuk (Betaald verzuim), worden niet beschouwd als genoten vakantie, mits een en ander op de voorgeschreven wijze is gemeld.
 6. Betaling en verjaring van vakantiedagen
 - a. Over genoten vakantiedagen wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.
 - b. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen, zowel wettelijk als bovenwettelijk, verjaren na 5 jaar, gerekend vanaf het einde van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Uitgezonderd hiervan zijn spaaruren zoals bedoeld in artikel 8.4.

- c. Alleen jaarlijks, aan het einde van het jaar, mogen maximaal 5 (bovenwettelijke) vakantiedagen worden uitbetaald.
7. Vakantiebesteding
- Vakantiedagen dienen in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstaat.
 - Indien geen collectieve vakantieperiode geldt, zal voor de medewerker die ruim tevoren schriftelijk aan zijn leidinggevende de door hem gewenste periode van aaneengesloten vakantie heeft opgegeven, de vakantieperiode in overeenstemming met zijn wens worden vastgesteld, tenzij de vereiste bezetting in de betreffende periode dat niet toelaat.
 - Voor het opnemen van de overige vakantiedagen kan volstaan worden met voorafgaand mondeling overleg.
 - Werkgever heeft de instemming van de Ondernemingsraad nodig voor de vaststelling van collectieve vakantieperiode. Artikel 27 lid 3, 4 en 5 van de Wet op de ondernemingsraden is van toepassing.
 - Met inachtneming van het bepaalde in sub d. Kan de onderneming ten hoogste 15 dagen voor aaneengesloten vakantieperiodes aanwijzen. De aanwijzing zal in beginsel vóór 1 januari van het vakantiejaar geschieden.
 - Wanneer naar het oordeel van werkgever het belang van werkgever dit vereist, kan werkgever na overleg met de medewerker een vastgestelde vakantie wijzigen. De schade die de medewerker door deze wijziging lijdt wordt door werkgever vergoed.
8. Vakantie voor medewerkers werkzaam in flexibele (ploegen)dienstroosters
- Voor de (ploegen)medewerker die werkzaam is in dienstroosters met een werktijd, die met inachtneming van het gestelde in artikel 6.2 afwijkt van 8 uren per dienst, wordt de hoogte van het vakantieniveau vastgesteld in uren.
 - Bij vakantie wordt het feitelijk aantal uren volgens het dienstrooster in mindering gebracht op het vakantieniveau.

Artikel 8.2

Collectieve vrije dagen

Werkgever kan 5 vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers vaststellen na overleg met de Ondernemingsraad.

Voor medewerkers in een 5- of 4/5-ploegendienst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 31,5 tot 37,5 uren geldt 1 dag in plaats van 5 dagen.

Voor de vaststelling van méér vrije dagen voor alle of een groep van de betrokken medewerkers heeft werkgever de instemming van de Ondernemingsraad nodig.

Artikel 8.3

Koopuren

- Medewerkers kunnen op jaarbasis 20 vrije dagen kopen ('koopuren').
- Men geeft kooldagen op in uren.
- Voor het opnemen van kooldagen gelden dezelfde voorwaarden als bij vakantiedagen. Deze voorwaarden zijn beschreven in artikel 8.1, leden 7b en 7c.
- De waarde van kooldagen zijn het aantal uren x 0,682% van het voltijd maandsalaris;
- Medewerkers hebben de mogelijkheid om aan het einde van het jaar in één keer 13 dagen te kopen voor het daarop volgende kalenderjaar.

Artikel 8.4

Verlofsparen

1. De medewerker kan bovenwettelijke vakantie uren, overuren en consignatie uren aanwijzen om als tijd te sparen (verlofsparen) met als doel om vervroegd te stoppen met werken of om het geheel of gedeeltelijk op te nemen gedurende de loopbaan.
2. De aangekochte en gespaarde uren worden bijgeschreven op het saldo verlofsparen, een en ander tot het maximum aan verlofspaaruren. Is dat maximum bereikt (2.088 uren, parttimers naar rato), dan wordt het meerdere automatisch uitbetaald.
3. De medewerker die verlof uit zijn spaarsaldo wil opnemen moet dit uiterlijk 3 maanden voorafgaand aan het begin van zijn spaarverlofperiode aanvragen. De periode van het spaarverlof wordt in overleg met werkgever vastgesteld.
4. Voor zover er voorafgaand aan pensionering of vervroegde pensionering nog spaaruren over zijn in het spaarsaldo, dient het restant tijdig daaraan voorafgaand in zijn geheel te worden opgenomen.
5. De medewerker kan tijdens de arbeidsovereenkomst de verlofspaaruren alleen in tijd opnemen (en dus niet laten uitbetalen).
6. Bij einde van de arbeidsovereenkomst, niet zijnde een beëindiging als gevolg van de dringende reden en/of (ernstige) verwijtbaarheid wordt het spaarsaldo eveneens tijdig daaraan voorafgaand en in zijn geheel opgenomen. Resterend spaarsaldo dat niet tijdig is opgenomen voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst als bedoeld wordt alléén uitbetaald als dit te wijten is aan QSIL.

Artikel 8.5

Zorgverlof/Geboorteverlof

1. De Wet arbeid en zorg kent de medewerker rechten toe met betrekking tot zorgverlof. Het betreft dan calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof, langdurig zorgverlof, kraamverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof en ouderschapsverlof.
2. Sommige van deze verlofvormen zijn (deels) betaald verzuim, andere vormen betreffen niet-betaald verzuim.
3. Artikel 8.9 geeft expliciet aan dat calamiteitenverlof een vorm van niet-betaald verzuim is.
4. Werkgever betaalt tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof alsook tijdens adoptie- en pleegzorgverlof, zoals bedoeld in art. 3:1 respectievelijk 3:2 van de Wet arbeid en zorg, 100% van het inkomen bij werken, mits de medewerker 10 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum respectievelijk de datum van adoptie respectievelijk pleegzorg de ingangsdatum van het verlof in overleg met werkgever heeft vastgesteld.
5. De medewerker heeft recht op geboorteverlof éénmaal het aantal werkuren per week. De medewerker kan de verlofdagen van het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen binnen vier weken na de geboorte van het kind.

6. Na de bevalling van de partner of degene wiens kind de medewerker erkent, heeft de medewerker gedurende een periode van vijf weken te rekenen na de eerste dag van de bevalling, recht op aanvullend geboorteverlof. De medewerker kan de verlofdagen van het geboorteverlof naar eigen inzicht opnemen binnen zes maanden na de geboorte van het kind en de medewerker moet eerst het geboorteverlof als bedoeld in art. 8.5.5 van deze CAO hebben opgenomen.
7. Tijdens het verlof als bedoeld in art. 8.5.6 van deze CAO krijgt de medewerker een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van hun dagloon (en maximaal 70% van het maximumdagloon). QSIL Nederland zal deze uitkering aanvullen tot 100% van het laatstverdiende loon.
8. De CAO reikt een aantal mogelijkheden aan die naast de regelingen op basis van de Wet arbeid en zorg ingezet kunnen worden voor zorgverlof. Dat zijn:
 - kooppuren;
 - levensloopverlof;
 - (tijdelijk) deeltijdwerken.

Artikel 8.6

Betaling vakantie en verzuim

Over vakantiedagen en betaald verzuim als bepaald in de artikelen 8.10 en 13.5, zal het salaris - voor ploegenwerkers inclusief de voor hen geldende ploegentoeslag - worden doorbetaald.

Artikel 8.7

Compensatie voor niet-genoten vakantie

Indien aan de medewerker niet-genoten vakantiedagen worden uitbetaald, ontvangt de medewerker voor elk uur, als percentage van het voltijd maandsalaris: 0,682%;

Artikel 8.8

Niet betaald verzuim

1. Werkgever is geen enkele betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke de medewerker de bedongen arbeid niet heeft verricht.
2. Evenmin behoudt de medewerker zijn aanspraak op betaling in de gevallen bedoeld in de artikelen 7:628 en 7:629 van het Burgerlijk Wetboek en de artikelen 4:1 en 4:2 van de Wet arbeid en zorg, voor zover in de artikelen 8.10, 13.5 en Bijlage A van deze CAO niet anders is bepaald.
3. Verzuim zonder uitdrukkelijke toestemming van werkgever is, behoudens in geval van arbeidsongeschiktheid, niet toegestaan.
4. Medewerker heeft het recht tot het opnemen van een sabbatical van 3 aaneengesloten maanden eens in de 3 jaar. Voor deze periode van onbetaald verlof kunnen de vakantierechten van het jaar waarin het verlof een aanvang neemt, aangewend worden.

Artikel 8.9

Betaald verzuim

1. Voor het deelnemen aan of bijwonen van de navolgende gebeurtenissen wordt gedurende de daarbij vermelde tijd verzuim met behoud van betaling toegestaan wanneer de medewerker daarbij anders niet aanwezig kan zijn.
 - a. Overlijden van echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, schoondochter of schoonzoon van de medewerker: de noodzakelijk te verzuimen tijd, doch ten hoogste 1 werkdag.
 - b. Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner, een inwonend kind of inwonende ouder van de medewerker: de werkdagen liggende tussen overlijden en begrafenis.
 - c. Begravenis van de echtgeno(o)t(e) of partner, een kind, ouder, grootouder, broer, zuster, zwager, schoonzuster, schoonzoon, schoondochter of kleinkind van de medewerker: 1 dag.
 - d. Huldiging van de medewerker in verband met zijn 25- of 40-jarig dienstjubileum: 1 werkdag.
 - e. In de periode van 3 jaar voorafgaand aan de pensioneringsleeftijd voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering: maximaal 5 werkdagen.
 - f. Het huwelijk of het registreren van het partnerschap van de medewerker en/of het 25- of 40 jarig huwelijksjubileum van de medewerker: 1 dag per gebeurtenis.

NB.:

Naast het geregistreerde partnerschap wordt ook degene met wie de medewerker samenleeft en een gemeenschappelijke huishouding voert als partner aangemerkt, mits de samenleving en de gemeenschappelijke huishouding blijkt uit een notariële akte.

Waar in het bovenstaande sprake is van "ouders" ofwel "grootouders" worden daaronder tevens verstaan ouders ofwel grootouders van de echtgeno(o)t(e) of partner.

2. Voor zover het bezoek aan huisarts, tandarts, verloskundige, specialist en fysiotherapeut niet in eigen tijd kan geschieden en verschuiving van werktijd evenmin mogelijk is, vindt tijdens de voor het bezoek noodzakelijk te verzuimen tijd doorbetaling van het loon plaats.
3. Ook voor andere gebeurtenissen en gedurende langere tijd dan onder lid 1 van dit artikel vermeld, kan de medewerker met behoud van betaling verzuim worden toegestaan, wanneer bijzondere omstandigheden dit naar de mening van werkgever rechtvaardigen.

Artikel 8.10

Betaald verzuim voor medewerkers ingaande 7 jaar voorafgaand aan de AOW-datum (7 x 60 regeling)

1. Dit artikel is van toepassing op alle medewerkers binnen de organisatie.
2. Medewerkers hebben de mogelijkheid om vanaf 7 jaar voor het bereiken van de voor hen geldende AOW leeftijd jaarlijks 60 uur verzuim met behoud van betaling op te nemen. Van deze regeling kan maximaal 7 jaar gebruik gemaakt worden.

Bij arbeidsongeschiktheid van de medewerker gedurende een gedeelte van een betreffend jaar en ten aanzien van medewerkers die in deeltijd werkzaam zijn, wordt het aantal uren verzuim met behoud van betaling naar evenredigheid berekend. Medewerkers die gebruik maken van de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidsduur op grond van artikel 6.5 hebben geen aanspraak op extra uren betaald verzuim volgens dit lid.
3. Werkgever en medewerker stellen in overleg vast wanneer deze uren kunnen worden opgenomen. Dit verzuim mag niet worden vervangen door een uitkering in geld.

HOOFDSTUK 9: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 9.1

Pensioenregeling

Iedere medewerker neemt deel aan het QSIL pensioenregeling. De uitvoering van deze pensioenregeling is opgedragen aan de het Pensioenfonds PGB.

De pensioenregeling van QSIL voldoet per 1 januari 2021 ten minste aan de volgende kenmerken:

- Pensioensysteem : Middelloonregeling, karakter uitkeringsovereenkomst
- Toetredingsleeftijd : 18 jaar
- Pensioenrichtdatum : 68 jaar
- Pensioensalaris : 12 x bruto maandsalaris incl. ploegentoeslag + persoonlijk budget onder aftrek van de waarde van opgenomen kooldagen + variabel salaris
- Franchise : gelijk aan de laatstelijk vastgestelde franchise in het Philips flexpensioen
- Pensioengrondslag : Pensioensalaris minus franchise
- Eigen bijdrage : 2% van de pensioengrondslag t/m 2021. Vanaf 1 januari 2022 komen boven op de 2%, de helft van de meerkosten boven de 24% van het pensioensalaris – behorende bij een pensioenopbouw van 1,85% in het jaar 2022 – voor rekening van medewerker. Dit zal leiden tot een eigen bijdrage van totaal 3,8% van de pensioengrondslag.
- Opbouwpercentage ouderdomspensioen : 1,85% (ambitie) van de pensioengrondslag. De ambitie correspondeert met de premiestelling van de PGB-basisregeling (zijnde in 2022 28% van de pensioengrondslag). Indien de premie voor de PGB-basisregeling vanaf 1 januari 2023 wordt aangepast geldt het volgende (*):
 - In het geval er sprake is van een verhoging van de basispremie voor de PGB-basisregeling dan zal het opbouwpercentage evenredig naar beneden worden aangepast.
 - In het geval dat PGB de basispremie van de PGB-basisregeling verlaagt zal het premie-overschot in het premiedepot bij PGB gestort worden.
- Premiedepot : Het premiedepot zal aangewend worden om een eventuele verlaging van het opbouwpercentage te compenseren.

- Nabestaandenpensioen : opbouwbasis, 70% van het ouderdomspensioen
- Wezenpensioen : risicobasis, 14% van het ouderdomspensioen
- WIA-excedentpensioen : risicobasis, gebaseerd op een aanvullingsniveau van 70% (bij volledige arbeidsongeschiktheid conform de WIA)(**)
- Wet Toekomst
Pensioenen (WTP): In de nabije toekomst zullen partijen – zodra daar concrete aanleiding voor is – met elkaar in overleg treden over de pensioenregeling bij QSIL samenhangend met de introductie van de WTP. Voorts zal het navolgende contractueel worden overeengekomen in het geval PGB invaart in de WTP. Indien de premie door de WTP lager is dan de premie binnen het huidige pensioenstelsel dan worden de premies van zowel werkgever als die van de medewerker gelijkelijk afgebouwd.

(*) Voor de looptijd van het contract van het pensioenfonds PGB, te rekenen vanaf 2013 wordt als uitgangspunt genomen de basispremie van PGB. De basispremie is een percentage van de som van de pensioengrondslag en bedraagt voor het jaar 2022 28%. Wanneer de basispremie van PGB hoger wordt dan 28% van de som van de pensioengrondslagen dan heeft zulks een negatief effect op het opbouwpercentage van het pensioen welke thans op 1.85% is vastgesteld. Zodra de basispremie van PGB (exclusief opslagen) hoger wordt dan 28% dan zal het opbouwpercentage van het pensioen worden verlaagd.

In het geval gedurende de looptijd van de pensioenovereenkomst met het pensioenfonds PGB de basispremie (exclusief opslagen) lager is dan 28% dan zal QSIL het verschil tussen de basispremie (exclusief opslagen) en 28%, welk verschil hier wordt gedefinieerd als zijnde “premie-overschot” doen storten in een gezamenlijk door CAO partijen aan te wijzen depot. In het geval de basispremie (exclusief opslagen) boven de 28% uitstijgt en alsdan een verlaging van het opbouwpercentage van het pensioen van 1,85% aan de orde is, zal eerst, voorzover toereikend, de middelen uit het depot worden aangewend.

In het geval het depot niet (meer) toereikend is zal dan pas verlaging van het opbouwpercentage van het pensioen van 1,85% plaatsvinden. Het is ook mogelijk een eerder toegepaste verlaging, op grond van het hierboven gestelde, te herstellen door aanwending van het premie-overschot.

De looptijd van de pensioenovereenkomst met PGB is van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2026. Na het einde van deze looptijd komt deze CAO afspraak te vervallen tenzij veranderde wet- en regelgeving, waaronder begrepen het Pensioenakkoord, eerder nopen tot het wijzigen van deze CAO afspraak.

(**) Ingeval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt toekenning van premievrijstelling en WIA-excedentpensioen plaats naar rato van het geldende arbeidsongeschiktheidspercentage.

De inkoop van extra aanspraken uit hoofde van de voorwaardelijke suppletietoeslag wordt voortgezet. QSIL zal met de pensioenuitvoerder afspraken maken over een collectieve ANW-hiaatverzekering die medewerkers vrijwillig, voor eigen rekening, kunnen afsluiten. Medewerker kan op zijn verzoek via PGB deelnemen aan een collectieve ANW hiaat verzekering, waarvoor medewerker zelf de premie draagt.

Op enkele punten kunnen de definitieve dekkingen beperkt afwijken van de tot 1 oktober 2016 geldende bepalingen in het Philips flex-pensioen. Hierbij moet onder andere gedacht worden aan het grensbedrag dat geldt voor de berekening van het WIA-excedentpensioen en de voorwaarden en tarifiering van de ANW-hiaatverzekering.

Voor het overige vindt uitwerking plaats onder het voorbehoud van wettelijke en fiscale uitvoerbaarheid.

Artikel 9.2

Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid

De regeling over betaling tijdens arbeidsongeschiktheid is opgenomen in bijlage A bij deze CAO.

Artikel 9.3

Reiskostenvergoeding

1. De medewerker krijgt – ongeacht de wijze van vervoer – een tegemoetkoming voor alle afgelegde kilometers woon-werkverkeer met een maximum van 30 kilometer voor een enkele reis. Dat zijn de kilometers tussen het woonadres en het adres van de standplaats, gemeten volgens de meest gebruikelijke weg en rekenkundig afgerond op hele kilometers. De maximale vergoeding per dag bedraagt 60 kilometer.
2. De bijdrage per kilometer bedraagt € 0,14 bruto per afgelegde kilometer voor medewerkers in ploegendienst en € 0.11 bruto per afgelegde kilometer voor de overige medewerkers. Conform huidige fiscale regelgeving is deze vergoeding volledig onbelast.
3. Bij langdurige ziekte, sabbatical of anderszins langdurig verlof wordt de reiskostenvergoeding stopgezet.

HOOFDSTUK 10: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 10.1

Arbeidsomstandigheden

1. Werkgever zorgt voor goede en veilige arbeidsomstandigheden, evenals naar organisatie en werk waarbij de medewerker zijn gaven en bekwaamheden zo goed mogelijk kan benutten en ontwikkelen en waarbij ieder in zijn functie in staat wordt gesteld verantwoordelijkheden te dragen.
2. a. Werkgever zal bij voortdurend haar beste zorg wijden aan de fysieke arbeidsomstandigheden, onder meer door:
 - het treffen van daarop gerichte maatregelen voor haar medewerkers;
 - het geven van voorlichting aan en het plegen van overleg met de ondernemingsraden over de veiligheid;
 - het geven van informatie en instructies aan medewerkers over gevaren bij het werk, de daarmee verband houdende veiligheidsregels en de door hen te nemen maatregelen bij storingen en onregelmatigheden;
 - het, waar nodig, ter beschikking stellen van persoonlijke beschermingsmiddelen.
- b. De medewerker zal de eigen veiligheid en die van zijn medewerkers naar vermogen in acht nemen. Hij doet dat onder meer door:
 - zich op de hoogte te stellen van de voorschriften, de opgestelde veiligheidsregels in acht te nemen en de gegeven instructies op te volgen;
 - op elk overlegniveau waarin hij betrokken is een bijdrage te leveren ter instandhouding, en zo mogelijk verbetering, van de veiligheid;
 - het melden van zijns inziens bestaande gevaren bij zijn leidinggevende;
 - de ter beschikking gestelde persoonlijke beschermingsmiddelen te gebruiken.
- c. Werkgever zal zorgen voor een doelmatige uitrusting en organisatie van de in haar bedrijven werkzame diensten ten behoeve van de hulpverlening aan individuele medewerkers.

Artikel 10.2

Inleenkrachten

1. Werkgever zal zich vergewissen dat de uitzendkracht vanaf de eerste dag dat deze werkzaamheden voor werkgever/inlener verricht het recht heeft op dezelfde beloning als medewerkers die in dienst van werkgever zijn en in gelijke of gelijkwaardige functie werkzaam zijn. De beloning omvat:
 - het feitelijke salaris op basis van de bij werkgever geldende/gebruikelijke arbeidsduur;
 - de van toepassing zijnde arbeidsduurverkortingen.
 - de bijzondere beloningen (o.a. toeslagen voor overwerk, consignatie feestdagen en ploegen- en hindertoeslag);
 - kostenvergoedingen zoals reiskosten woon-werkverkeer en, overige kostenvergoedingen, die werkgever gebruikelijk zijn;
2. Algemene CAO-verhogingen en de individuele verhoging gelden ook voor uitzendkrachten en worden op hetzelfde tijdstip toegepast als voor CAO-medewerkers.
3. Voor ingeleende vakantiewerkers met een maximale inleenperiode van drie maanden mag worden afgeweken van op de QSIL Nederland salarisschalen gebaseerde beloning.

Werkervaring van inleenkrachten bij werkgever telt mee bij de bepaling van het salaris bij indiensttreding of hernieuwde inlening.

HOOFDSTUK 11 VOORLICHTING EN OVERLEG

Artikel 11.1

Ondernemingsraad

1. Als intern orgaan van overleg en advies bestaat een Ondernemingsraad die ten minste het in de Wet op de Ondernemingsraden genoemde aantal kiesgerechtigde medewerkers heeft.
2. Werkgever ziet er op toe dat een medewerker noch wegens lidmaatschap van een Ondernemingsraad, noch wegens de wijze van uitvoering daarvan wordt benadeeld in zijn positie als medewerker in de onderneming.

Artikel 11.2

Mededelingen aan het personeel

Mededelingen die door werkgever worden uitgegeven en voor medewerkers bestemd zijn en via e-mail, informatieschermen dan wel via de mededelingenborden in de bedrijven worden bekend gemaakt, worden geacht daardoor aan iedere medewerker afzonderlijk en persoonlijk te zijn gedaan.

HOOFDSTUK 12: BEDRIJFSDISCIPLINE/INTERN BEROEP

Artikel 12.1

Disciplinaire maatregelen

Werkgever kan de medewerker die zijn verplichtingen voortkomende uit de arbeidsovereenkomst niet nakomt, afhankelijk van de ernst van het feit, de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

- a. berisping;
- b. schorsing zonder behoud van betaling van loon voor ten hoogste vijf werkdagen in die gevallen wanneer er sprake is van een dringende reden, zodanig dat een ontslag op staande voet kan worden gegeven
- c. degradatie;
- d. ontslag met inachtneming van de geldende opzegtermijn;
- e. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn (ontslag wegens dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 van het Burgerlijk Wetboek).

Artikel 12.2

Intern beroep

1. Werkgever zal een klachtenprocedure in overleg met de Ondernemingsraad vaststellen op grondslag van tussen partijen overeengekomen regels.
2. De mogelijkheid voor de medewerker om zich tot de gewone rechter te wenden wordt door de klachtenprocedure niet aangetast.

Ten minste éénmaal per jaar worden, in het kader van de in artikel 31b van de Wet op de ondernemingsraden bedoelde bespreking van de algemene gang van zaken, aan de Ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens verschaft over de behandeling van de klachten in het betrokken bedrijf.

HOOFDSTUK 13: REGELINGEN M.B.T. VAKORGANISATIE

Artikel 13.1

Verplichting van de vakorganisatie

De vakorganisatie zal bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze CAO te goeder trouw naleven.

Artikel 13.2

Wederzijdse verplichtingen

1. Partijen zullen deze CAO te goeder trouw naleven en handhaven.
2. Partijen zullen tijdens de duur van deze CAO onder de medewerkers geen enkele actie voeren, die ten doel heeft wijziging te brengen in de bij deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. Indien een van de partijen tijdens de duur van deze CAO door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst noodzakelijk mocht oordelen, zal zij dit aan de andere partijen schriftelijk meedelen. Partijen zullen hierover meteen onderhandelingen openen en deze voeren in een geest van samenwerking en vertrouwen.

Artikel 13.3

Arbeidsrust, staking en uitsluiting

1. De vakorganisatie zal een ongestoorde voortgang van het bedrijf zoveel mogelijk bevorderen en verstoringen van de arbeidsrust trachten tegen te gaan. Zij zullen tijdens de duur van deze CAO geen staking toepassen.
2. Het eerste lid geldt niet wanneer werkgever overweegt of heeft besloten:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting daarvan ingrijpend te reorganiseren en de vakorganisatie daartegen uit het oogpunt van medewerkersbelang zeer ernstige bezwaren heeft. De vakorganisatie zal echter een staking niet toepassen dan na overleg met werkgever.
3. Werkgever zal alleen uitsluiting toepassen als tegenmaatregel bij staking en hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakorganisatie.
4. Bij staking of arbeidsonrust zal de vakorganisatie voor zover mogelijk er toe bijdragen dat de werkzaamheden die noodzakelijk zijn voor het behoud van materiaal en installaties voortgang zullen vinden.

Artikel 13.4

Geschillenregeling

1. Uit deze CAO voortvloeiende geschillen tussen werkgever en de vakorganisatie zullen zoveel mogelijk langs minnelijke weg worden geregeld.

2. Wanneer binnen 2 maanden, nadat de meest gerede partij haar zienswijze betreffende een dergelijk geschil aan de andere partijen bij deze CAO schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, de bij het geschil betrokken partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen, kan het geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.
3. Partijen behouden daarnaast steeds de bevoegdheid een voorziening in kort geding te vragen.

Artikel 13.5

Vakbondsverzuim

Werkgever zal, wanneer naar haar oordeel de werkzaamheden dit toelaten, medewerkers op verzoek van hun vakorganisatie verzuim met behoud van betaling toestaan voor:

- a. het deelnemen aan door de vakorganisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten;
- b. het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van hun vakorganisatie genoemde of daarmee gelijk te stellen organen.
- c. het deelnemen aan overleg van bezoldigde functionarissen van de vakorganisatie met de leiding van bedrijven van werkgever. Per bedrijf zal één vakbonds(kader-)lid van de vakorganisatie aan dit overleg kunnen deelnemen. De bezoldigde functionarissen zullen in de gelegenheid worden gesteld om gedurende 1 uur voor en na dit overleg met desbetreffende (kader-)ledengroep (3 – 5 medewerkers) in het betrokken bedrijf te beraadslagen.

Het onder sub a. En b. Gestelde is nader uitgewerkt in de door partijen overeengekomen “Regeling vakbondsverzuim”.

Artikel 13.6

Vakbondswerk in de bedrijven van werkgever

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakorganisatie en haar leden en tussen deze leden onderling, alsmede om de vakorganisatie in staat te stellen gekozen leden van de Ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal werkgever aan de vakorganisatie de volgende medewerking verlenen:

1. Een voorzitter van de bedrijfsledengroep dan wel een door deze aangewezen ander bestuurslid van de bedrijfsledengroep kan, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. binnen het bedrijf waarin hij werkt, maar buiten werktijd, contact hebben met leden van zijn vakorganisatie; indien naar het oordeel van partijen sprake is van bijzondere omstandigheden, kan dit ook binnen werktijd geschieden;
 - b. indien dit door omstandigheden niet op korte termijn buiten werktijd mogelijk is, binnen werktijd contact te hebben met bezoldigde functionarissen van zijn vakorganisatie;
 - c. binnen werktijd contact hebben met leden van de Ondernemingsraad van dit bedrijf.
2. De vakorganisatie zal, met inachtneming van de daartoe door partijen opgestelde richtlijnen:
 - a. in de gelegenheid worden gesteld onder eigen verantwoordelijkheid gebruik te maken van door werkgever ter beschikking gestelde mededelingenborden.
De mededelingen zullen uitsluitend betrekking hebben op de organisatie en/of het functioneren van de vakorganisatie en zullen geen betrekking hebben op personen;
 - b. zolang de onder a. Genoemde mededelingenborden niet ter beschikking zijn gesteld, via werkgever vakbondsvergaderingen kunnen aankondigen op de mededelingenborden in

- de bedrijven; wanneer de inhoud van deze bekendmakingen verder gaat dan het vermelden van tijd, plaats en onderwerp van te houden vergaderingen is voor de publicatie daarvan toestemming van werkgever nodig;
- c. afschriften ontvangen van algemene bedrijfsmededelingen aan de medewerkers;
 - d. de stukken ontvangen die voor de vergadering van de Ondernemingsraden door werkgever aan de leden worden verzonden; voorts ontvangen zij de agenda's en verslagen van de Ondernemingsraadvergaderingen voor zover de ondernemingsraden daarmee instemmen; de vakorganisatie zal uit deze interne stukken niet publiceren dan met toestemming van werkgever;
 - e. informele gesprekken kunnen hebben met daartoe door werkgever aangewezen bedrijfsfunctionarissen.
3. Een ploegenwerker die zitting heeft in het bestuur van de bedrijfsledengroep van zijn vakorganisatie kan met behoud van salaris aan een vergadering daarvan deelnemen, wanneer naar het oordeel van werkgever het werk dit toelaat.
4. a. Werkgever ziet er op toe dat kaderleden ten gevolge van de uitoefening van hun vakbondsfunctie geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als medewerker.
b. Een kaderlid wordt niet ontslagen indien hij ook niet ontslagen zou worden als hij geen kaderlid zou zijn.
c. Onder kaderleden worden verstaan leden van het bestuur van de bedrijfsledengroepen, leden van daaronder vallende sectiebesturen en werknemersleden van de CAO-onderhandelings-delegatie, indien en voor zover zij als zodanig door hun vakorganisatie bij werkgever zijn aangemeld.
d. Inzet van kaderleden kan als competentie worden vermeld op CV en/of opgenomen in E-portfolio.
5. Eenmaal per jaar zal werkgever op verzoek van de vakorganisatie haar medewerking verlenen om de ledenlijsten van de vakorganisatie bij te werken.

Artikel 13.7

Overleg over werkgelegenheid

1. Werkgever zal de vakorganisatie in het centraal overleg periodiek (minimaal twee maal per jaar) informeren omtrent de algemene gang van zaken in het bedrijf. Hierbij zal vooral aandacht worden besteed aan ontwikkelingen met betrekking tot de economische situatie, investeringen en werkgelegenheid (onder meer positie vrouwen, leeftijdsbewust personeelsbeleid, bevorderen ondernemerschap, werkgelegenheidsplan, opleidingen).
2. Indien werkgever overweegt te besluiten tot:
 - a. investeringen die tot belangrijke inkrimping, uitbreiding of wijziging van de werkzaamheden van een bedrijfsonderdeel leiden;
 - b. sluiting en/of ingrijpende wijziging van de personeelsbezetting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel;
 - c. een fusie als bedoeld in het SER-besluit fusiegedragsregels 2000; zal zij bij het nemen van haar beslissing de sociale gevolgen betrekken.
3. In verband daarmee zal werkgever zo snel als de eventueel noodzakelijke geheimhouding dit mogelijk maakt de vakorganisatie, de betrokken Ondernemingsra(a)d(en) en de medewerkers inlichten over de overwogen maatregelen.
4. Aansluitend hierop zal werkgever de overwogen maatregelen en daaruit eventueel voor de

medewerkers of een aantal medewerkers voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakorganisatie en de betrokken Ondernemingsra(a)d(en).

Artikel 13.8

Overheidsmaatregelen

Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals met betrekking tot de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken raken, dan eindigen per de datum dat dergelijke maatregelen in werking treden de desbetreffende bepalingen uit deze CAO.

Partijen zullen dan zo spoedig mogelijk hierover overleg plegen en vaststellen welke bepalingen dan zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.

Artikel 13.9

Decentraal overleg

Naast het centraal overleg tussen partijen, zoals aangegeven in artikel 13.7, vindt op initiatief van het betrokken management dan wel vakorganisatie regulier overleg plaats. In dit overleg kunnen onder meer de volgende onderwerpen worden besproken:

- Gang van zaken
Hierbij komen de omzet en financiële resultaten van het betrokken bedrijfsonderdeel aan de orde alsook eventuele bijzondere projecten c.q. activiteiten.
- De werkgelegenheid
Samenhangend met de gang van zaken wordt informatie verstrekt over de verwachte ontwikkeling in de lokale werkgelegenheid, qua aard en omvang. Daarbij kunnen ook de maatregelen ten aanzien van employability worden besproken die met het oog op de verwachte ontwikkeling genomen zijn of mogelijk genomen gaan worden.
- Flexibiliteit
In het kader van de toename van behoefte aan flexibiliteit kunnen concrete uitwerkingen van flexibiliteitsmodellen aan de orde worden gesteld, zoals flexibele contractvormen, uitzendkrachten, flexibele werktijdroosters, deeltijd, werken op zaterdag.
- Positie van vrouwen
Hierbij kan onder meer de aandacht voor vrouwen bij werving en selectie, bij loopbaan en opleidingen, alsmede de situatie met betrekking tot ouderschapsverlof en kinderopvang aan de orde worden gesteld.
- Opleidingen
De inspanning op het gebied van opleidingen in het bedrijfsonderdeel, waarbij naast de totale deelname ook de deelname naar bijvoorbeeld functieniveau, leeftijd en opleidingssoort besproken kan worden.
- Loopbaanbeleid
De wijze waarop het loopbaanbeleid binnen het bedrijfsonderdeel wordt ingevuld afhankelijk van de aard van de werkzaamheden, personeelssamenstelling, opleidingsniveau, etc.
- Salaris- en indelingsbeleid
De wijze van uitvoering van het beoordelings-, salaris- en indelingsbeleid kan aan de orde gesteld worden. Als informatie worden jaarlijks de statistieken salarisbeleid (met collectieve garanties) op plant- en bedrijfsniveau verstrekt.

Aldus overeengekomen te Winschoten op 20 januari 2024

Namens QSIL Nederland B.V.

Bestuurder
G.W. van den Hoek

Namens de vakorganisatie

FNV
Bestuurder
J. Compaijen

BIJLAGE A BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Loonbetaling tijdens eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid.

- a. In afwijking van wat in artikel 7:629 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek is bepaald over de omvang van het loon bij arbeidsongeschiktheid, keert werkgever bij arbeidsongeschiktheid aan de medewerker uit:
 1. gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 100% van het loon;
 2. na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid: 90% van het loon.
- b. Indien de medewerker na de eerste 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid werkzaam is in passende arbeid met een aantal werkuren van 75% of meer, zal werkgever 95% van het loon uitkeren.
- c. Gedurende de periode dat een medewerker in de tweede 6 maanden van de arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering ingevolge hoofdstuk 6 van de WIA (Inkomensvoorziening voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten), zal werkgever 100% van het loon uitkeren.
- d. Indien door de bedrijfsarts wordt vastgesteld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid en door de medewerker een deskundigenoordeel wordt gevraagd aan het UWV zal het oordeel van het UWV worden gerespecteerd.
- e. Voor dit artikel worden perioden van arbeidsongeschiktheid samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
- f. Als het UWV werkgever verplicht om ook na de eerste 104 weken het loon door te betalen, keert werkgever 90% van het loon uit.
- g. De medewerker is verplicht mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door werkgever aan te wijzen bedrijfsarts en de aanwijzingen van deze bedrijfsarts op te volgen. De medewerker is verplicht zich tijdens arbeidsongeschiktheid te houden aan de geldende gedragsregels.
- h. Indien de medewerker niet meewerkt aan geneeskundig onderzoek, zich niet houdt aan de geldende gedragsregels en/of aanwijzingen van de bedrijfsarts niet opvolgt, vervalt het recht op aanvulling van het wettelijke recht op loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid.

2. Betaling na 104 weken arbeidsongeschiktheid

- a. Werkgever zal voor de medewerker die volledig arbeidsongeschikt is in de zin van de WIA gedurende ten hoogste een jaar de wettelijke uitkering aanvullen tot 90% van zijn bruto loon, indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen overeenkomstig de arbeidsongeschiktheidswetgeving. Indien het dienstverband bij aanvang van dat jaar of tijdens de looptijd van dat jaar wordt verbroken, wordt de aanvulling op de wettelijke uitkering over de resterende periode van dat jaar als een bedrag ineens bij ontslag uitbetaald.
- b. Werkgever zal de medewerker die recht heeft op een loongerelateerde uitkering of een loonaanvullingsuitkering op grond van hoofdstuk 7 van de WIA (WGA regeling) en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op die WGA-uitkering indien en voor zolang medewerker aan werkgever ter verrekening volmacht verleent tot ontvangst van de uitkeringen.

Het inkomen dat verdiend wordt met de passende arbeid, samen met de WGA-uitkering en de aanvulling van werkgever bedraagt:

 - $80\% \times (A - B) + B$, tijdens de loongerelateerde uitkering en tijdens de loonaanvullings-uitkering indien de medewerker ten minste zijn resterende verdien capaciteit benut;

- $80\% \times (A - C) + B$, tijdens de loonaanvullingsuitkering indien de medewerker ten minste 50% van zijn resterende verdiencapaciteit benut;
 - waarbij A staat voor het bruto inkomen, B voor het inkomen verdiend met de passende arbeid en C voor de door het UWV vastgestelde resterende verdiencapaciteit.
- c. Werkgever zal de medewerker die geen recht heeft op een uitkering ingevolge de WIA omdat de arbeidsongeschiktheid lager is dan 35% en die in passende arbeid werkzaam is een aanvulling verstrekken op het lagere inkomen.

De aanvulling is als volgt:

3e ziektejaar	$80\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
4e ziektejaar	$70\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
5e ziektejaar	$60\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
6e ziektejaar	$50\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
7e ziektejaar	$40\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
8e ziektejaar	$30\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
9e ziektejaar	$20\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
10e ziektejaar	$10\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$
11e ziektejaar	$0\% \times (90\% \text{ van het bruto inkomen minus de resterende verdiencapaciteit})$

3. Ter nadere bepaling van het begrip inkomen, als genoemd in dit artikel, worden door werkgever intern nadere regels gesteld.
4. Intern gelden nadere regels voor medewerkers aan wie tijdens hun werkzame periode bij Philips een uitkering ingevolge de WAO is toegekend.

BIJLAGE B (behorend bij artikel 7.5) TOELICHTING OP BEREKENING MAANDSALARIS PLOEGENDIENST EN PLOEGENTOESLAG

- Het maandsalaris van de ploegenwerker wordt bepaald door het maandsalaris volgens artikel 5.1 van deze CAO te vermenigvuldigen met het basispercentage.
- Het basispercentage wordt als volgt berekend:

het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus

cyclus x 40*

- De ploegentoeslag wordt bepaald door het totaal van de inconveniëntie van de werk- en pauzetijden in een cyclus volgens het inconveniëntieschema in artikel 7.5 lid 3 van deze overeenkomst te delen door het aantal feitelijk te werken uren in een cyclus. De uitkomst daarvan wordt vermenigvuldigd met het basispercentage.
- De formule voor berekening van de ploegentoeslag is als volgt:

$$\frac{\text{totaal toeslag in een cyclus}}{\text{aantal feitelijk te werken uren in een cyclus}^{**}} \times \text{basispercentage}$$

- Voor een voorbeeldberekening van het maandsalaris ploegendienst en de ploegentoeslag verwijzen wij u naar de brochure "Beloningsregelingen ploegenwerkers".

* Voor de volcontinuuroosters: 4/5- en 5-ploegendienst en daarvan afgeleide roosters vindt de berekening plaats op basis van 38 uren per week.

** Bij berekening van het maandsalaris van een 4-ploegendienstwerker wordt uitgegaan van 150 te werken uren in een cyclus, terwijl bij berekening van de ploegentoeslag wordt uitgegaan van 157,5 uren in een cyclus.

BIJLAGE C

INKOMENSAFBOUWREGELING VOOR MEDEWERKERS IN PLOEGDIENST

1. De medewerker die de ploegdienst verlaat en overgaat naar een ander dienstrooster met een lager maandinkomen, komt in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling.
 - De hoogte van het af te bouwen bedrag is gelijk aan het verschil tussen het oude maandinkomen (inclusief ploegentoeslag) en het nieuwe maandinkomen (inclusief eventuele (ploegen)toeslag).
 - De duur van de afbouwregeling wordt afgeleid van het aantal volle ononderbroken ploegenjaren, met dien verstande, dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 1 maand afbouw. Voor medewerkers van 45 jaar en ouder geldt dat ieder vol ploegenjaar recht geeft op 2 maanden afbouw.
 - In de eerste helft van de afbouwregeling ontvangt medewerker 75% van het af te bouwen bedrag, in de tweede helft 25%. De medewerker die vrijwillig de ploegdienst verlaat en jonger is dan 55 jaar ontvangt de helft van bovengenoemde achtereenvolgende percentages.
 - De medewerker van 55 jaar en ouder met minimaal 10 doch minder dan 20 ononderbroken ploegenjaren ontvangt met inachtneming van de inkomensafbouwregeling tot aan datum pensionering minimaal 25% van het af te bouwen bedrag.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 20 doch minder dan 30 ononderbroken ploegenjaren ontvangt in bovenbedoelde zin minimaal 50%.
 - De medewerker van 55 jaar of ouder met minimaal 30 ononderbroken ploegenjaren ontvangt in bovenbedoelde zin 75%.

2. Indien de medewerker op medische gronden de ploegdienst heeft verlaten en hem een uitkering ingevolge de WIA wordt toegekend, komt hij in aanmerking voor de regeling vervat in Bijlage A van deze CAO.

Daarenboven komt de medewerker in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling, mits dit niet leidt tot een verlaging van het arbeidsongeschiktheidspercentage.

De medewerker die op medische gronden de ploegdienst heeft verlaten en zonder beperkingen is herplaatst in dagdienst komt bij volledige afschatting in aanmerking voor de inkomensafbouwregeling indien en voor zover deze nog niet uit andere hoofde aan hem is toegekend.

De afbouw vindt steeds plaats tot het maandinkomen dat geldt op grond van wat in de diverse leden van Bijlage A van deze CAO is bepaald.

3. De medewerker die de ploegdienst onvrijwillig verlaat en in de ploegdienst een maandinkomen genoot gelijk aan of hoger dan dat van een vergelijkbare voltijddagdienstwerker, kan aanspraak maken op een zodanig dienstrooster, dat het daaruit voortvloeiende maandinkomen minimaal overeenkomt met dat van een vergelijkbare medewerker in een voltijddagdienstrooster.

Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing voor de ploegenwerker van 55 jaar of ouder die de ploegdienst vrijwillig verlaat.

4. De betaling volgens de inkomensafbouwregeling vervalt bij overgang naar een (ploegen)dienst welke recht geeft op een maandinkomen (inclusief [ploegen]toeslag) dat gelijk of hoger is dan het voor de overgang geldende maandinkomen (inclusief [ploegen]toeslag).

De afbouwregeling vervalt bij beëindiging van het dienstverband; treedt medewerker opnieuw in dienst van werkgever dan tellen de vroegere ploegenjaren niet mee voor de inkomensafbouwregeling.

5. Het afbouwbedrag zal bij collectieve salarisverbeteringen dienovereenkomstig worden verhoogd.
6. Ten aanzien van de door medewerkers opgebouwde rechten ingevolge de ploegentoeslaggarantie-regeling zoals deze tot 1 januari 1989 gold, is de volgende regeling van toepassing:
 - a. alle betalingen op grond van de huidige ploegentoeslaggarantieregeling worden gewaarborgd op het niveau zoals dit is bereikt op de dag voorafgaande aan die waarop het nieuwe ploegengebouw is ingevoerd;
 - b. bij de toepassing van de nieuwe inkomensafbouwregeling tellen alle ploegenjaren mee zoals deze voorafgaande aan de invoeringsdatum van de nieuwe ploegenbeloningsregeling in ploegendienst zijn doorgebracht voor zover althans deze niet zijn geëffectueerd volgens de toen geldende ploegentoeslaggarantieregeling.
7. Indien een medewerker die valt onder de ploegentoeslaggarantieregeling van vóór 1 januari 1989 opnieuw in ploegendienst gaat werken vindt bij het verlaten van de ploeg afbouw van zijn ploegentoeslag plaats tot het garantieniveau dat is bereikt op basis van de garantieregeling die gold vóór 1 januari 1989.

BIJLAGE D SALARISSCHALEN

CAO BIJLAGE D Salarisschalen



Maandsalarisschaal tot en met vakgroep 45 per 1 januari 2024 in euro's

(inclusief de collectieve schaalverhoging van 5% met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2023 en de structurele collectieve schaalverhoging van 2% per 01-01-2024)

Schaalpositie	10	15	20	25	27	30	35	37	40	45
115	2951	2989	3107	3275	3460	3652	4057	4344	4748	5368
110	2822	2859	2971	3132	3309	3493	3881	4155	4541	5134
105	2695	2729	2836	2990	3159	3335	3703	3966	4335	4901
Referentiesalaris = 100	2566	2599	2701	2848	3008	3175	3527	3777	4128	4667
95	2437	2469	2566	2705	2858	3017	3351	3589	3921	4434
90			2431	2563	2707	2858	3174	3400	3715	4201
85				2421	2557	2699	2997	3211	3509	3967
80					2406	2540	2822	3022	3303	3734
75						2382	2646	2834	3096	3501
70							2469	2644	2890	3267
65								2455	2683	3034
60									2477	2800

Maandsalarisschaal vanaf vakgroep 50 per 1 januari 2024 in euro's

(inclusief de collectieve schaalverhoging van 5% met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2023 en de structurele collectieve schaalverhoging van 2% per 01-01-2024)

Schaalpositie	50	60	70
130	6681	8385	10692
125	6425	8063	10280
120	6167	7741	9869
115	5911	7418	9457
110	5653	7096	9047
105	5397	6773	8635
Referentiesalaris = 100	5139	6450	8224
95	4883	6128	7814
90	4625	5805	7402
85	4369	5482	6991
80	4111	5160	6579
75	3855	4838	6168
70	3598	4516	5757
65	3341	4193	5346
60	3084	3870	4934

BIJLAGE E

WERKLOOSHEIDSWET – UITWERKING SOCIAAL AKKOORD

Door de Wet werk en zekerheid worden de wettelijke duur en opbouw van de WW beperkt voor uitkeringen met een eerste werkloosheidsdag op of na 1 januari 2016. In het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 hebben Sociale Partners aangegeven, dat zij beogen om de beperking van opbouw en duur van de WW in het wettelijke, publieke deel te repareren met private aanvullende verzekeringen op CAO-niveau. Uitgangspunt is dat de private aanvullende afspraken samen met de publiek gefinancierde WW - zoals die vanaf 1 januari 2016 van kracht zal zijn - de opbouw en duur van de WW in stand houdt.

Door middel van een private aanvullende WW verzekering wordt bereikt dat in aanvulling op de wettelijke rechten vanaf 1 januari 2016 medewerkers een halve maand extra WW-recht opbouwen per dienstjaar vanaf het elfde tot en met het 38-ste gewerkte dienstjaar. Bovendien zal voor medewerkers die al meer dan 24 maanden WW-recht hebben opgebouwd de verlaging van de wettelijke duur worden gerepareerd. De totale maximale duur van de opgebouwde wettelijke en bovenwettelijke WW bedraagt tezamen 38 maanden (waarvan 24 maanden wettelijk), afhankelijk van het aantal jaren dat meetelt voor het arbeidsverleden.

QSIL en de vakorganisatie spreken af een private aanvullende WW verzekering af te sluiten onder de volgende voorwaarden:

1. De uitvoering wordt belegd bij UWV of een andere partij in de keten van werk en inkomen, zoals bijvoorbeeld de SVB, of een landelijke uitvoeringsorganisatie die een uniforme regeling uitvoert;
2. De bovenwettelijke afspraak over de opbouw WW en loongerelateerde WGA wordt gefinancierd via een premie betaald door de medewerkers. Dit geldt voor zowel de uitvoeringskosten als de uitkeringslasten. De premiegrondslag en de uitkeringsgrondslag is het (maximum) dagloon voor werknemersverzekeringen, zoals van toepassing is op de publiek gefinancierde WW.
3. Medewerkers zijn verplicht deel te nemen aan deze verzekering. Premiebetaling vindt plaats via inhouding op het salaris.
4. Voor deze verzekering geldt dat de opbouw van arbeidsverleden alleen geldt voor het tijdvak gelegen vanaf 1 januari 2016 waarin de medewerker in dienst is van QSIL, vallend onder werkingssfeer van de CAO en er over dat tijdvak premie is betaald door de medewerker.
5. Deze afspraak loopt in ieder geval tot 1 oktober 2027.

BIJLAGE F

Bedrijfs-AOW

Deelname staat open voor een iedere medewerker van QSIL die er van gebruik wil maken. De voorwaarden zijn:

- De medewerker moet minimaal 5 jaar in dienst zijn van QSIL Nederland B.V. (direct voorafgaand aan ingangsdatum bedrijfs-AOW)
- Deelname (en met pensioen gaan) is mogelijk tot en met 31 december 2025.
- De medewerker gaat volledig met pensioen en uit dienst, op z'n vroegst 36 maanden voor de AOW-leeftijd.
- De medewerker moet minimaal 3 maanden voor de beoogde pensioendatum doorgeven aan QSIL Nederland B.V. dat hij/zij gebruik wil maken van de regeling en uit dienst gaat en met pensioen.
- QSIL Nederland B.V. kan de minimale termijn van 3 maanden verlengen als tijdige vervanging/overdracht niet goed mogelijk is en dit de continuïteit van bedrijfsprocessen in gevaar brengt.
- De medewerker heeft conform het pensioenreglement PGB het recht om de ingangsdatum van het ouderdomspensioen te vervroegen, mits dit tenminste 3 maanden van tevoren door de medewerker wordt aangevraagd.

De bruto uitkering bedraagt per maand € 2.182,-- (bedrag 2024) en wordt iedere maand door QSIL Nederland B.V. aan de ex-medewerker uitgekeerd.

- Het bedrag van de bruto uitkering per maand volgt de zgn. RVU-drempelvrijstelling.
- Ingeval de ex-medewerker komt te overlijden ontvangt de partner de resterende bruto uitkeringen als bedrag ineens.
- De medewerker kan gebruik maken van een financieel adviesgesprek met een door QSIL aan te wijzen financieel adviseer. De kosten van dit advies komen voor rekening van QSIL.
-
- Zoals in het Sociaal plan QSIL Nederland B.V. 2024 is afgesproken, is nieuwe instroom in deze regeling niet meer mogelijk tot en met juli 2024. Deelnemers die hadden kunnen deelnemen, ontvangen hiervoor compensatie in het Sociaal Plan.