

## **Collectieve Arbeidsovereenkomst**

**Kalibra<sup>®</sup> International B.V.**

**DELFT**

1 januari 2009 t/m 31 december 2009

## **Considerans**

Tussen de ondergetekenden  
Kalibra International B.V., gevestigd te Delft,

als partij ter ene zijde

en

**De Unie**, gevestigd te Culemborg,  
**ABVA KABO FNV**, gevestigd te Zoetermeer,

als partijen ter andere zijde,  
is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan op basis van het op 4 februari 2009 bereikte onderhandelingsresultaat.

### **Copyright**

© 2009 CAO-partijen

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

## **Inhoudsopgave**

<b>1.</b>	<b>ALGEMENE BEPALINGEN</b> .....	<b>4</b>
1.1	Definitiebepaling .....	4
1.2	Bepalingen betreffende de CAO .....	5
1.3	Verplichtingen van CAO-partijen .....	5
<b>2.</b>	<b>DIENSTVERBAND</b> .....	<b>9</b>
2.1	Bepalingen omtrent de arbeidsovereenkomst .....	9
2.2	Beëindiging arbeidsovereenkomst .....	9
<b>3.</b>	<b>ARBEIDSDUUR</b> .....	<b>10</b>
3.1	Algemene bepalingen omtrent de arbeidsduur .....	10
<b>4.</b>	<b>VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF</b> .....	<b>11</b>
4.1	Vakantie .....	11
4.2	Buitengewoon verlof .....	14
<b>5.</b>	<b>BELONING</b> .....	<b>15</b>
5.1	Salaris .....	15
5.2	Toeslagen .....	17
<b>6.</b>	<b>VERGOEDINGSREGELINGEN</b> .....	<b>18</b>
<b>7.</b>	<b>SOCIALE VOORZIENINGEN</b> .....	<b>19</b>
<b>8.</b>	<b>VAKBONDSWERKEN - BIJDRAGE</b> .....	<b>21</b>
<b>Bijlage 1</b>	<b>Principeakkoord inzake KALIBRA-CAO 2009 d.d. 4 februari 2009</b> .....	<b>24</b>
<b>Bijlage 2</b>	<b>Functielijst</b> .....	<b>25</b>
<b>Bijlage 3</b>	<b>Salarisgebouw per 1 januari 2009 in euro's</b> .....	<b>26</b>
<b>Bijlage 4</b>	<b>Pensioen reglement van de Stichting Federatief Pensioenfonds</b> .....	<b>26</b>
<b>Bijlage 5</b>	<b>Regeling reis- en werktijden</b> .....	<b>26</b>
<b>Bijlage 6</b>	<b>Regeling reis- en werktijden voor medewerkers, die op of na 1 juli 2004 in dienst getreden zijn</b> .....	<b>27</b>
<b>Bijlage 7</b>	<b>Regeling partieel leerplichtigen</b> .....	<b>28</b>
<b>Bijlage 8</b>	<b>Protocol Poortwachter</b> .....	<b>29</b>
<b>Bijlage 9</b>	<b>Regeling Kalibra-CAO a la carte</b> .....	<b>30</b>

## 1. ALGEMENE BEPALINGEN

### 1.1 DEFINITIEBEPALING

#### Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- |    |                               |   |
|----|-------------------------------|---|
| a. | de werkgever                  | de partij ter ene zijde;  |
| b. | vakvereniging                 | elk der partijen ter andere zijde;  |
| c. | werknemer                     | iedere persoon in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in Bijlage 2 van de Kalibra-CAO; als werknemers in de zin van deze overeenkomst worden niet beschouwd stagiaires en vakantiewerkers.<br>Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze Kalibra-CAO zoveel mogelijk, naar rato van de individuele arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald, op overeenkomstige wijze van toepassing; |
| d. | maand                         | kalendermaand;  |
| e. | week                          | een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;   |
| f. | schaalsalaris                 | het bruto maandsalaris als geregeld in Bijlage 3;   |
| g. | maandinkomen                  | het schaalsalaris, vermeerderd met eventuele vaste toeslagen;   |
| h. | uurloon                       | 0,64% van het voor de werknemer geldende schaalsalaris op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst;  |
| i. | overwerk                      | werk dat buiten de voor de werknemer vastgestelde diensttijd (rooster) (dus na 9,5 uur werken zonder pauzes) wordt verricht met toestemming van de directe chef;  |
| j. | deeltijdwerker                | de werknemer die minder dan het normale aantal uren arbeid verricht en naar evenredigheid van dat geringere aantal uren wordt beloond;  |
| k. | functie                       | het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;  |
| l. | aanwijzingen en voorschriften | regels, al dan niet schriftelijk vastgelegd, vanwege de werkgever bepaald voor zo ver deze verband houden met de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden;  |
| m. | standplaats                   | de plaats van tewerkstelling zoals vermeld in de individuele arbeidsovereenkomst;   |
| n. | Ondernemingsraad              | het bevoegde overlegorgaan, ingesteld krachtens de Wet op de Ondernemingsraden;   |
| o. | BW                            | Burgerlijk Wetboek.   |



## 1.2 BEPALINGEN BETREFFENDE DE CAO

### **Artikel 2 Looptijd**

1. De Kalibra-CAO treedt in werking per 1 januari 2009 en eindigt van rechtswege en wel per 31 december 2009, zonder dat opzegging noodzakelijk is.
2. Indien de Kalibra-CAO van rechtswege is geëindigd, doch de onderhandelingen omtrent een nieuwe overeenkomst bij het eindigen van de lopende overeenkomst nog niet zijn afgesloten, worden voor de tijd van de daarna voortdurende onderhandelingen de bepalingen van de opgezegde overeenkomst toegepast.

### **Artikel 3 Tussentijdse wijzigingen**

Indien een van de partijen tijdens de duur van de Kalibra-CAO door bijzondere omstandigheden wijziging van de overeenkomst nodig mocht oordelen, zal hij dit onverwijld aan de andere partijen medelen.

### **Artikel 4 Voorstellen tot wijziging**

1. Voorstellen tot wijziging der Kalibra-CAO in de gevallen bedoeld in artikel 3 worden per aangetekend schrijven ter kennis gebracht van de andere partijen. Partijen verplichten zich zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval binnen een maand na indiening, in onderhandeling te treden over de ingediende voorstellen tot wijziging of vernieuwing van de Kalibra-CAO.
2. In de gewijzigde of nieuw vastgestelde Kalibra-CAO kan per artikel een verschillende ingangsdatum worden vastgelegd.

### **Artikel 5 Geschillen**

1. De uitleg van de Kalibra-CAO berust bij partijen.
2. Indien partijen bij de Kalibra-CAO van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze overeenkomst, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil in der minne op te lossen.
3. De werknemer, die van mening is dat hij door een door of namens de werkgever genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering, zijn arbeidsvoorwaarden of hemzelf betreffend, in zijn belangen onevenredig getroffen wordt, kan zich wenden tot de werkgever.  
De werkgever vertegenwoordigd door de naast hogere chef zal in dat geval de genomen beslissing, verrichte handeling of uitgesproken weigering in heroverweging nemen en geen definitieve beslissing nemen nadat de betrokken werknemer door hem is gehoord, in welk geval de werknemer het recht heeft zich door een raadsman te doen bijstaan.

## 1.3 VERPLICHTINGEN VAN CAO-PARTIJEN

### **Artikel 6 Informatieverschaffing aan vakverenigingen**

1. De werkgever zal de vakverenigingen jaarlijks informatie verschaffen over de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zal met name aandacht worden besteed aan ontwikkelingen m.b.t. het personele, organisatorische, commerciële, financieel-economische en technische beleid.
2. Met inachtneming van de verplichtingen die voortvloeien uit respectievelijk het SER-besluit Fusiegedragsregels 2000, de Wet op de Ondernemingsraden en de Wet melding collectief ontslag zal de werkgever indien hij overweegt:
  - een fusie aan te gaan,
  - een bedrijf of een onderdeel te sluiten,
  - de personeelsbezetting te herzien,hierbij de sociale gevolgen betrekken.

De werkgever zal de vakverenigingen, de Ondernemingsraad en de betrokken werknemers inlichten omtrent de overwogen maatregelen en voorts met de Ondernemingsraad en de vakverenigingen overleg plegen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

#### **Artikel 7 Verplichtingen van de werkgever**

1. De werkgever verplicht zich de Kalibra-CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens de Kalibra-CAO geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 2, 3 en 4.
3. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst of het in artikel 68 bedoelde bedrijfsreglement dan wel bedrijfsarbeid te doen verrichten op voorwaarden welke per jaar en in totaliteit gezien een andere waarde hebben dan de in deze overeenkomst vastgestelde voorwaarden.
4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar de Kalibra-CAO en het in artikel 68 bedoelde bedrijfsreglement.
5. De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de Kalibra-CAO uitreiken.
6. De werkgever zal de werknemer inlichten welke aanwijzingen en voorschriften bij de werkzaamheden in acht moeten worden genomen. Voorzover schriftelijk vastgelegd, liggen de instructies en voorschriften op een voor de werknemer vrij toegankelijke plaats.
7. De werkgever zal zorg dragen voor veilige werkomstandigheden in het bedrijf, de gezondheid van de werknemers zo goed mogelijk beschermen en het welzijn van de werknemers in verband met de arbeid bevorderen.

#### **Artikel 8 Verplichtingen van de vakverenigingen**

1. De vakverenigingen verplichten zich de Kalibra-CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 2, 3 en 4, en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

#### **Artikel 9 Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. 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.
3. Het is de werknemer verboden tegen beloning enigerlei arbeid voor derden te verrichten, als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren of als commissaris, adviseur dan wel toezichthouder zich al dan niet tegen beloning te verbinden, tenzij de werkgever schriftelijk te kennen heeft gegeven daartegen geen bezwaren te hebben. Indien werknemer voornemens is deze activiteiten te aanvaarden of dit bedrijf uit te oefenen, dient hij dit vooraf aan de werkgever te melden. Op daartoe strekkend schriftelijk verzoek zal de werkgever zich, eveneens schriftelijk, binnen drie weken uitspreken.



De werkgever is bevoegd een werknemer die de in dit lid genoemde verboden overtreedt, zonder behoud van inkomen te schorsen, en in geval van herhaling op staande voet te ontslaan.

4. Indien de werkgever dat nodig acht, is de werknemer die de leeftijd van 55 jaar nog niet heeft bereikt, verplicht ook boven de overeengekomen arbeidsduur arbeid te verrichten. De werkgever dient hierbij de desbetreffende wettelijke voorschriften en de redelijkheid in acht te nemen.  
De verplichting om boven de overeengekomen arbeidsduur arbeid te verrichten, bestaat niet meer vanaf de 21e week van de zwangerschap.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften.
6. Het is de werknemer verboden zich ten opzichte van medewerkers, leidinggevenden, werknemers van leveranciers en van klanten van Kalibra discriminerend te uiten of te gedragen met betrekking tot religie, geslacht of ras. Eenzelfde verbod geldt eveneens voor (fysieke en psychische) seksuele intimidatie.
7. De werknemer is verplicht zich aan alle medische keuringen te onderwerpen, welke in verband met het op verantwoorde wijze uitvoeren van de werkzaamheden vereist zijn. De kosten van deze keuringen, welke ook op eigen verzoek van de werknemer kunnen worden uitgevoerd, komen steeds ten laste van de werkgever.
8. a. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie ter kennis is gekomen, waarvan hij weet of redelijkerwijze kan vermoeden, dat geheimhouding noodzakelijk is. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
  - b. 1. Het is de werknemer, die betrokken is bij de uitvoering van een wettelijke regeling, omvattende een verplichte keuring van of onderzoek aan voorwerpen door het bedrijf van werkgever of een daartoe behorende onderneming, of die door zijn werkkring in aanraking is gekomen met die voorwerpen of soortgelijke of daaraan verwante voorwerpen, verboden om zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als gedurende ten hoogste twee jaar na beëindiging daarvan op enigerlei wijze, direct of indirect hetzij zelf, hetzij voor, door of met anderen een onderneming te drijven dan wel op enigerlei wijze werkzaam, behulpzaam of betrokken te zijn, of financieel of anderszins belang te hebben bij een bestaande of nog te stichten onderneming, welke onderneming artikelen fabriceert, verhandelt of exploiteert, die onderworpen zijn aan bedoelde keuringen of onderzoeken.
  2. Werkgever zal op een daartoe strekkend verzoek van werknemer ontheffing verlenen van het onder 1. bepaalde, indien werknemer in verhouding tot de rechtmatige belangen van werkgever in onredelijke mate zou worden benadeeld. De werkgever kan voorts ontheffing verlenen van het onder 1. bepaalde onder nader te bepalen voorwaarden.
- c. 1. Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, heeft de werkgever het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst door hem alleen of in samenwerking met anderen gedane uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken. De werkgever heeft een gelijk recht ten aanzien van zaken en/of goederen als hiervoor omschreven, welke de werknemer niet in het kader van zijn arbeidsovereenkomst, maar aantoonbaar met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid heeft verkregen.
2. De werknemer is verplicht in opdracht en voor rekening van de werkgever te allen tijde medewerking te verlenen bij het verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van alle rechten in en buiten Nederland, bedoeld in of voortvloeiend uit het bepaalde onder 1.

3. De werkgever is niet gehouden voor de onder 1. bedoelde zaken octrooi of andere bescherming aan te vragen. De werkgever is vrij om aan derden hulp te verlenen bij pogingen om voor de betreffende uitvindingen enz. bescherming te verkrijgen.
4. Ingeval de werkgever in een door werknemer gedane uitvinding als bedoeld onder 1. niet is geïnteresseerd, verkrijgt de werknemer, na toestemming van de werkgever, het recht daarop octrooi aan te vragen. De werkgever is verplicht zich over het al dan niet verlenen van toestemming uit te spreken binnen drie maanden, nadat een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van de betreffende werknemer is ontvangen. Zolang een dergelijk verzoek niet is ontvangen, is de werkgever vrij van de betrokken uitvinding gebruik te maken en daarover te publiceren, dan wel daarover aan derden mededeling te doen.

Indien een dergelijk verzoek is ontvangen, zal de werkgever, zolang hij zich over het verzoek niet heeft uitgesproken waar redelijkerwijs mogelijk met de belangen van de werknemer rekening houden bij enig gebruik van de uitvinding of publicatie daaromtrent.

Indien de werknemer het octrooi heeft verworven, zal hij wanneer de werkgever dit verlangt bij het verlenen van licenties aan derden ten behoeve van de werkgever bedingen dat deze de vinding en de daarmee verband houdende specifieke kennis voor zichzelf mag gebruiken en laten gebruiken. Voor zover mogelijk is dit onderdeel op overeenkomstige wijze van toepassing op andere vormen van industriële en intellectuele eigendom.
5. De werknemer, die belangen heeft of verkrijgt bij octrooien of octrooiaanvragen, is verplicht hiervan onmiddellijk kennis te geven aan de werkgever. Deze laatste zal beslissen of het voortduren van deze belangen al of niet verenigbaar is met de arbeidsovereenkomst. Ingeval de werknemer verzuimt deze kennisgeving te doen, kan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk worden verbroken.
6. Voor zover dit niet afwijkt van enige wettelijke bepaling van dwingende aard, vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van industriële en intellectuele eigendom.
9. De werknemer zal zich er van onthouden:
  - a. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
  - b. middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning te bedingen, te vorderen of aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
  - c. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
  - d. eigendommen van de onderneming te gebruiken voor persoonlijke doeleinden.
10. De werknemer is verplicht, wanneer hij verhinderd is zijn arbeid te verrichten, hiervan op de eerste dag van verhindering vóór 08.30 uur de werkgever, (zo mogelijk) onder opgave van redenen, in kennis te stellen.
11. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij de Kalibra-CAO en het bedrijfsreglement van toepassing worden verklaard.
12. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.



## **2. DIENSTVERBAND**

### **2.1 BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSOVEREENKOMST**

#### **Artikel 10 Aard van de arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan hetzij voor onbepaalde tijd, hetzij voor bepaalde tijd.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.
3. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan voor een duur van in totaal maximaal 24 maanden.

#### **Artikel 11 Proeftijd**

Bij de aanvang van iedere arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd voor de duur van maximaal 2 maanden. Deze proeftijd wordt altijd schriftelijk overeengekomen onder vermelding van de duur ervan.

#### **Artikel 12 De arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan.
2. In de arbeidsovereenkomst wordt onder meer opgenomen:
  - a. de naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum en nationaliteit van de werknemer;
  - b. de standplaats;
  - c. de datum van indiensttreding;
  - d. de functie bij aanvang van de arbeidsovereenkomst, alsmede de aanduiding "voltijd arbeidsovereenkomst", indien de functie de normale en volledige werktijd vergt, dan wel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur indien sprake is van een deeltijdarbeidsovereenkomst;
  - e. de proeftijd met inachtneming van artikel 652 en 676 BW;
  - f. welke van de in artikel 10 genoemde arbeidsovereenkomsten van toepassing is;
  - g. de functiegroep en het schaalsalaris;
  - h. de datum van toetreding tot de pensioenregeling;
  - i. de opzegtermijn, voor zover afwijkend van artikel 13 lid 1;
  - j. de bepaling dat de Kalibra-CAO op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

### **2.2 BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST**

#### **Artikel 13 Opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd**

1. Voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst geldt een opzegtermijn van twee maanden voor zowel de werkgever als de werknemer. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn wordt overeengekomen geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 672 lid 6 van het BW voor de werkgever een gelijke opzegtermijn.
2. De opzegging dient schriftelijk te geschieden tegen het eind van de kalendermaand.
3. Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst worden de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij de werkgever samengeteld.

#### **Artikel 14 Beëindiging arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het tijdstip genoemd in de arbeidsovereenkomst.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. In dat geval geldt dat:

- a. de wettelijke opzegtermijn in acht wordt genomen met een minimum van een maand;
  - b. het einde van de arbeidsovereenkomst het einde van de kalendermaand is.
3. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer een week vóór het tijdstip, waarop het aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.

#### **Artikel 15 Beëindiging arbeidsovereenkomst bij arbeidsongeschiktheid**

Indien de werknemer uit hoofde van ziekte voor de vervulling van zijn functie arbeidsongeschikt is, kan de arbeidsovereenkomst 2 jaar na aanvang van de arbeidsongeschiktheid beëindigd worden door opzegging, waarbij ontslagvergunning moet zijn verkregen van het CWI.

#### **Artikel 16 Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens bereiken pensioenleeftijd**

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de pensioenleeftijd in de zin van de pensioenregeling heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist. (Reglement zie bijlage 4).

In overleg tussen werkgever en werknemer en met inachtneming van de daartoe strekkende bepalingen in het pensioenreglement is een eerdere of latere toetreding tot de pensioenregeling mogelijk.

#### **Artikel 17 Getuigschrift**

1. De werkgever zal bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een getuigschrift uitreiken indien de werknemer daarom verzoekt.
2. Het getuigschrift bevat een juiste opgave omtrent de aard van de verrichte arbeid en de duur van de arbeidsovereenkomst, alsmede doch alleen op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer, omtrent de wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

### **3. ARBEIDSDUUR**

#### **3.1 ALGEMENE BEPALINGEN OMTRENT DE ARBEIDSDUUR**

##### **Artikel 18 Definities**

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- |    |                       |  |
|----|-----------------------|--|
| a. | werktijdregeling      | de door de werkgever voor de werknemers of groepen van werknemers vastgestelde werktijden;   |
| b. | werktijd              | de tijd tussen de voor de werknemer vastgestelde begin- en eindtijd van de werkzaamheden;  |
| c. | dagdienstrooster      | een werktijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen) van werknemers normaliter hun werkzaamheden (tussen 06.00 en 19.00 uur) aanvangen, deze onderbreken en vervolgens beëindigen; |
| d. | standaard arbeidsduur | de arbeidsduur voor de werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst;  |

### **Artikel 19 Werktijdverkorting oudere werknemers**

De werknemer van 58 jaar of ouder kan, indien hij dit wenst, in aanmerking komen voor een half uur verkorting van de werktijd per dag, met behoud van het maandinkomen. Voor de werknemer van 60 jaar of ouder bedraagt deze verkorting 1 uur per dag. Is verkorting van de werktijd niet mogelijk dan kan een andere compensatie in vrije tijd worden toegekend.

### **Artikel 20 Zon- en feestdagen**

1. Onder feestdagen worden in de Kalibra-CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, bevrijdingsdag (5 mei) in lustrumjaren, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en de door de overheid aangewezen dag ter viering van Koninginnedag;
2. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

### **Artikel 21 Standaard arbeidsduur**

De standaard arbeidsduur bedraagt bij een voltijd arbeidsovereenkomst gemiddeld 36 uur per week op jaarbasis.

### **Artikel 22 Roosters en werktijden**

1. De overlegregeling ingevolge de Arbeidstijdenwet geldt als kader voor het overleg over werktijdenregelingen.
2. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 6 dagen van de week tussen 06.00 en 19.00 uur.
3. Het wekelijkse dienstrooster bestaat standaard uit een werkweek van vier dagen van 9 uur.

Indien, en voor zover, het dienstbelang hiertoe noodzaakt, én sprake is van een vrijwillige keuze van de werknemer, kan een afwijkend rooster worden vastgesteld, als volgt:

- 3 achtereenvolgende werkweken van 5 dagen van 9 uur, gevolgd door een roostervrije week,
  - 6 achtereenvolgende werkweken van 5 dagen van 8 uur, gevolgd door een roostervrije week,
  - een nader, in overleg met de werknemer, overeen te komen dienstrooster met compensatie in geval van wisseling van bedrijfswagens tussen werknemers.
4. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheden van de ondernemingsraad.

## **4. VAKANTIE EN BUITENGEWOON VERLOF**

### **4.1 VAKANTIE**

#### **Artikel 23 Vakantiejaar**

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

#### **Artikel 24 Duur der vakantie**

1. De werknemer verwerft per vakantiejaar recht op vakantie-uren met behoud van salaris overeenkomstig de onderstaande tabel. Daarbij komt 9 uren gemiddeld overeen met één dag bij een 4-daagse werkweek.



leeftijd	vakantie-uren
18	202
19	195
20	188
21 t/m 39	180
40 t/m 44	188
45 t/m 49	195
50 t/m 54	202
55 t/m 59	216
60 en ouder	224

2. De werknemer met een deeltijdarbeidsovereenkomst heeft recht op een evenredig deel van de in het eerste lid vastgelegde aanspraken.
3. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in het eerste lid bedoelde aanspraken.
4. Ter bepaling van het aantal op te nemen vakantie-uren wordt uitgegaan van het aantal uren dat de werknemer op de desbetreffende dag had moeten werken.

#### **Artikel 25 Berekening aantal dagen**

Voor de werknemer die in de loop van een maand in dienst treedt of de dienst verlaat, wordt het aantal vakantie-uren zuiver proportioneel bepaald.

#### **Artikel 26 Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten**

De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel vakantie-uren zonder behoud van inkomen de werknemer aanspraak kan maken.

#### **Artikel 27 Aaneengesloten vakantie**

1. Van de in artikel 24 genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend.
2. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer.
3. Indien de aaneengesloten vakantie-uren samenvallen met vaste vakantie-uren als bedoeld in artikel 28 lid 1 of met een feestdag als bedoeld in artikel 20, zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal vakantie-uren op een ander moment te doen opnemen.

#### **Artikel 28 Vakantie-uren buiten de aaneengesloten vakantie**

1. De werkgever kan van de vakantie-uren buiten de aaneengesloten vakantie ten hoogste vier dagen als vaste dagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar geschiedt.
2. De werknemer kan de alsdan overblijvende vakantie-uren opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzet.



### **Artikel 29 Niet opgenomen vakantie**

Indien de wettelijke vakantie-uren niet voor 31 maart, direct volgend op het vakantiejaar waarin zij zijn verworven, door de werknemer zijn opgenomen, zal de werkgever in overleg met de werknemer data vaststellen waarop de werknemer deze uren zal genieten.

### **Artikel 30 Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden**

1. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op doorbetaling van het inkomen heeft.
2. a. Het onder 1. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
  - ziekte of ongeval tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
  - 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 dagen gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen dagen;
  - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
  - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
  - zwangerschap- of bevallingsverlof.

In deze gevallen worden nog vakantierechten verworven over een periode van zes maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaken tezamen geteld wordt.

- b. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 2a. van dit sublid 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.
- c. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang van het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in artikel 25 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- d. De verworven vakantierechten in de onder 2a. genoemde gevallen vervallen, indien de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.

### **Artikel 31 Samenvallen van vakantie-uren met bepaalde andere uren waarop geen arbeid wordt verricht**

1. Uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in artikel 35, lid 1, sub a, b, c, g en h, gelden niet als vakantie-uren.
2. Indien een der in lid 1 bedoelde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperdag, zullen de uren waarop die verhindering zich voordoet, wel als uren worden geteld indien de werknemer niet voor de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan de werkgever heeft meegedeeld dat die verhindering zich zou voordoen.

Indien het in de gevallen van artikel 35, lid 1, sub a, b, c, g en h niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag geschieden.

Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer, deze ziekte 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 kon komen.
3. Indien, ingevolge het in lid 2 bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die uren alsnog kunnen worden genoten.

### **Artikel 32 Vakantie bij ontslag**

1. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze uren niet eenzijdig in de opzegtermijn mogen worden begrepen.
2. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elk niet genoten uur een evenredig bedrag van het maandinkomen worden uitbetaald.
3. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen verrekend.
4. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van het maandinkomen, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

### **Artikel 33 Verjaring**

Vakantie-uren, welke niet zijn opgenomen vóór het tijdstip liggende 5 jaar na de datum waarop deze zijn verworven, vervallen.

### **Artikel 34 Vervangende schadevergoeding**

Rechten op het genieten van vakantie-uren kunnen behoudens in het artikel 32 lid 2 bedoelde geval nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld, behalve in de volgende situatie:

Elke Kalibra werknemer wordt, op vrijwillige basis, in de gelegenheid gesteld om in januari van elk kalenderjaar maximaal 27 verlofuren uit het verlofgoed per 31 december van het oude jaar, per blok van 9 uur, uit te laten betalen tegen een vergoeding per verlofuur van 0,58% van het voor de werknemer op 31 december van het oude jaar geldende schaalsalaris op basis van een voltijd arbeidsovereenkomst.

Aanvragen tot uitbetaling dienen vóór 31 december van het oude jaar ingediend te worden bij de personeelsadministratie.

## **4.2 BUITENGEWOON VERLOF**

### **Artikel 35 Toekenning van buitengewoon verlof**

1. In de volgende gevallen waarin de werknemer de bedongen arbeid noodzakelijkerwijze niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
  - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart van de echtgeno(o)t(e) of van een tot het gezin van de werknemer behorend kind of pleegkind;
  - b. gedurende twee dagen of diensten bij overlijden of uitvaart van een zijner ouders of niet onder a. genoemde kinderen of pleegkinderen;
  - c. gedurende een dag of dienst op de dag van de uitvaart van grootouders, grootouders van de echtgeno(o)t(e), kleinkinderen, broers, zusters, schoonouders, schoonzons, schoondochters, zwagers en schoonzusters;
  - d. gedurende een dag bij ondertrouw van de werknemer zelf en gedurende twee dagen bij zijn huwelijk;
  - e. gedurende een dag bij huwelijk van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
  - f. gedurende een dag bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief- of schoonouders;



- g. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of 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 loonderving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen;
  - h. gedurende een dag bij het 25-, 40- en 50-jarig dienst- of huwelijksjubileum van de werknemer; gedurende een halve dag bij het 12,5-jarig dienstjubileum van de werknemer;
  - i. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren per dag voor het noodzakelijk bezoek aan de dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt er geen doorbetaling van maandloon plaats;
  - j. gedurende twee dagen voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing;
  - k. gedurende twee dagen, zo nodig te verlengen tot drie en in zeer bijzondere gevallen tot vier dagen, bij verhuizing in geval van overplaatsing, en gedurende twee dagen indien de werknemer geen zelfstandige huishouding voert of gaat voeren;
  - l. gedurende twee dagen maximaal eenmaal per kalenderjaar bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing, indien de werknemer een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren.
2. In buitengewone omstandigheden - waaronder begrepen calamiteiten in de privé-sfeer van de werknemer - kan de werkgever onder nader met de werknemer overeen te komen voorwaarden en al dan niet met behoud van inkomen, buitengewoon verlof, anders dan bedoeld in dit artikel, toestaan.

#### **Artikel 36 Ouderschapsverlof**

Gedurende ouderschapsverlof zal de volledige pensioenpremie voor rekening van de werkgever komen.

#### **Artikel 37 Relatievormen van toepassing voor artikelen 35 en 36**

1. Degenen die een duurzame alternatieve relatievorm hebben (partnerschap) dienen te worden gelijkgesteld met gehuwden.
2. Van partnerschap is sprake indien wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
  - de werknemer en zijn/haar partner zijn beiden ongehuwd;
  - de werknemer en zijn/haar partner zijn geen bloedverwanten in de rechte lijn;
  - zij voeren ten minste een halfjaar een gezamenlijke huishouding;
  - er is een notarieel verleden samenlevingscontract.

## **5. BELONING**

### **5.1 SALARIS**

#### **Artikel 38 Functiegroepen en salarisschalen**

1. De functies van de werknemers worden ingedeeld in functiegroepen op basis van systematische vergelijking met de inhoud en rangordening van de functies. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het ORBA-systeem (referentie-methode) van de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW. De grenzen tussen de functiegroepen zijn vastgesteld in overleg tussen partijen bij de Kalibra-CAO. De functielijst is opgenomen in bijlage 2.
2. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal gebaseerd op functiejaren (functiejaarschaal).

Per 1 januari 2009 vindt een structurele stijging van de loonschalen plaats met 2,75%. De per 1 januari 2009 geldende salarisschaal is opgenomen in bijlage 3.

3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal functie jaren waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
4. In geval de werknemer bezwaar heeft tegen de plaatsgevonden functie-indeling kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. Indien de werknemer het bezwaar handhaaft, kan hij de daartoe in te stellen "Bezwarencommissie functie-indeling" verzoeken nader over het functieniveau te adviseren aan de werkgever. De werkgever zal op basis van het advies van genoemde commissie het eerdere besluit heroverwegen en definitief besluiten over de functie-indeling.

#### **Artikel 39 Toepassing functiejaarschaal**

1. De werknemer wordt beloond volgens de functiejaarschaal. Herzieningen vinden eenmaal per jaar plaats op 1 januari totdat het maximum van de voor hem geldende schaal is bereikt.
2. Voor de werknemer, die in dienst treedt na 30 juni van enig jaar, bestaat geen recht op toekenning van een functiejaar per eerstvolgende 1 januari.
3. Voor de werknemer die werkzaam is onder een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn lid 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing. Betreffende werknemer heeft recht op toekenning van een functiejaar na afloop van elke 12 maanden, die onafgebroken bij Kalibra zijn gewerkt, vanaf de datum indiensttreding voor bepaalde tijd, voor zover de arbeidsovereenkomst na 12 maanden nog niet van rechtswege beëindigd is of voor zover na 12 maanden een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd wordt aangegaan.
4. De werknemer, die bij indiensttreding nog niet over voldoende ervaring beschikt, kan gedurende maximaal vier jaar in de aanloopschaal worden ingedeeld. Gedurende deze periode zal steeds halfjaarlijks een voortgangsgesprek worden gehouden met eventueel daaraan gekoppeld een salarisstap in de aanloopschaal.
5. Bij aanstelling ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris dat geldt voor het eerste functiejaar. Indien een werknemer echter in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van het eerste functiejaar te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - functie jaren worden toegekend.

#### **Artikel 40 Overgang naar een hogere schaal**

1. Indien de werknemer is ingedeeld in het functiejaarsdeel van de salarisschaal wordt bij overgang naar een hoger ingedeelde functie de werknemer met ingang van de dag van overplaatsing ingedeeld op hetzelfde of eerst hogere salarisbedrag van de met de hogere ingedeelde functie overeenkomstige salarisschaal, onder toekenning vervolgens van één extra functiejaar in de nieuwe salarisschaal.
2. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarverhoging een jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.

#### **Artikel 41 Overgang naar een lagere schaal**

De werknemer die, op eigen verzoek, een lager ingeschaalde functie gaat vervullen, wordt ingedeeld in de salarisschaal behorende bij de nieuwe functie. Indeling vindt plaats op hetzelfde of eerst lagere salarisbedrag van de nieuwe schaal. Ligt het oorspronkelijke salaris boven het maximum van de nieuwe lagere schaal, dan wordt het meerdere omgezet in een persoonlijke toelage. De persoonlijke toelage wordt in een periode van 7 jaar afgebouwd.



#### **Artikel 42 Waarneming**

De werkgever kan aan degene aan wie waarneming van een andere functie uitdrukkelijk is opgedragen een vergoeding toekennen van ten hoogste twee naast hogere schaalbedragen. De vergoeding zal nooit meer bedragen dan het maximumbedrag van de naast hogere schaal. Waarneming van een functie wordt voor ten minste één maand opgedragen en kan in principe niet langer dan één jaar voortduren. Indien de waarneming langer moet voortduren zal bezien worden of tot benoeming in de waargenomen functie kan worden overgegaan of anderszins een definitieve regeling getroffen moet worden.

#### **Artikel 43 Vakantietoeslag**

1. Aan de werknemer, die op 1 mei van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch als regel uiterlijk op 31 mei van het vakantiejaar, een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8% van de na 1 juni van het voorafgaande jaar genoten maandinkomens met inachtneming van een minimum van € 1.204,- bruto per vol vakantiejaar arbeidsovereenkomst.
2. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

#### **Artikel 44 Salaris bij deeltijdarbeidsovereenkomst**

De werknemer die in dienst is genomen op basis van een deeltijdarbeidsovereenkomst ontvangt een gedeelte van het schaalsalaris zoals vastgesteld op grond van de in zijn individuele arbeidsovereenkomst bepaalde (individuele) arbeidsduur in verhouding tot de standaard arbeidsduur zoals bepaald in artikel 21.

#### **Artikel 45 Anticumulatie clausule**

Het inkomen uit het vervullen van een militaire dienstverplichting (herhaling) zal aangevuld worden tot maximaal het maandinkomen naar evenredigheid, dat zou zijn verdiend bij uitvoering van de arbeidsovereenkomst in de betreffende periode.

#### **Artikel 46 Salarisbetaling**

Het vastgestelde schaalsalaris wordt uiterlijk op de 25e van elke maand betaalbaar gesteld.

## **5.2 TOESLAGEN**

#### **Artikel 47 Overwerktoeslag**

1. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur per week volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster, zoals omschreven in artikel 22, wordt overschreden, is sprake van overwerk.  
(In een dienstrooster van 36 uur betekent dit dat indien bijvoorbeeld op maandag 6 uur wordt gewerkt, op de andere 3 dagen in die week meer uren (namelijk 3 uur) moeten worden gewerkt om het tekort te compenseren en aan het einde van de week 36 uur te hebben gewerkt.  
In een dienstrooster van 45 uur betekent dit dat indien bijvoorbeeld op maandag 6 uur wordt gewerkt, op de andere 4 dagen in die week meer uren (namelijk 3 uur) moeten worden gewerkt om het tekort te compenseren en aan het einde van de week 45 uur te hebben gewerkt).
2. Niet als overwerk wordt beschouwd een incidentele afwijking van het dienstrooster van een half uur of minder, indien het betreft het afmaken van een bepaalde taak.
3. De overwerktoeslag wordt tegen de daarvoor geldende toeslag uitbetaald.
4. Compensatie van overuren vindt naar keuze van de werknemer plaats, hetzij in vrije tijd hetzij in geld, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden één van de keuzes naar het oordeel van de werkgever niet toelaten. Tegen dit oordeel van de werkgever kan de werknemer binnen drie weken in beroep gaan bij de geschillencommissie bestaande uit twee leden, waarvan één lid aan te wijzen door de OR, en één lid aan te wijzen door de werkgever. Binnen drie weken na indiening van het beroep zal door de commissie een

bindend advies aan de directeur voorgelegd worden.

Bij opname als verlof dient de betreffende werknemer vóór 1 april van het volgende jaar (= het jaar volgend op het jaar waarin verlof is opgebouwd) in overleg met de leidinggevende vast te leggen op welke dagen in dat volgende jaar verlof opgenomen zal worden.

5. Zowel voor de compensatie van overuren in vrije tijd als voor het indienen van declaraties voor de overwerktoeslag geldt een maximum termijn van drie maanden. Overschrijding van deze termijn leidt tot verval van het recht op compensatie in vrije tijd en van het recht op uitbetaling van de overwerktoeslag.
6. De toeslag bedraagt voor overwerk verricht op:
  - Maandag 06.00 tot zaterdag 19.00 uur..... 50%
  - Zaterdag 19.00 tot maandag 06.00 uur ..... 100%
  - Feestdagen, alsmede de dag volgend op een feestdag tot 06.00 uur ..... 200%

van het voor de werknemer geldende uurloon.

7. De in het vorige lid vermelde toeslag voor overwerk geldt voor de deeltijdwerknemer eerst wanneer hij buiten het geldende dienstrooster arbeid moet verrichten, zoals dit dienstrooster van toepassing zou zijn geweest voor een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst in een vergelijkbare categorie.
8. Geen aanspraak op vergoeding of compensatie van overwerk, voor overwerk verricht door een werknemer waarvan het schaalsalaris ligt in schaal 11 of hoger.

#### **Artikel 48 Toeslag verschoven uren**

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden welke gelegen zijn buiten het voor de werknemer geldende dienstrooster zonder dat de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden (verschoven uren), wordt daarvoor een toeslag toegekend. De toeslag bedraagt per verschoven uur:

*maandag t/m vrijdag*

- tussen 00.00 uur en 06.00 uur ..... 25%
- tussen 06.00 uur en 19.00 uur ..... 0%
- tussen 19.00 uur en 24.00 uur ..... 25%

*zaterdag*

- tussen 00.00 uur en 06.00 uur ..... 25%
- tussen 06.00 uur en 19.00 uur ..... 0%
- tussen 19.00 uur en 24.00 uur ..... 50%

*Zon- en feestdagen tussen 00.00 en 24.00 uur*

*dan wel de dag volgend op een zon- of feestdag tussen 00.00 en 06.00 uur ..... 100%*

van het voor de werknemer geldende uurloon.

#### **Artikel 49 Consignatie**

De werknemer die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt voor elke consignatiedag (24 uren) een vergoeding van € 27,12 bruto. De vergoeding wordt jaarlijks verhoogd met het in artikel 38 lid 2 genoemde stijgingspercentage van de loonschalen.

## **6. VERGOEDINGSREGELINGEN**

### **Artikel 50 Vergoedingsregeling reis- en verblijfkosten**

De werkgever kent een regeling ten behoeve van de vergoeding reis- en verblijfkosten, welke regeling in overleg met de OR wordt vastgesteld.



### **Regeling reis- en werktijden**

(zie bijlage 5 en 6)

#### **Artikel 51 Zakenauto**

De werkgever kent een regeling ten behoeve van de zakenauto, welke regeling in overleg met de OR wordt vastgesteld.

#### **Artikel 52 Vergoedingsregeling verhuiskosten**

De werkgever kent een regeling ten behoeve van de vergoeding verhuiskosten, welke regeling in overleg met de OR wordt vastgesteld.

#### **Artikel 53 Vergoeding gebruik woonruimte als kantoorruimte**

De werkgever kent een regeling ten behoeve van de vergoeding gebruik woonruimte als kantoorruimte, welke regeling in overleg met de OR wordt vastgesteld.

## **7. SOCIALE VOORZIENINGEN**

#### **Artikel 54 Collectieve zorgverzekering**

1. De werknemer is verplicht zichzelf en zijn gezinsleden tegen ziektekosten te verzekeren.
2. De werkgever kent een collectieve zorgverzekering.
3. De premie van de in het tweede lid van dit artikel bedoelde verzekering komt ten laste van de werknemer.

#### **Artikel 55 Collectieve ongevallenverzekering**

De werkgever zal voor de werknemer een ongevallenverzekering met een 24-uursdekking afsluiten. De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werkgever.

#### **Artikel 56 Doorbetaling/aanvulling tijdens arbeidsongeschiktheid**

1. 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 werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. 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.
3. 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.
4. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
5. Gedurende de tweede 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.
6. Voor de hierboven onder lid 2 tot en met 5 genoemde gevallen geldt dat nooit langer zal worden doorbetaald respectievelijk aangevuld dan in totaal maximaal 104 weken.
7. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.

8. De in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen en aanvullingen worden beëindigd, wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt of de werknemer gebruik maakt van de pensioenregeling. De loondoorbetalingen en aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
9. 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 werk te verrichten;
    - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie,
  - loondoorbetalingen en de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
    - a. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
  - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
    - a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
    - b. 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;
10. Onder passende arbeid wordt in dit lid verstaan alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
11. Onder deskundige wordt in dit lid verstaan de ARBO-dienst, waarmee werkgever een overeenkomst heeft.
12. Gedurende ziekte zal met betrekking tot de reïntegratie van arbeidsongeschikte werknemers bijlage 8 "Protocol Poortwachter" worden nageleefd.
13. Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

#### **Artikel 57 Uitkering bij overlijden**

1. Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend maandinkomen over het resterende deel van de maand waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daarop volgende maanden. De uitkering wordt vermeerderd met de vakantietoeslag en de afrekening van de nog niet genoten vakantiedagen. Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden toekomt ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
2. Onder nagelaten betrekkingen, bedoeld in het eerste lid van dit artikel, wordt verstaan: de langstlevende der echtgenoten, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden; indien



deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen. Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld niet gehuwde personen van verschillend of gelijk geslacht die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het personen betreft tussen wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als hier bedoeld kan slechts sprake zijn indien twee ongehuwde personen gezamenlijk voorzien in huisvesting en bovendien beiden een bijdrage leveren in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaar's verzorging voorzien.

3. De uitkering als bedoeld in dit artikel kan worden geweigerd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de Ziekwet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
4. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als bedoeld in lid 2 van dit artikel kan de werkgever een bedrag ter grootte van ten hoogste de overlijdensuitkering geheel of ten dele aanwenden voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene ontoereikend is voor de betaling van die kosten.

#### **Artikel 58 Pensioenregeling**

De werkgever kent een bedrijfspensioenregeling (zie bijlage 4).

## **8. VAKBONDWERKEN - BIJDRAGE**

#### **Artikel 59 Vakbondswerk**

1. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim met behoud van maandinkomen toekennen in de navolgende gevallen:
  - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst, met inachtneming van een maximum van zeven dagen per jaar;
  - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vorming- of scholingsbijeenkomst, met inachtneming van een maximum van drie dagen per jaar.

Het verzoek om vrijaf voor een der onder a. en b. van dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het bepaalde in dit lid laat onverlet het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden.

2. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging, waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verzuim zonder behoud van maandinkomen naar evenredigheid toekennen ingeval van deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vorming- of scholingsbijeenkomst met inachtneming van een maximum van drie dagen per jaar boven hetgeen in lid 1b van dit artikel is bepaald. Het verzoek om vrijaf voor de in dit lid bedoelde activiteiten zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend.
3. De werkgever zal aan de vakvereniging de redelijkerwijze verlangde faciliteiten ter beschikking stellen ten behoeve van bedrijvenwerk binnen het bedrijf van werkgever.
4. De werkgever stelt de werknemers, aangesloten bij een vakvereniging, in staat om deels in werktijd deel te nemen aan een door een vakvereniging te houden raadpleging in het resultaat van Kalibra-CAO besprekingen. Over de toepassing van deze regeling vindt van geval tot geval overleg plaats tussen de vakvereniging en de werkgever.

### **Artikel 60 Vakbondsbijdrage scholing- en vormingsactiviteiten**

De werkgever verplicht zich per werknemer een bedrag van € 26,53 per jaar te storten in een fonds ten behoeve van scholing- en vormingsactiviteiten.

Het beschikbaar gestelde bedrag wordt gerekend naar de personeelsbezetting per 1 januari van enig jaar. Het bedrag staat voor genoemde doeleinden ter beschikking van de partijen ter andere zijde volgens een door hen aan te geven onderlinge verdeling.

## **OVERIGE BEPALINGEN**

### **Artikel 61 Positieve acties**

Werkgever zal zich inspannen het aantal en de positie van werknemers uit minderheidsgroeperingen te vergroten.

### **Artikel 62 Opleidingen**

1. De werkgever kent een regeling ten behoeve van studiefaciliteiten, welke regeling in overleg met de OR wordt vastgesteld.
2. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een opleiding op kosten van de werkgever.

### **Artikel 63 Vergoeding van t.b.v. werkgever gemaakte kosten**

1. Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte kosten worden de werknemer vergoed. Eventuele heffingen komen voor rekening van de werknemer.
2. Alle door de werknemer uit welke hoofde ook ontvangen of aan hem toegekende vergoedingen voor het bijwonen van vergaderingen en dergelijke dienen aan werkgever betaald te worden dan wel verrekend te worden met de in het eerste lid van dit artikel genoemde kosten.

### **Artikel 64 Jubileumgratificatie**

1. Aan de werknemer, die 12½, 25 of 40 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt een gratificatie toegekend ter hoogte van:
  - ¼ maal het brutomaandinkomen bij 12,5 jaar
  - 1 maal het brutomaandinkomen bij 25 jaar
  - 1 maal het brutomaandinkomen bij 40 jaar
2. Voor de berekening van de jubileumgratificatie geldt het maandinkomen zoals dat op de jubileumdatum wordt genoten.
3. Het bedrag van de jubileumgratificatie wordt naar evenredigheid bepaald indien de volledige dienstbetrekking van de werknemer tijdens de voor de vaststelling van de jubileumdatum in aanmerking genomen tijd, is omgezet in een deeltijd dienstbetrekking en omgekeerd.
4. Als diensttijd wordt voor de toepassing van dit artikel aangemerkt:
  - a. het op 1 januari 2004 gezamenlijk met de werknemer vastgestelde aantal dienstjaren, vermeerderd met de diensttijd sinds 1 januari 2004.
  - b. de op individuele basis overeengekomen extra dienstjaren i.v.m. overgang van een andere werkgever naar Kalibra International B.V.

### **Artikel 65 Uitsluiting aansprakelijkheid**

De werkgever is niet aansprakelijk voor schade aan persoonlijke eigendommen of kleding van de werknemer. In geval van vuil werk of in bijzondere omstandigheden kan de werkgever het dragen van werkkleding verplicht stellen. In zodanig geval zal de werkkleding door of vanwege de werkgever worden verstrekt dan wel zal de werkgever een adequate vergoeding ter beschikking stellen.

**Artikel 66 Vuil- en onaangenaam werk**

Partijen zijn het er over eens dat vuil- en onaangenaam werk binnen het bedrijf van de werkgever niet afzonderlijk behoeft te worden geregeld. In de omschrijving der functies en de aan die functies verbonden waardering en derhalve het aan de betrokken werknemer betaalde salaris is reeds rekening daarmee gehouden. Indien blijkt dat wijziging in de omstandigheden optreedt, zullen partijen nader overleggen.

**Artikel 67 A la carte regeling**

Zie bijlage 9

**Artikel 68 Bedrijfsreglement**

1. De werkgever is bevoegd een bedrijfsreglement in te voeren, houdende nadere regelen ten aanzien van de arbeid in het bedrijf.
2. De werkgever zal een dergelijk bedrijfsreglement pas invoeren nadat over de inhoud daarvan overeenstemming is bereikt met - al naar gelang het onderwerp van de regeling - de vakorganisaties of de Ondernemingsraad.

**Getekend op**

18 februari 2009

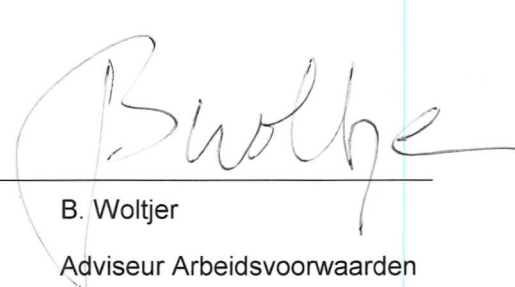
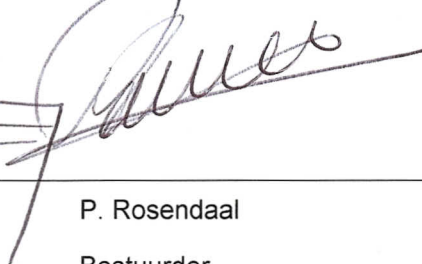
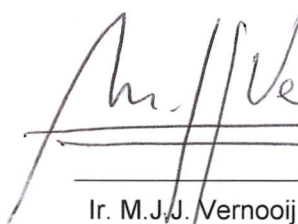
Partij ter ene zijde

Partijen ter andere zijde

Kalibra International B.V.

De Unie

ABVAKABO FNV



Ir. M.J.J. Vernooij

P. Rosendaal

B. Woltjer

Directeur

Bestuurder

Adviseur Arbeidsvoorwaarden



**BIJLAGE 1 PRINCIPLEAKKOORD INZAKE KALIBRA-CAO 2009 D.D. 4  
FEBRUARI 2009**

1. Looptijd

Overeengekomen wordt een looptijd van 1 jaar.

2. Salaris

Overeengekomen wordt de salarissen met ingang van 1 januari 2009 structureel te verhogen met 2,75%.

3. Indexatie pensioenen

Overeengekomen wordt dat de indexatie van de pensioenen voor het jaar 2009 wordt losgelaten, conform het voorstel van de Stichting Federatief Pensioenfonds bij brief van 23 december 2008, in 2010 en verdere jaren de situatie opnieuw wordt beoordeeld, en in 2010 en/of latere (betere) jaren de effecten op de koopkracht worden gecompenseerd.

## BIJLAGE 2 FUNCTIELIJST

Funcienaam	Funciegroep
Receptioniste	4
Logistiek medewerker	4
Chauffeur	4
Assistent	5
Medewerker administratie	5
Kalibratietechnicus	6
Medewerker shuttledienst	6
Kalibratiemedewerker	7
Medewerker personeel/salarisadministratie	7
Werkvoorbereider	7
Senior Kalibratiemedewerker	8
Boekhouder	9
Assistent productiemanager	9
Medewerker verkoopbinnendienst	9
Medewerker Marketing & PR	9
Softwareontwikkelaar / systeembeheerder	9
Technisch Consultant	10
Kwaliteitsmanager	11
Productiemanager	12
Projectmanager Techniek	12
Accountmanager	13
Senior accountmanager	14

### BIJLAGE 3 SALARISGEBOUW PER 1 JANUARI 2009 IN EURO'S

#### FUNCTIEJARENSCHAAL

Groep	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
aanloopschaal	1.521	1.586	1.667	1.770	1.894	2.043	2.229	2.380	2.530	2.719	2.906
0 functie jaren	1.789	1.865	1.963	2.083	2.228	2.401	2.623	2.800	2.978	3.198	3.416
1 functie jaren	1.837	1.916	2.023	2.142	2.296	2.474	2.705	2.893	3.079	3.313	3.547
2 functie jaren	1.882	1.967	2.082	2.203	2.364	2.546	2.790	2.988	3.182	3.429	3.677
3 functie jaren	1.934	2.019	2.141	2.263	2.432	2.621	2.871	3.083	3.285	3.543	3.804
4 functie jaren	1.980	2.069	2.201	2.321	2.501	2.693	2.955	3.176	3.387	3.660	3.933
5 functie jaren	2.028	2.122	2.258	2.382	2.569	2.767	3.037	3.270	3.491	3.775	4.060
6 functie jaren	2.075	2.171	2.318	2.442	2.637	2.839	3.124	3.363	3.593	3.891	4.185
7 functie jaren	2.124	2.220	2.377	2.501	2.703	2.912	3.206	3.460	3.698	4.007	4.311
8 functie jaren	2.171	2.274	2.436	2.560	2.772	2.986	3.291	3.553	3.801	4.121	4.438
9 functie jaren	0	0	0	2.621	2.839	3.058	3.372	3.647	3.902	4.233	4.563
10 functie jaren	0	0	0	0	0	3.133	3.458	3.741	4.005	4.347	4.690
11 functie jaren	0	0	2.464	0	0	0	3.539	3.836	4.106	4.461	4.817
12 functie jaren	0	0	0	2.647	2.867	0	0	3.929	4.206	4.574	4.943
13 functie jaren	0	0	0	0	0	3.160	0	0	4.307	4.687	5.068

### BIJLAGE 4 PENSIOEN REGLEMENT VAN DE STICHTING FEDERATIEF PENSIOENFONDS

nog invoegen pensioenreglement miv 1-1-2006

### BIJLAGE 5 REGELING REIS- EN WERKTIJDEN

#### Artikel 1 Algemene bepalingen

- Deze regeling is uitsluitend van toepassing op buitendienstmedewerkers, waaronder worden verstaan de (per groep of individueel) aangewezen medewerkers die belast zijn met regelmatige uitvoering van taken in de buitendienst. De aanwijzing geschiedt door de werkgever. De aanwijzing kan tijdelijk (meer dan 1 werkweek) of permanent zijn voor de gehele of een gedeelte van de werkweek en kan worden ingetrokken indien de werkgever dit uit een oogpunt van dienstbelang noodzakelijk acht.
- Betrokken medewerkers verrichten hun arbeid normaliter in dagdienstrooster.
- Voor de buitendienstmedewerkers geldt dat hun woonplaats tevens standplaats is; een bezoek aan het kantoor levert dus een dienstreis op. Indien een medewerker voor een bepaalde periode niet in de buitendienst werkt (tijdelijke intrekking) en dus niet onder deze regeling valt, is zijn standplaats gedurende die periode de vestigingsplaats van het kantoor. De reizen van en naar kantoor leveren dan woon-/werkverkeer op dat, met een maximum van een half uur voor zowel heenreis als terugreis, in eigen tijd plaatsvindt.
- Een tijdelijke intrekking van zijn aanwijzing als buitendienstmedewerker vindt niet plaats indien men minder dan 5 aaneengesloten werkdagen binnenwerk op een Kalibra vestiging moet verrichten.

#### Artikel 2 Definities

- Eerste werkplek*

De plek waarop de eigenlijke werkzaamheden van de dag aanvangen; met eigenlijke werkzaamheden worden hier bedoeld: keuringen, controles, kalibraties e.d.



2. *Laatste werkplek*  
De plek waarop de eigenlijke werkzaamheden van de dag worden beëindigd.
3. Indien men van huis via kantoor naar de werkplek reist en het reizen langs kantoor dient niet voor het eigenlijke werk maar voor doeleinden als het ophalen van een collega, het ophalen van de dienstauto of ander materieel etc., dan is het kantoor niet de eerste werkplek; de heenreis loopt dan na het kantoor nog door. Voor de terugreis is deze opmerking uiteraard van overeenkomstige toepassing.
4. *Reistijd*  
De tijd per werkdag die men nodig heeft om van huis of hotel naar de eerste werkplek te gaan, plus de tijd die men nodig heeft om van de laatste werkplek naar huis of hotel te gaan, verminderd met de begeeftijd.
5. *Begeeftijd*  
Deel van de reistijd dat voor eigen rekening van de medewerker komt.

### **Artikel 3 Lunchtijd, dinertijd**

Lunch- en dinertijd worden elk vastgesteld op een standaardwaarde van 1 uur.

### **Artikel 4 Begeeftijd**

1. De begeeftijd bedraagt ten hoogste:
  - ½ uur heen, ½ uur terug, dan wel
  - een door de werkgever individueel vast te stellen langere tijdsduur voor medewerkers die op eigen verzoek (en met toestemming van de werkgever) op een dusdanige excentrische plaats in hun werkgebied wonen dat het bedrijf daarvan blijvend financieel nadeel ondervindt.
2. Voor medewerkers die om redenen van bedrijfsbelang (mede) op initiatief van het bedrijf op grotere afstand van het kantoor wonen (zgn. steunpuntmedewerkers) geldt uiteraard de standaardwaarde van ½ uur.

### **Artikel 5 Overnachting**

1. Werknemers die ingevolge de regeling reis- en verblijfkosten de mogelijkheid hebben van hotelovernachting, zijn normaal gesproken vrij om te kiezen tussen overnachting thuis of in het hotel. Behoudens in bijzondere gevallen, komen evenwel ten hoogste 3 uren als overwerk voor declaratie in aanmerking. Dit geldt eveneens indien sprake is van door de werkgever verplichte overnachting
2. Indien door het ondernemen van de thuisreis meer dan 3 overuren zouden ontstaan en de werknemer besluit toch naar huis te gaan, dan dienen (naast de 3 overuren) de werkelijke reiskosten te worden gedeclareerd en dus niet de fictieve hotelkosten.

### **Artikel 6 Overwerk**

Ingeval van overwerk op zon- en feestdagen geldt geen begeeftijd.

### **Artikel 7 Geldigheid**

De artikelen 1 tot en met 6 van deze Bijlage zijn vanaf 1 juli 2009 niet meer van toepassing. Vanaf 1 juli 2009 is Bijlage 6 voor alle medewerkers van toepassing.

## **BIJLAGE 6 REGELING REIS- EN WERKTIDEN VOOR MEDEWERKERS, DIE OP OF NA 1 JULI 2004 IN DIENST GETREDEN ZIJN**

### **Artikel 1. Definities**

- a. Eerste werkplek: de plek waarop de eigenlijke werkzaamheden van de dag aanvangen; met eigenlijke werkzaamheden worden hier bedoeld: keuringen, controles, kalibraties e.d.

- b. Laatste werkplek: de plek waarop de eigenlijke werkzaamheden van de dag worden beëindigd.
- c. Reistijd: de tijd per werkdag die men nodig heeft om van huis of hotel naar de eerste werkplek te gaan, plus de tijd die men nodig heeft om van de laatste werkplek naar huis of hotel te gaan, verminderd met de begeeftijd.
- d. Begeeftijd: deel van de reistijd dat voor eigen rekening van de werknemer komt.

#### **Artikel 2 Algemene bepalingen**

Indien men van huis via een Kalibra vestiging naar de werkplek reist en het reizen langs de Kalibra vestiging dient niet voor het eigenlijke werk maar voor doeleinden als het ophalen van een collega, het ophalen van de zakenauto of ander materieel etc., dan is de Kalibra vestiging niet de eerste werkplek; de heenreis loopt dan na het bezoek aan de vestiging nog door. Voor de terugreis is deze opmerking uiteraard van overeenkomstige toepassing.

#### **Artikel 3 Lunchtijd, dinertijd**

Lunch- en dinertijd worden elk vastgesteld op een standaardwaarde van 1 uur.

#### **Artikel 4 Begeeftijd**

De dagelijkse begeeftijd bedraagt:

- a. Indien de eerste en laatste werkplek van de dag de aangewezen standplaats betreft, de gehele reistijd van huis of hotel naar de standplaats en vice-versa, anders
- b. ½ uur van de heenreis naar de eerste werkplek en ½ uur van de terugreis van de laatste werkplek, dan wel
- c. Een door de werkgever individueel vast te stellen langere tijdsduur voor werknemers die op eigen verzoek (en met toestemming van de werkgever) op een dusdanige excentrische plaats in hun werkgebied wonen dat het bedrijf daarvan blijvend financieel nadeel ondervindt.

#### **Artikel 5 Overnachting**

- a. Werknemers die ingevolge de regeling reis- en verblijfkosten de mogelijkheid hebben van hotelovernachting, zijn normaal gesproken vrij om te kiezen tussen overnachting thuis of in het hotel. Behoudens in bijzondere gevallen, komen evenwel ten hoogste 3 uren als overwerk voor declaratie in aanmerking. Dit geldt eveneens indien sprake is van door de werkgever verplichte overnachting
- b. Indien door het ondernemen van de thuisreis meer dan 3 overuren zouden ontstaan en de werknemer besluit toch naar huis te gaan, dan dienen (naast de 3 overuren) de werkelijke reiskosten te worden gedeclareerd en dus niet de fictieve hotelkosten.

#### **Artikel 6 Overwerk**

Ingeval van overwerk op zon- en feestdagen geldt geen begeeftijd.

### **BIJLAGE 7 REGELING PARTIEEL LEERPLICHTIGEN**

- a. Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in artikel 21 vastgestelde standaard arbeidsduur voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren, waarop hij aan de verplichtingen van de leerplichtwet voldoet.
- b. Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken is geen inkomen verschuldigd en geldt dat het in de Kalibra-CAO vastgestelde inkomen voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de Kalibra-CAO bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.



- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in onderneming werkzaam te zijn.
- e. Ingeval een werknemer toch op een van de onder d. bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende inkomen ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgend dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen, zoals bepaald onder c.

## **BIJLAGE 8    PROTOCOL POORTWACHTER**

### **NADERE CONCRETISERING PROTOCOL M.B.T. DE REÏNTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS EN DE WET POORTWACHTER**

1. Herplaatsing in eigen onderneming  
Kalibra International zal zich tijdens het reïntegratieproces inspannen om de betrokkene werknemer te herplaatsen conform het bepaalde in artikel 658a BW.
2. Second opinion  
Indien de betrokken werknemer passende arbeid niet accepteert, of het reïntegratietraject wenst te laten toetsen, kan hij/zij gebruik maken van het wettelijk recht op het aanvragen van een Second Opinion (deskundigenoordeel) bij het UWV. De kosten van de Second Opinion zullen volledig voor rekening komen van Kalibra International.
3. Geslaagde interne reïntegratie  
Er is sprake van geslaagde interne reïntegratie, wanneer de werknemer is teruggekeerd in het arbeidsproces bij Kalibra International en daarin zes maanden heeft gefunctioneerd, hetzij in de oude functie hetzij in een aangepaste of nieuwe functie. Bij definitieve herplaatsing in een aangepaste of nieuwe functie ontvangt de werknemer bij deze functie behorende loon, het verschil wordt uitbetaald middels een niet-geïndexeerde structurele persoonlijke toeslag, die pensioendragend is.
4. Externe herplaatsing  
Wanneer interne herplaatsing niet mogelijk is gebleken, kan een aanbod tot herplaatsing bij een andere werkgever worden gedaan (op detacheringbasis). Dit aanbod wordt schriftelijk gedaan. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van de laatste uitgeoefende functie onder verrekening van datgene wat de werknemer aan salaris ontvangt in zijn nieuwe functie.
5. Geslaagde reïntegratie bij een andere werkgever  
Er is sprake van een geslaagde externe reïntegratie, wanneer werknemer minimaal zes maanden onafgebroken bij een andere werkgever heeft gewerkt. In dat geval zal arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Kalibra International in onderling overleg worden verbroken. De werknemer ontvangt met ingang van de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst het bij de functie, waarin de herplaatsing heeft plaatsgevonden, behorende salaris.
6. Contract na 6 maanden bij externe herplaatsing niet mogelijk  
Indien bij de externe herplaatsing na 6 maanden geen arbeidsovereenkomst mogelijk is, worden door het reïntegratiebedrijf met de desbetreffende werknemer de mogelijkheden voor vervolgacties besproken. De loondoorbetaling vindt plaats conform punt 7 van dit protocol.
7. Inkomen tijdens arbeidsongeschiktheid en bij uitstel van WIA-aanvraag of WIA uitkering  
Tijdens de ziekteperiode ontvangt de werknemer het loon, zoals in de Kalibra-CAO is overeengekomen. Indien na afloop van het tweede ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat ten gevolge van een door de UWV opgelegde sanctie aan Kalibra International, dan zal de loondoorbetaling worden gecontinueerd.

8. Verplichting van de werknemer  
De werknemer is in geval van verzuim wegens ziekte verplicht om in redelijkheid zijn volle medewerking te verlenen aan inspanningen gericht op interne of externe reïntegratie. Hierbij is het bepaalde in artikel 660a BW onverkort van toepassing.
9. Inhoud overeenkomst met Reïntegratiebedrijven  
Om de kwaliteit van de reïntegratiebedrijven en de dienstverlening van deze bedrijven te garanderen, zijn inhoudelijke eisen geformuleerd waaraan de te contracteren reïntegratiebedrijven moeten voldoen. Het gaat hierbij om eisen op het gebied van:
  - het privacyreglement van de betreffende reïntegratiebedrijven;
  - het klachtenreglement van de betreffende reïntegratiebedrijven;
  - de gedragscode van de reïntegratiebedrijven;
  - verantwoordingsinformatie en resultaatrapportages.
10. Informatie aan vakorganisaties  
De vakorganisaties zullen in het periodiek overleg geïnformeerd worden over de reïntegratie.
11. Geldigheid protocol  
Dit protocol is niet meer van toepassing, als de huidige wetgeving of regelingen worden aangepast.

## **BIJLAGE 9 REGELING KALIBRA-CAO A LA CARTE**

### **Artikel 1 Algemeen**

1. Het keuzesysteem heeft ten doel de werknemer de mogelijkheid te bieden binnen de daarvoor aangegeven grenzen de vormgeving van zijn individuele arbeidsvoorwaardenpakket periodiek af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften. De ruil vindt in beginsel plaats op basis van kostenneutraliteit voor de werkgever.
2. In de artikelen 6 tot en met 11 van deze regeling is aangegeven welke bronnen voor welke doelen kunnen worden ingezet.  
Uit het voorgaande volgt dat een uitruil niet kan leiden tot een wijziging in de totale omvang van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket. Evenmin kunnen de individuele keuzes verandering brengen in de overige rechten en verplichtingen die de werkgever en de werknemer jegens elkaar hebben.

### **Artikel 2 Definities**

1. Bron: een onderdeel van het individuele arbeidsvoorwaardenpakket dat door de werknemer wordt gebruikt als ruilmiddel om een ander arbeidsvoorwaadenelement te verwerven. De bronnen zijn:
  - bovenwettelijke vakantie-uren (boven 144 uren);
  - bruto salaris;
  - opgebouwde overuren



2. Doel: het arbeidsvoorwaardenelement dat de werknemer verwerft in ruil voor een bron. Het doel is:
  - a. Vakbondscontributie.
3. Keuzejaar: het kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer betrekking heeft.

### **Artikel 3 Keuzemoment**

1. De werknemer wordt éénmaal per jaar, in de periode van 1 oktober tot 1 december voor de aanvang van het keuzejaar, in de gelegenheid gesteld zijn keuze voor het desbetreffende keuzejaar bekend te maken.
2. De werknemer, die op of na 1 januari van het betreffende keuzejaar in dienst treedt, kan voor het eerst een ruilkeuze maken tussen 1 oktober en 1 december voor het daaropvolgende keuzejaar. Werknemers die tussen 1 december en 1 januari in dienst treden, mogen hun ruilkeuze bij aannahme aangeven.
3. Indien de werknemer niet deelneemt aan de regeling Kalibra-CAO a la carte, blijven de arbeidsvoorwaarden voor deze werknemer gehandhaafd op het niveau, zoals bepaald in de Kalibra-CAO.
4. De werkgever honoreert de door de werknemer gewenste keuzes, tenzij bedrijfsbelangen zich hiertegen nadrukkelijk verzetten.

### **Artikel 4 Werkings sfeer**

1.
  - a. Het keuzesysteem is van toepassing op alle werknemers in de zin van de Kalibra-CAO, met uitzondering van de werknemer die volledig arbeidsongeschikt is.
  - b. Voor de werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt het bepaalde onder sub a eveneens, tenzij in specifieke bedrijfsregelingen anders is bepaald.
2. Voor de werknemer met een contractuele arbeidsduur afwijkend van de normale arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week, gelden de bepalingen in deze regeling naar rato van het aantal uren dienstverband, tenzij hierover in deze regeling uitdrukkelijk een afwijkende bepaling is opgenomen.
3. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is en minder uren werkt dan een fulltime medewerker, wordt voor de toepassing van deze regeling als deeltijdwerknemer aangemerkt voor het werkzame gedeelte.

### **Artikel 5 Uurwaarde**

De waarde van een uur is voor deze regeling bepaald op 0,58% van het voor de werknemer geldende schaalsalaris op 1 januari van het keuzejaar op basis van een voltijd dienstverband van 36 uur.

### **Artikel 6 Bovenwettelijke vakantie-uren**

De werknemer kan de bovenwettelijke vakantie-uren (de vakantie-uren boven 144 uren) inzetten als bron in het keuzesysteem.

### **Artikel 7 Bruto salaris**

De werknemer kan een gedeelte van zijn brutosalaris inzetten als bron in de keuzeregeling. Het inzetten van het brutosalaris als bron mag er niet toe leiden dat het resterende salaris onder het minimumloon komt.

### **Artikel 8 Opgebouwde overuren**

De werknemer kan zijn reeds opgebouwde overuren inzetten als bron in de keuzeregeling.



### **Artikel 9 Vakbondscontributie**

De werknemer kan gebruik maken van fiscale vrijstellingsmogelijkheden volgens de vakbondscontributieregeling door het inzetten van de bronnen.

Zowel De Unie als ABVAKABO FNV vragen bij de leden of er bezwaar is tegen het melden van het lidmaatschap bij de werkgever. Van de leden die daar geen bezwaar tegen hebben en gebruik willen maken van deze faciliteit, doen de betreffende vakbonden tijdig voor de contributiebetaling een opgave, zodat de werkgever de ruil kan uitvoeren.

### **Artikel 10 Gevolgen**

1. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze(s).
2. Indien uren als bron worden ingezet voor de doelen vakbondscontributie heeft dit geen gevolgen in fiscale zin voor het brutoloon sociale verzekeringen of voor de pensioengrondslag.
3. Een (tijdelijke) verlaging of verhoging van het brutoloon door de uitruil van bronnen en doelen kan gevolgen hebben voor:

#### *Grondslag WW en Wet WIA*

De verlaging van het SV- loon is gelijk aan het gedeelte brutoloon waarvan in het betreffende jaar afstand gedaan wordt. Zolang het SV- loon ook na de verlaging hoger dan het maximale dagloon is, is de regeling niet van invloed op de grondslag WW en de Wet WIA.

#### *Salarisuitbetaling bij ziekte:*

De grondslag voor het berekenen van de hoogte van de salarisbetaling bij ziekte wordt aangepast aan het bedrag waarmee het brutoloon verandert.

*Inkomensafhankelijke subsidies*, zoals huursubsidie en tegemoetkoming in de studiekosten.

### **Artikel 11 Verzoek, aanvraagprocedure en beslissing**

1. De werknemer maakt zijn keuze kenbaar door het invullen van de gegevens in het hiervoor bestemde formulier.
2. De werkgever honoreert de door de werknemer gewenste keuze, tenzij zwaarwegende bedrijfseconomische belangen zich hiertegen nadrukkelijk verzetten. In dat geval zal de werkgever de werknemer schriftelijk op de hoogte stellen van de reden van afwijzing.

### **Artikel 12 Uitdiensttreding**

Indien het dienstverband met de werknemer eindigt, is de werknemer voor het bedrag van de nog niet ingehouden bedragen op de bovenwettelijke vakantie-uren c.q. het bruto (maand) salaris in verband met de reeds ontvangen vergoeding voor de vakbondscontributie een compensatie verschuldigd aan de werkgever. In geval van inhouding op het bruto (maand)salaris zal voor zover mogelijk deze compensatie bij de laatste salarisbetaling in één termijn worden ingehouden op het netto salaris van de werknemer.

### **Artikel 13 Wijziging in persoonlijke omstandigheden**

De werknemer is verplicht elke wijziging in de persoonlijke omstandigheden, die van invloed kan zijn op de toepassing van deze regeling, terstond en schriftelijk aan de werkgever te melden.

### **Artikel 14 Hardheidsclausule**

In alle gevallen waar deze regeling niet in voorziet, kan de werknemer zich wenden tot de werkgever.

**Artikel 15 Fiscale regelgeving**

Indien wijziging van fiscale regelgeving van invloed is op de inhoud van deze regeling, vindt geen brutering van vervallen netto voordelen voor de werknemer plaats. Indien de neutraliteit van het keuzesysteem in het geding komt, kan de werkgever na overleg met de vakbonden overgaan tot een aanpassing van het betreffende onderdeel.