



CAO 2008-2010



FNV Bondgenoten
Vakbond De Unie

Considerans:

Tussen de ondergetekenden:

Xerox Manufacturing (Nederland) B.V. te Venray,

als partij ter ener zijde

en

FNV Bondgenoten te Amsterdam,

Vakbond De Unie te Culemborg,

elk als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

INHOUDSOPGAVE

behorende bij de Collectieve Arbeidsovereenkomst
geldende voor Xerox Manufacturing (Nederland) B.V.
voor werknemers in de functiegroepen 13 t/m 3

Artikel	Omschrijving	Pagina
1	Definities	5
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	5
3	Algemene verplichtingen van de vakvereniging	8
4	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
5	Indiensttreding en ontslag	10
6	Dienstrooster en arbeidsduur; arbeidsduurverkorting	11
7	Functiegroepen en salarisschalen	13
8	Toepassing van de salarisschalen	13
9	Compensatie inconveniënte uren en afbouwregeling ploegendiensttoeslagen	15
10	Overwerk, meeruren en verschoven werktijden	16
11	Zon- en feestdagen	18
12	Geoorloofd verzuim	18
13	Vakantie	21
14	Vakantietoeslag	26
15	Uitkering bij (algehele) arbeidsongeschiktheid	26
16	Uitkering bij overlijden	27
17	Pensioenregeling	28
18	Tussentijdse wijzigingen	29
19	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	29
Bijlage I	Salarisschalen	30
Bijlage II	Overzicht normen arbeidstijd	32
Bijlage III	Matrix voor vergoeding inconveniënte uren	34
Bijlage IV	Matrix voor vergoeding van overuren	35
Bijlage V	Onderhoud Functieclassificatiesysteem	36
Bijlage VI	Algemene salarisaanpassingen	38
Bijlage VII	Werkgelegenheidsparagraaf	39
Bijlage VIII	Consignatieregeling	42
Bijlage IX	Uitzendkrachten	44
Bijlage X	Protocollen	45

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. Werkgever: de partij ter ene zijde.
2. Vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde.
3. Werknemer: ieder die een schriftelijke arbeidsovereenkomst met Xerox Manufacturing (Nederland) B.V. te Venray heeft aangegaan en wiens functie is ingedeeld in een van de in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde functiegroepen, zulks met uitzondering van vakantiewerkers en stagiaires.
4. Bedrijf: alle gebouwen en terreinen, in gebruik bij en/of behorende tot Xerox Manufacturing (Nederland) B.V. te Venray.
5. Jaarsalaris: de jaarlijkse bedragen als vermeld in bijlage I behorende bij de CAO
6. Jaarinkomen: het jaarsalaris vermeerderd met een eventuele ploegentoeslag en/of eventuele persoonlijke toeslagen.
7. Totale jaarinkomen: het jaarinkomen vermeerderd met vakantietoeslag.
8. Maandsalaris: het jaarsalaris gedeeld door 12.
9. Maandinkomen: het jaarinkomen gedeeld door 12.
10. Personeelsvertegenwoordiging: de ondernemingsraad als bedoeld in de wet op de ondernemingsraden.

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw 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 deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in de artikelen 18 en 19.
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 bepaalde.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze collectieve arbeidsovereenkomst en naar later tussen partijen te sluiten overeenkomsten en na overleg met de vakverenigingen het eventueel geldende bedrijfsreglement.
5. De werkgever verbindt zich tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst geen uitsluiting tegen werknemers te zullen toepassen.
6. De werkgever is verplicht om de in de diverse onderdelen van het sociale beleid gehanteerde uitgangspunten, normen en regels schriftelijk te formuleren.
Deze normen en regels zullen met de O.R. worden besproken en ter kennisgeving aan de vakverenigingen worden gezonden.
De beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, loopbaanontwikkeling en promotie, beoordeling, werkoverleg en ontslag.
7. a. Indien de werkgever overweegt:
 - een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
 - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren zal hij bij het nemen van zijn beslissing de sociale consequenties betrekken.b. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, mede gezien het hiernavolgende, de vakverenigingen en de werkgeversvereniging inlichten over de overwogen maatregelen.
Uiterlijk een week hierna zullen de ondernemingsraad en de werknemers hierover door de werkgever worden ingelicht.

In overleg met de vakverenigingen kan van deze termijn worden afgeweken. Tot aan het tijdstip van informatie aan de ondernemingsraad zullen de werkgever, de vakverenigingen en de werkgeversvereniging de geheimhouding over de overwogen maatregelen in acht nemen.

- c. Daarna zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit voortvloeiende gevolgen bespreken met de vakverenigingen en de werkgeversvereniging, alsmede met de ondernemingsraad, teneinde deze in de gelegenheid te stellen hun zienswijze naar voren te brengen en hierdoor (eventueel) de beslissing van de werkgever te beïnvloeden.
De werkgever zal de resultaten van dit beraad mededelen aan de Raad van Commissarissen dan wel aan de daarmee vergelijkbare beleidsinstantie.
- d. Mededelingen van de werkgever over fusie en afspraken met de vakverenigingen met betrekking tot de voorwaarden waarop reorganisatie en sluiting van een bedrijf of bedrijfsonderdeel tot stand zullen komen, zullen op verzoek van de vakverenigingen schriftelijk worden vastgelegd.
- e. Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de vakverenigingen en de werkgeversvereniging een sociaal plan opstellen waarin wordt aangegeven met welke belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee kunnen worden getroffen.
In verband hiermede zal indien de vakverenigingen zulks verzoeken, hierbij tevens het inzicht van het desbetreffende C.W.I. worden gevraagd inzake de plaatsbaarheid van de betrokken werknemers.

In geval te verwachten is dat daarbij beëindiging van het dienstverband zal plaatsvinden, in een omvang die gevolgen heeft voor de plaatselijke arbeidsmarkt, zal in overleg tussen de werkgever, de vakverenigingen en de werkgeversvereniging de vraag worden betrokken of het wenselijk is ter zake advies van de desbetreffende regionale raad voor de arbeidsmarkt te vragen.

- f. Ten aanzien van dit sociaal plan verdienen de volgende onderwerpen de aandacht:
 - a. Ingeval plaatsing binnen de onderneming of het concern mogelijk is, onder andere:
 - her-, om- en bijscholing;
 - verhuizing;
 - overgang van pensioenverzekering en ziektekostenverzekering;
 - afwickelen van verleende voorschotten en leningen;
 - studiekostenregelingen;
 - salarisafbouwregelingen.
 - b. Ingeval beëindiging van het dienstverband onvermijdelijk is, onder andere:
 - verzuim voor sollicitatie;
 - reiskosten voor sollicitatie;
 - bemiddeling bij andere werkgevers;
 - inschakeling van het C.W.I.;
 - verhuizing;
 - pensioenverzekering en ziektekostenverzekeringen;
 - afwikkeling van verleende voorschotten en leningen;
 - studiekostenregelingen;
 - concurrentiebeding,
 - alsmede :
 - financiële aanvullingsregelingen op de wettelijke uitkeringen c.q. op het nieuwe loon voor de werknemers die niet aansluitend aan het dienstverband, elders vervangende c.q. in beloning gelijkwaardige arbeid kunnen vinden; duur en hoogte van deze regelingen dienen te worden afgestemd op leeftijd en diensttijd van de betrokken werknemer.
 - g. De onder f. genoemde financiële regelingen komen ten laste van de betrokken onderneming, voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

Toelichting bij lid 7 b.

Partijen gaan ervan uit dat de vakverenigingen en de ondernemingsraad voldoende gelegenheid krijgen voor beraad met de werknemers over de te treffen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers voortvloeiende gevolgen.

8. Indien de vakvereniging de wens daartoe te kennen geeft, zullen – na goedkeuring door de werkgever – ten behoeve van het onderhouden van de contacten door de vakverenigingen met hun leden in de onderneming, door de werkgever de volgende faciliteiten worden verleend:
 - a. Het toestaan van aankondigingen op publikatieborden en/of personeelsblad van bijeenkomsten van ledengroepen der vakverenigingen per bedrijf.
 - b. Het vrijaf geven aan kaderleden der vakverenigingen, werkzaam in ploegendienst, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten der vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden de werkgever betreffende.
 - c. Het beschikbaar stellen – buiten bedrijfstijd – van bedrijfsruimte voor vergaderingen over bedrijfsaangelegenheden de werkgever betreffende.

- d. Het alleen in dringende gevallen beschikbaar stellen van bedrijfsruimten in bedrijfstijd voor contacten van bij de werkgever werkzame leden van de vakverenigingen met diegenen, die een betaalde functie in de vakverenigingen vervullen.
 - e. Funktionarissen van de vakvereniging kunnen zich tijdens de onderhandelingen met het bedrijf laten vergezellen door één bestuurslid van de bedrijfsledengroep.
Indien van de zijde van de onderneming zwaarwichtige bezwaren tegen de keuze worden ingebracht, dan zal een en ander in overleg tussen de onderneming en de betrokken vakvereniging worden geregeld.
 - f. In het kader van het onder a. tot en met e. bedoelde bedrijvenwerk stelt de werkgever aan de vakvereniging een aantal uren per jaar beschikbaar. Over de wijze waarop dit zal gebeuren, zullen werkgever en de betrokken vakverenigingen nader overleg plegen.
 - g. De werknemer die bestuurslid is van de bedrijfsledengroep en als zodanig schriftelijk aan de werkgever is bekendgemaakt, zal dezelfde bescherming genieten als een lid van de ondernemingsraad, met dien verstande, dat werknemers die op een kandidatenlijst staan of hebben gestaan en niet als zodanig zijn gekozen, van deze bescherming zijn uitgesloten.
9. De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen de AWVN en de sociale partners gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.
Het aantal werknemers en de bijdrage per werknemer zal overeenkomstig bovengenoemde regeling worden vastgesteld. Van de volgens deze berekening vast te stellen totaalbijdrage door Xerox, ontvangt FNV Bondgenoten 60% en Vakbond De Unie 40%. Xerox ontvangt hiervoor rechtstreeks facturen (geen afdracht aan FIB).

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
2. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienst 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 18 en 19 en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van de onderneming.
3. De vakvereniging verplicht zich te zullen bevorderen dat haar leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen op grondslag van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het eventueel geldende bedrijfsreglement.

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe gegeven is.
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. De werknemer is gehouden zich, voor wat betreft zijn dienst- en rusttijd, te houden aan de bepalingen van de op de daarvoor bestemde plaatsen in het bedrijf aanwezige arbeidslijst.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de arbeidslijst aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de desbetreffende wettelijke voorschriften en bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht worden genomen.
5.
 - a. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde en veiligheid in het bedrijf en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
 - b. De werknemer heeft een eigen verantwoordelijkheid voor zijn zedelijk gedrag. Indien echter vanwege het door werknemer gepraktiseerd gedrag in de bedrijfssituatie problemen ontstaan, is werkgever bevoegd maatregelen te treffen.
6. Indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar aantekent, is het de werknemer verboden enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd een werknemer, die dit verbod overtreedt, gedurende maximaal twee dagen zonder behoud van salaris te schorsen en ingeval van herhaling daarna op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van deze nevenwerkzaamheden, ook al is daartegen geen schriftelijk bezwaar door de werkgever gemaakt, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde (aanvullingen op de wettelijke) uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid.
7. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende controlevoorschriften mee te werken aan medische begeleiding en deel te nemen aan periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.
8. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
9. De werknemer is verplicht om zich telkens wanneer dat van hem wordt verlangd bij het binnenkomen of het verlaten van het bedrijf te onderwerpen aan een onderzoek – ook aan den lijve – door daartoe of namens de werkgever aangewezen personen, op verzoek van gevisiteerde onder neutrale getuige. Wanneer de werknemer weigert zich aan een dergelijk onderzoek te onderwerpen, zal hij op staande voet kunnen worden ontslagen.

10. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de produkten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de dienstbetrekking, tenzij in individuele gevallen anders is overeengekomen.
11. De werknemer is verplicht op de grondslag van de desbetreffende voorwaarden deel te nemen aan de bij de werkgever geldende pensioenregeling als bedoeld in artikel 17.

Artikel 5

Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd.
De proeftijd bedraagt 8 weken als:
 - De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd en / of
 - De dienstbetrekking wordt aangegaan voor bepaalde tijd die langer is dan 2 jaar, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald.De proeftijd bedraagt 4 weken als de dienstbetrekking is aangegaan voor bepaalde tijd die:
 - Korter is dan 2 jaar of
 - Niet is gekoppeld aan een kalenderperiode / kalenderdatum, dit alles tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is bepaald.

2. Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de dienstbetrekking aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijd.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan door de werkgever en de werknemer tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn die volgt uit de wet.

Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijdsduur zijn de bepalingen van de wet Flexibiliteit en Zekerheid van toepassing.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of de dienstbetrekking voor bepaalde of voor onbepaalde tijd is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Behoudens ingeval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 B.W., en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd een einde, na inachtnaam door de werkgever van de volgende opzegtermijn:

- | | |
|---|-----------|
| - bij een dienstverband korter dan 5 jaar: | 1 maand |
| - bij een dienstverband van 5 jaar of langer, maar korter dan 10 jaar: | 2 maanden |
| - bij een dienstverband van 10 jaar of langer, maar korter dan 15 jaar: | 3 maanden |
| - bij een dienstverband van 15 jaar of langer: | 4 maanden |

Voor werknemers die op 1 januari 1999 ouder dan 45 jaar waren, geldt de (langere) opzegtermijn ingevolge de overgangsregeling in de wet flexibiliteit en zekerheid.

De opzegtermijn is voor de werknemer gelijk aan de opzegtermijn voor de werkgever, zij het met een maximum van 2 (twee) maanden.

3. De opzegging dient door zowel werkgever als werknemer zodanig te geschieden dat het einde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.
4. De dienstbetrekking tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand, waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, alsmede op de dag van overlijden van de werknemer.
5. Slechts indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt, kan in afwijking van het in lid 4 bepaalde de dienstbetrekking worden voortgezet, dan wel kunnen werknemers van 65 jaar of ouder in dienst worden genomen. In dit geval zal een opzeggingstermijn gelden van één maand, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.
6. Ingeval de werkgever tot het aannemen van personeel overgaat, zullen de werknemers die vroeger in dienst van de werkgever zijn geweest en om buiten hun persoon liggende redenen zijn ontslagen bij sollicitatie in principe het eerst voor aanstelling in aanmerking komen, mits sedert hun ontslag niet meer dan 1 jaar verlopen is en het belang van de onderneming zich tegen de aanstelling niet verzet.

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. De voltijd arbeidstijd, ingeval van 104 ADV uren*, bedraagt gemiddeld 38 uren per week en 1976 uren per jaar. Bij de inroostering van deze arbeidstijd kunnen meerdere roostervormen (eventueel flexibel) worden ingezet. De werkgever roostert de arbeid als regel in binnen de normen van het overzicht normen arbeidstijd (zie bijlage II). Indien een door de werkgever voorgesteld rooster op onderdelen de maxima van dit overzicht overschrijdt, kan het rooster pas worden toegepast na overeenstemming tussen werkgever en de Ondernemingsraad hierover.
2. In wisseldienstroosters kan de feitelijke arbeidstijd van de standaard-arbeidstijd afwijken, indien sprake is van ingeroosterde tijdcompensatie.
In de standaard-dienstroosters gelden de volgende (gemiddelde) wekelijkse arbeidstijden:
 - dagdienst: 40 uur per week + 104 ADV uren *
 - tweeploegendienst: 40 uur per week + 104 ADV uren *
 - drieploegendienst: 40 uur per week + 104 ADV uren *
 - vierploegendienst: 40 uur per week + 104 ADV uren *
 - vijfploegendienst (volcontinu): 33,7 uur per week (ADV is ingeroosterd)

*) voor nieuwe medewerkers geldt gedurende het 1e, resp. 2e, resp. 3e jaar van het dienstverband 24, resp. 48, resp. 72 ADV uren.
3. Van deze standaardroosters zijn varianten mogelijk. Een structurele vermindering (volgens rooster) van de arbeidstijd leidt tot het inroosteren van ADV. Een structurele vermindering van de arbeidstijd is mogelijk bij wisseldienstroosters, maar dan heeft deze tijdcompensatie gevolgen voor de financiële compensatie.

4. a. Er zijn drie soorten roosters mogelijk:
- Vast rooster: - vaste begin- en eindtijd (per dag of per week kan het rooster verschillen maar is wel van te voren vastgesteld)
 - Flexibel rooster: - flexibele begin en eindtijd
- vast aantal normuren per dag, met een flexibele arbeidstijd per dag met een maximum van de maximum arbeidstijd per dienst zoals genoemd in bijlage II (Overzicht normen arbeidstijd)
 - Glijdend rooster: - flexibele begin en eindtijd
- vast aantal normuren per dag, zonder flexibele arbeidstijd per dag ten behoeve van medewerkers die niet meer in aanmerking komen voor overwerk toeslag, noch in geld noch in tijd (artikel 10, lid 6).

Vaststelling van het rooster gebeurt door de werkgever in overleg met medewerker.

- b. De werktijden voor de werknemers in de dagdienst liggen tussen 07.00 en 18.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de week.
- c. In 2-ploegendienst wordt als regel op de eerste 5 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst en een middagdienst zijn ingedeeld, of in een dag- en een nachtdienst.
- d. In 3-ploegendienst wordt als regel op de eerste 6 werkdagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers wekelijks afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld.
- e. In 4-ploegendienst wordt als regel op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtenddienst, middagdienst en nachtdienst zijn ingedeeld, onderbroken c.q. opgevolgd door roostervrije uren.
- f. In een 5-ploegendienstrooster wordt als regel op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een nachtdienst, middagdienst en ochtenddienst zijn ingedeeld, onderbroken c.q. opgevolgd door roostervrije uren.
5. In nachtdiensten wordt de pauzetijd doorbetaald. In wisselroosters met nachtdiensten worden in alle diensten de pauzetijden als regel doorbetaald. Indien in deze wisselroosters echter 2 weken of meer aaneengesloten in dagdienst wordt gewerkt, dan wordt in deze dagdienstroosters de pauzetijd niet doorbetaald.
6. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwart uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
7. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht.
8. In het kader van arbeidsduurverkorting zijn 104* roostervrije uren vastgesteld. Op deze uren wordt, met behoud van salaris, niet gewerkt.
Deze roostervrije uren vervallen met het verstrijken van de data waarop ze zijn vastgesteld danwel indien inroostering heeft plaatsgevonden als vermeld in lid 3.

Indien een werknemer vastgestelde ADV uren niet heeft kunnen opnemen door toedoen van de werkgever, dan zal in onderling overleg vervangende roostervrije uren worden vastgesteld. Deeltijdwerkers ontvangen op jaarbasis ADV uren naar rato van het voor hen geldende deeltijdrooster.

*) voor nieuwe medewerkers geldt gedurende het 1e, resp. 2e, resp. 3e jaar van het dienstverband 24, resp. 48, resp. 72 ADV uren.

Artikel 7

Functiegroepen en salarisschalen

1. Ten grondslag aan de indeling in de functiegroepen 13 tot en met 5 ligt het functiewaarderingssysteem ORBA. De functies, ingedeeld in de functiegroepen 4 en 3, zullen worden gewaardeerd volgens het functiewaarderingssysteem HAY.
2.
 - a. Bij elke functiegroep behoort een salarisgroep die is gebaseerd op leeftijd en op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I van deze overeenkomst.
 - b. Bijlage I wordt geacht een integraal deel van deze overeenkomst te zijn.
3.
 - a. Werknemers, die over de kundigheid en ervaring beschikken die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisgroep geplaatst, onverminderd het onder c. van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij promotie naar een hoger ingedeelde functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende 3 maanden in een lagere salarisgroep worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt, met dien verstande dat deze termijn kan worden verlengd. De duur van de verlenging wordt door de werkgever van geval tot geval vastgesteld en tevoren aan de werknemer medegedeeld en schriftelijk vastgelegd. Deze afspraken kunnen desgewenst worden getoetst door de begeleidingscommissie functieclassificatie.
 - c. Werknemers die tijdelijk een functie waarnemen welke hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisgroep waarin hijzelf is ingedeeld, zijn jaarsalaris en eventueel van het aantal periodieken waarop zijn jaarsalaris is gebaseerd.

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

Het jaarsalaris van de werknemers, die nog niet het maximum van de salarisgroep hebben bereikt, wordt éénmaal per jaar en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld, zulks met inachtneming van het bepaalde in lid 2.

1. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisgroep op grond van het bepaalde in dit artikel onder lid 4 a. en b. en 5, alsmede ten aanzien van werknemers, die op

grond van het in artikel 7 lid 3 onder b. en c. bepaalde, nog in een lagere salarisgroep zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

2. a. Voorzetschaal/Periodiekenschaal

De werknemer die in dienst treedt van de werkgever wordt afhankelijk van ervaring ingeschaald. De medewerker zal voor wat betreft zijn salaris overgaan naar de eerstvolgende hogere schaal-trede met ingang van 1 januari daaraanvolgend.

De verhoging met 1 schaal-trede zal slechts plaatsvinden indien de indienst-treding heeft plaats-gevonden vóór 1 juli. Ingeval van indienst-treding of een promotie op of na 1 juli, zal de toeken-ning van de extra schaal-trede pas één jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.

b. Eénmalig extra (halve) periodiek

Aan werknemers met een beoordeling "uitstekend", kan een éénmalig bedrag ter grootte van één of een halve periodiek worden toegekend.

3. In afwijking van het in lid 2 onder b. bepaalde kan aan werknemers, die onder de periodiekenschaal vallen, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal periodieken worden toegekend:

a. Indien een werknemer in een hogere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel periodie-ken toegekend als nodig zijn om de in lid 5 bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.

b. Indien een werknemer om aan hem zelf toe te rekenen redenen in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel periodieken toegekend als in verband met de in lid 4 onder a. genoemde minimumsalarisverlaging nodig zijn.

c. Indien een werknemer als gevolg van de in lid 4 onder b. bedoelde omstandigheden in een lagere salarisgroep wordt ingedeeld, worden hem zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om zijn maandsalaris zoveel mogelijk te handhaven.

d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft gekregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belo-nen, kunnen hem in overeenstemming met die ervaring periodieken worden toegekend.

4. Terugplaatsing.

Van terugplaatsing is sprake bij overgang naar een lager ingedeelde functie.

a. Voor werknemers, die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of onwilligheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt met ingang van de maand, vol-gende op die waarin de terugplaatsing is geschied, het salaris als volgt bepaald :

1. Via inschaling zal een jaarsalaris worden toegekend dat tenminste de helft van het verschil tus-sen de jaarsalarissen bij nul periodieken of het verschil van de jaarsalarissen bij de desbetref-fende leeftijd lager ligt.

2. Met inachtneming van het onder 1. bepaalde zal het salaris in overeenstemming worden gebracht met het jaarsalaris bij de eerstkomende lagere periodiek, respectievelijk bij de desbe-treffende leeftijd in de lagere salarisgroep.

b. Voor werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van het opheffen van functies worden teruggeplaatst in een lagere salarisgroep, wordt met ingang van de maand, vol-gende op die waarin de terugplaatsing is geschied, het salaris als volgt bepaald

1. Via inschaling zal een jaarsalaris worden toegekend, dat zo min mogelijk onder het oorspron-kelijk jaarsalaris ligt.

2. Om het jaarsalaris zoveel mogelijk te handhaven, zullen aan betrokken werknemers, indien mogelijk periodieken worden toegekend.

3. Is het toekennen van periodieken als bedoeld onder punt 2 niet voldoende om het jaarsalaris te handhaven, dan wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag.
Dit bedrag maakt geen deel uit van het jaarsalaris, doch in het kader van het toekennen van algemene CAO-verhogingen, zal deze toeslag beschouwd worden deel uit te maken van het jaarsalaris.
4. Bij latere inschaling in een hogere salarisgroep, wordt de persoonlijke toeslag evenveel vermindert als het jaarsalaris stijgt. Bij verhoging ingevolge de periodieken zal de persoonlijke toeslag eveneens evenveel verminderd worden als het jaarsalaris stijgt.
5. Promotie.
Van promotie is sprake indien het een overgang naar een hoger ingedeelde functie betreft.
Voor werknemers die worden geplaatst in een hogere salarisgroep wordt het salaris met ingang van de eerste volle maand in de nieuwe functie als volgt bepaald:
 1. Via inschaling zal een jaarsalaris worden toegekend dat tenminste de helft van het verschil bij 0 periodieken of het verschil tussen de jaarsalarissen bij de desbetreffende leeftijden hoger ligt.
 2. Met inachtneming van het onder 1 bepaalde zal het salaris in overeenstemming worden gebracht met het salaris bij de eerstkomende periodiek, respectievelijk bij de desbetreffende leeftijd in de hogere groep.
6. De werknemer die in opdracht van de werkgever gedurende tenminste 1 maand een functie waarneemt die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, ontvangt daarvoor een uitkering.
Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal waargenomen diensten op de grondslag van de helft van het verschilbedrag bij 0 periodieken of op grondslag van de helft van het verschilbedrag bij de desbetreffende leeftijd tussen de twee betrokken salarisgroepen. Deze uitkering kan maximaal één jaar gegeven worden. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer bij wiens functieindeling reeds met waarneming in andere functies is rekening gehouden, hetgeen uit de functieomschrijving moet blijken.
7. Werknemers die op advies van de bedrijfsarts worden teruggeplaatst in een lagere functiegroep, worden behandeld als werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden worden teruggeplaatst in een lagere functiegroep, zoals geregeld in lid 4b.
Met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving wordt rekening gehouden.
8. Voor elke volle dienst of gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens arbeidsongeschiktheid (zie ook artikel 15), afwezigheid zonder behoud van salaris, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
9. De vastgelegde salarissen worden uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 9

Compensatie inconveniënte uren en afbouwregeling ploegdiensttoeslagen

1. Arbeid op ongewone tijden wordt gecompenseerd volgens de in bijlage III vermelde "Matrix voor vergoeding inconveniënte uren".

2. Er zal naar gestreefd worden de werknemer, die de wens te kennen geeft de ploegendienst te verlaten, te plaatsen in een functie in dagdienst, mits de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten dan wel dit op medische gronden gewenst is.
3. De werknemer die, na gedurende tenminste 3 maanden onafgebroken in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door zijn toedoen wordt overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, behoudt na overplaatsing de toeslag verbonden aan zijn oude rooster, en wel:
 - voor 2-ploegendienst nog gedurende ¼ maand
 - voor 3-ploegendienst nog gedurende ½ maand
 - voor 4- en 5-ploegendienst nog gedurende ¾ maand
4. Werknemers die langer onafgebroken in dezelfde soort ploegendienst geplaatst zijn geweest en als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op advies van de bedrijfsarts worden overgeplaatst naar een met een lager percentage beloond dienstrooster, ontvangen een afbouwregeling volgens het volgende schema:

voorwaarde	toeslag oud i.p.v. nieuw in de maand van overplaatsing en volgende maand	% van oude toeslag dan wel verschil tussen de oude en de nieuwe, lagere toeslag			
		80%	60%	40%	20%
≥ 6 maanden, maar < 3 jaar	ja	nee	nee	nee	nee
≥ 3 jaar, maar < 5 jaar	ja	2 maanden	2 maanden	1 maand	1 maand
≥ 5 jaar	ja	4 maanden	4 maanden	3 maanden	3 maanden
≥ 20 jaar	ja	5 maanden	5 maanden	5 maanden	5 maanden
≥ 30 jaar	ja	9 maanden	9 maanden	9 maanden	9 maanden

5. Werknemers die tijdens een afbouwperiode ploegentoeslag als vermeld in dit artikel, weer worden herplaatst in een rooster met een hogere ploegentoeslag, behouden hun recht op het resterende gedeelte van de afbouw, met dien verstande dat het resterende deel ineens zal worden uitbetaald.

Artikel 10

Overwerk, meeruren en verschoven werktijden

1. Overwerk.
Aansluitend aan arbeidstijd- of aan de maximum arbeidstijd per dienst zoals genoemd in bijlage II (Overzicht normen arbeidstijd) is er sprake van overwerk, indien de arbeidstijd volgens rooster, op

verzoek van dan wel goedgekeurd door de leidinggevende, met meer dan een kwart uur wordt overschreden. Bij overschrijding met meer dan een kwart uur is de extra tijd overwerk. Voor deeltijdwerkers wordt hieronder verstaan de meeruren boven het voor voltijdwerkers in hetzelfde rooster geldende aantal werkuren per dag.

2. Overwerktijd kan worden gecompenseerd in geld of in vrije tijd. Als de compensatie wordt genoten in tijd, dan wordt deze in overleg tussen werkgever en werknemer opgenomen. Indien de overuren niet binnen een 13-weekse termijn na het optreden van het overwerk in tijd is gecompenseerd, dan wordt het overwerk alsnog uitbetaald dan wel gepland voor compensatie.
3. Overwerk wordt, afhankelijk van het tijdstip waarop dit plaatsvindt, gecompenseerd volgens de in bijlage IV vermelde “Matrix voor vergoeding van overuren”.
4. Het verrichten van overwerk wordt zoveel mogelijk voorkomen c.q. beperkt, maar indien de eisen van de onderneming het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken, kan de werkgever het aan de werknemer opdragen, in welk geval deze verplicht is het te verrichten, mits de wettelijke bepalingen en CAO-regels ter zake in acht zijn genomen.
Om werknemers van 55 en ouder niet te belasten met een langere werkduur, zullen deze zoveel als mogelijk bij overwerk worden ontzien.
De werkgever zal aan de werknemer die aantoonbare dringende zorgtaken te vervullen heeft als regel geen overwerk opdragen.
5. Voor het bepalen van de in lid 3 genoemde beloningen wordt niet als overwerk beschouwd:
 - a. arbeid voor het inhalen van wegens bedrijfsstagnatie verzuimde of te verzuimen uren, mits de werkgever over de verzuimde uren het maandsalaris heeft doorbetaald;
 - b. arbeid voor het inhalen van wegens andere dan in de artikelen 10, 11, 12 en 13 bedoelde verzuimde of te verzuimen dagen en uren.
6. Ingeval van meeruren, behalve indien meeruren op verzoek van werkgever worden gewerkt, overwerk of verschoven werktijd, ontvangen de medewerkers in de functiegroepen 4 en 3, alsook de medewerkers in de lagere functiegroepen die een jaarsalaris, inclusief een eventuele persoonlijke toeslag, ontvangen dat meer bedraagt dan € 50.820,-*, geen enkele vergoeding, noch in geld noch in tijd.
**) Dit bedrag blijft gehandhaafd tot het moment dat het schaalmaximum van salarisgroep 6 is bereikt. Vanaf dat moment geldt het maximum van salarisgroep 6 als grens.*
7. Cumulatie van overwerk- en ploegenbeloning vindt niet plaats.
Ploegendienstmedewerkers ontvangen ingeval van overuren die aansluiten op hun normale roostertijd, naast overwerktoeslag, ook ploegentoeslag.
Deze bepaling geldt ook ingeval van overwerk op zaterdag of zondag van medewerkers in 3, 4, of 5-ploegendienst.

Artikel 11

Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan:
Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en de door de Overheid aangewezen dag ter viering van de verjaardag van H.M. de Koningin (30 april) en éénmaal in de 5 jaar de dag ter viering van de nationale bevrijding en voorts elke andere dag welke door de regering als nationale feestdag wordt verklaard.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij in het dienstrooster anders is bepaald.
4. Werknemers in 4-ploegendienst die volgens dienstrooster op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag arbeid moeten verrichten, ontvangen over de maand waarin die feestdag valt, een toeslag van 1% van hun maandsalaris per op die feestdag gewerkt uur.
Ingeval het bedrijfsbelang het toelaat dat de werknemers vervangend vrij met behoud van maandinkomen ontvangen, wordt de toeslag teruggebracht met 0,5% per uur opgenomen compenserende vrije tijd.

Indien een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag voor werknemers in 4-ploegendienst samenvalt met een opgenomen roostervrije dag, ontvangen zij op een ander tijdstip vrij met behoud van maandinkomen, tenzij het bedrijfsbelang zich tegen vrijgeven verzet, in welk geval deze werknemers een compensatie ontvangen ten bedrage van 4% van hun maandsalaris.

Ingeval er sprake is van een structureel rooster, vindt er ingeval er op een roostervrije dag een feestdag valt geen compensatie plaats. Omgekeerd vindt er ook geen correctie plaats indien een onevenredig aantal feestdagen op werkdagen in een dergelijk rooster vallen.

Artikel 12

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 B.W. bepaalde geldt het volgende:

- I Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
- II In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer aanspraak op verzuim met behoud van salaris gedurende de voor ieder geval gestelde tijd, tenzij het verzuim niet nodig is, omdat de gebeurtenis in het desbetreffende geval elders en / of buiten tegenwoordigheid van de werknemer kan plaatsvinden:
 1. a. De noodzakelijk te verletten tijd tot een maximum van twee uren voor noodzakelijk bezoek aan een dokter of tandarts en tot een maximum van een halve dag voor bezoek aan een specialist, voor zover het niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en voor zover

de werknemer niet bij derden aanspraak op vergoeding van het gedeerde inkomen zou kunnen doen gelden.

b. Voor werknemers met kinderen:

1. Mits noodzakelijk, de te verletten tijd tot een maximum van een halve dag per ziektegeval bij ziekte van de echtgeno(o)t(e) of een tot het huishouden behorend minderjarig kind
2. De noodzakelijk te verletten tijd voor bezoek aan een dokter, tandarts, specialist of kleuter- en/of consultatiebureau met een kind, tot een maximum van:
 - a. 2 uur, indien de werknemer woonachtig is in de gemeente Venray;
 - b. een halve dag, afhankelijk van de omstandigheden.

E.e.a. alleen indien het bezoek niet buiten werktijd kan geschieden en de aanwezigheid van de werknemer bij het bezoek vereist is.

2. De noodzakelijk te verletten tijd tot ten hoogste één dag, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een bij of krachtens de wet buiten zijn schuld persoonlijk opgelegde verplichting voor korte duur verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding, welke de werknemer van derden zou hebben kunnen ontvangen.
3.
 - a. De noodzakelijk te verletten tijd voor het doen van een vakexamen ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van de onderneming is.
 - b. De noodzakelijk te verzuimen tijd in verband met opleiding/vorming van O.R.-leden en vakbondsleden en het als officieel afgevaardigde deelnemen aan erkende vakbondsbijskomsten, mits door de vakvereniging tijdig de aanvraag schriftelijk is ingediend en het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet. Deze noodzakelijk te verzuimen tijd bedraagt voor vakbondsleden van alle partijen tezamen 50 dagen per kalenderjaar.
4. Gedurende een halve dag bij ondertrouw van de werknemer.
5. Gedurende één dag bij verhuizing van een werknemer met een maximum van één keer per kalenderjaar.
6. De dag waarop de plechtigheid plaats heeft respectievelijk het feest wordt gevierd, mits deze plechtigheid wordt bijgewoond:
 - a. bij huwelijk of huwelijksinzegening van:
 - een der ouders
 - een der schoonouders
 - broers
 - zusters
 - zwagers
 - schoonzusters
 - kinderen
 - pleegkinderen
 - kleinkinderenvan de werknemer;
 - b. bij 25-jarig en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer;

- c. bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van:
 - ouders
 - pleegouders
 - schoonouders
 - grootouders
 van de werknemer;
 - d. bij overlijden van:
 - grootouders
 - kleinkinderen
 - zwagers
 - broers
 - zusters
 - schoonzusters
 van de werknemer;
7. De dag waarop de werknemer zijn 12½-, 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum viert.
8. Bij bevalling van de echtgenote/partner van de werknemer. Het resterende deel van de dag waarop de bevalling plaats heeft alsmede de eerstvolgende werkdag.
9. Twee dagen:
 - a. bij het huwelijk van de werknemer, zulks naar verkiezing ter gelegenheid van het wettelijk dan wel het kerkelijk huwelijk, mits het dienstverband wordt voortgezet;
 - b. bij het overlijden van:
 - ouders
 - schoonouders
 - pleegouders
 - niet inwonende kinderen
 - niet inwonende aangehuwde kinderen
 - niet inwonende pleegkinderen
 van de werknemer;
10. Vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis met een maximum van 4 dagen bij overlijden van:
 - echtgeno(o)t(e)/partner
 - inwonende kinderen
 - inwonende aangehuwde kinderen
 - inwonende pleegkinderen
 van de werknemer.

Met echtgenoot/echtgenote worden 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 een andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

III Artikel 7:628 B.W. is van kracht met dien verstande dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de werknemer door te betalen over de tijdvakken gedurende welke geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:

1. Schorsing van de werknemer door de werkgever;
2. a. de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de wettelijk vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakvereniging overleg is gepleegd; partijen achten een termijn van 1 week voor dit voorafgaand overleg voldoende. In geval van een vergunning voor een verkorte werkweek, zal de werkgever gedurende de eerste periode van maximaal 6 weken op de uitkering krachtens de W.W. aan de werknemer een suppletie betalen tot 100% van het netto-salaris van de werknemer, onder voorwaarde dat door deze suppletiebetaling geen korting op de uitkering krachtens de W.W. plaatsvindt;
- b. de verlenging van de vergunning tot het aanhouden van een verkorte werkweek (een z.g. 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever, wanneer het betreft een verlenging die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de hierboven onder sub 2 a. omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, waarvan de werkgever tijdig (d.w.z. tenminste 1 week voor het ingaan van de verlenging) aan de vakvereniging mededeling doet.
Indien de werkgever wil afwijken van een bovenwettelijke aanvullingsregeling, zoals toegepast gedurende onder a. genoemde periode, zal hij hierover vooraf overleg plegen met de vakverenigingen.

Artikel 13

Vakantie

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
2. a. Het aantal vakantie-uren voor werknemers in de functiegroepen 13 tot en met 5, die in een volledig dienstrooster werkzaam zijn, is 200 uren per jaar. Het aantal vakantie-uren voor medewerkers in de functiegroepen 4 en 3, alsmede voor medewerkers in lagere functiegroepen die ingevolge de bepalingen van artikel 10, lid 6 niet meer in aanmerking komen voor overwerktoeslag, noch in geld noch in tijd, en die in een volledig dienstrooster werkzaam zijn, is 216 uren per jaar.

Om te bewerkstelligen dat jongere en oudere werknemers gezond en wel langer kunnen werken en oudere werknemers gezond en wel hun pensioen kunnen halen, geldt t.b.v. extra hersteltijd de mogelijkheid tot gebruikmaking van extra uren sub b en sub c. Dit past ook in het leeftijdsbewust personeelsbeleid dat er mede op gericht is medewerkers langer en fit inzetbaar te houden.

- b. De werknemer die in het kalenderjaar onderstaande leeftijd bereikt, heeft bij een volledig dienstverband, per kalenderjaar recht op extra vakantie naar de volgende maatstaf:

16 jaar :	40 uren
17 jaar :	32 uren
18 jaar :	24 uren
40 jaar :	8 uren
45 jaar :	16 uren
50 jaar :	24 uren
55 jaar :	32 uren
60 jaar :	40 uren
61 jaar :	48 uren
62 jaar :	56 uren
63 jaar :	64 uren
64 jaar :	72 uren
65 jaar :	72 uren

- c. Uitsluitend op eigen verzoek zal voor werknemers, die onderstaande leeftijd in een kalenderjaar bereiken, de mogelijkheid bestaan hun werktijd in het desbetreffende kalenderjaar te vermindere-
ren door middel van seniorenuren, en wel als volgt:

57 jaar met 20 uren
 58 jaar met 40 uren
 59 jaar met 80 uren
 60 jaar met 120 uren
 61 jaar met 240 uren
 62 jaar met 320 uren
 63 jaar met 360 uren
 64 jaar met 400 uren

Over de niet-gewerkte tijd zal het salaris voor 85% worden doorbetaald. Gebruikmaking van deze faciliteit heeft geen effect op de pensioengrondslag.

Bovenvermelde rechten gelden bij een volledig dienstverband.

- d. De extra uren en seniorenuren volgens sub b en sub c zijn voorwaardelijk. Nadat de vakantie-uren (lid 2a) en de roostervrije ADV uren (artikel 6, lid 8) in een kalenderjaar volledig zijn opgenomen kan het recht op extra verlof volgens sub b worden opgenomen. Nadat ook deze extra uren volledig zijn opgenomen kunnen de seniorenuren (sub c) worden opgenomen.
- e. In een kalenderjaar niet opgenomen extra uren sub b en sub c komen te vervallen. In gevallen waarin toepassing hiervan leidt tot een individueel onredelijke situatie, kan de werkgever in voor de werknemer gunstige zin hiervan afwijken. Als zodanig wordt in ieder geval beschouwd het herroepen van al geplande vrije dagen door werkgever.

3. a. Het recht op vakantie-uren is als volgt:

maand	jan	feb	mrt	apr	mei	jun	jul	aug	sep	okt	nov	dec
dagen	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31
cum. dagen	31	59	90	120	151	181	212	243	273	304	334	365
Uren												
200	17	32	49	66	83	99	116	133	150	167	183	200
208	18	34	51	68	86	103	121	138	156	173	190	208
216	18	35	53	71	89	107	125	144	162	180	198	216

- b. Voor de berekening van het aantal vakantie-uren wordt een werknemer die vóór of op de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die ná de 15e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten.

In afwijking hiervan zal, indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

- c. De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever schriftelijk mede te delen, hoeveel rechten op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofuren zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
- d. Ingeval een werknemer bij zijn huidige werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze tezamen met de eventuele verlofuren zonder behoud van salaris als bedoeld in sub c. van dit lid voldoende zijn voor de in lid 6 bedoelde aaneengesloten collectieve vakantie, kan de werkgever bepalen dat de betrokken werknemer:
1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij behoort, werkzaamheden moet verrichten en/of
 2. zoveel snipperuren reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie;
 3. bij vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten rechten op vakantie reserveert en/of
 4. teveel genoten vakantie-uren inhaalt en wel uiterlijk tot 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.

4. De werkgever is bevoegd per vakantiejaar twee weken collectieve bedrijfsvakantie vast te stellen voor de afdeling CDMG. Deze vaststelling/aanwijzing dient, na instemming van de ondernemingsraad, als regel te geschieden voor 1 december van het voorafgaande jaar, doch uiterlijk per 1 februari van het desbetreffende jaar. De vrijdag na Hemelvaart is voor de afdeling CDMG een collectieve ADV-dag.

Voor alle overige afdelingen kunnen 5 ADV worden vastgesteld. Dit kan tot uiterlijk 1 maand voor de vast te stellen dag(en). Dit gebeurt als regel voorafgaand of aansluitend aan de gebruikelijke feestdagen of tijdens carnaval.

5. De vakantie zal ten dele aaneengesloten en voor het overige – in overleg – in de vorm van snipperuren worden genoten. De aaneengesloten vakantie omvat een periode van minimaal 2 kalenderweken.
6.
 - a. Vakantie-uren (lid 2a) en ADV uren (artikel 6, lid 8) moeten als regel in het desbetreffende kalenderjaar worden genoten. De werknemer kan besluiten een deel van zijn vakantierechten aan te wenden overeenkomstig de bepalingen als vermeld in sub b tot en met sub g.
 - b. Uit ADV uren (artikel 6, lid 8) en/of bovenwettelijke vakantie-uren (lid 2a) dan wel van het salaris of de vakantietoeslag, zij het tot (de waarde van) een maximum van de ADV uren (artikel 6, lid 8) en bovenwettelijke vakantie-uren (lid 2a) op jaarbasis, gespaard worden ten behoeve van levensloop (voor zorgverlof, studieverlof, opfrisverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof en eerder stoppen met werken).
 - c. Jaarlijks tot en met februari, kan ADV (artikel 6, lid 8) en/of bovenwettelijke vakantie-uren (lid 2a) tegoeden per 31 december van het voorafgaande jaar worden uitbetaald.
 - d. De medewerker kan ADV (artikel 6, lid 8) en/of bovenwettelijke vakantie-uren (lid 2a) aanwenden voor aankoop van een fiets in het kader van de fietsregeling via de werkgever, dan wel voor betaling van de vakbondscontributie
 - e. De medewerker kan, zij het eveneens tot een maximum van ADV (artikel 6, lid 8) en/of bovenwettelijke vakantie-uren (lid 2a), extra verlofuren kopen middels een eenmalige inhouding op het salaris en/of de vakantietoeslag.
 - f. De uurwaarde voor bronnen en doelen (aankoop-/verkoop) bedraagt 0,58% van het maandsalaris. Voor medewerkers in structurele ploegendiensten bedraagt de koop en verkoopwaarde 0,58% + het voor de desbetreffende medewerker geldende ploegentoeslagpercentage. Tevens zal de vigerende (fiscale) wetgeving in acht genomen moeten worden.
 - g. Aankoop van extra verlofuren (sub e) en seniorenuren (lid 2c), kan in één kalenderjaar niet plaatsvinden in combinatie met sub b, sub c en sub d
7. Het niet-verwerven van ADV (artikel 6, lid 8) en vakantie-uren (lid 2a), gedurende onderbreking der werkzaamheden.
 - a. De werknemer verwerft geen ADV (artikel 6, lid 8) en vakantie-uren (lid 2a) over de tijd gedurende welke hij wegens het niet-verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgelegd salaris heeft.
 - b. 1. Het onder a. bepaalde is niet van toepassing indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - arbeidsongeschiktheid, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

In geval van arbeidsongeschiktheid worden nog over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht ADV (artikel 6, lid 8) en vakantie-uren (lid 2a) verworven, met dien verstande dat indien de arbeidsongeschiktheid ononderbroken voortduurt en het dienstverband

aansluitend wordt beëindigd, er in plaats hiervan nog ADV (artikel 6, lid 8) en vakantie-uren (lid 2a) worden verworven over 12 maanden.

Therapeutische hervatting (geheel/gedeeltelijk) na ziekte zal in arbeidsvoorwaardelijke zin (in casu ten behoeve van ADV (artikel 6, lid 8) en vakantie-uren (lid 2a)) worden beschouwd als werken. Dit betekent dat er sprake is van opbouw en afschrijven van verlof/adv conform het voor de medewerker geldende aantal contracturen.

In de overige gevallen worden nog vakantierechten verworven over de eerste 12 maanden waarin geen arbeid wordt verricht. De duur der onderbreking uit de respectievelijke oorzaak wordt tezamen geteld.

2. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld onder 1 van dit sub-lid in méér dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig vakantiejaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
 3. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 4b. bepaalde van overeenkomstige toepassing.
 4. De verworven ADV (artikel 6, lid 8) en vakantie-uren (lid 2a) in de onder 1 van dit sub-lid genoemde gevallen worden, indien de arbeidsongeschiktheid voortduurt, in de maand volgende op het einde van de suppletie als bedoeld in artikel 15 lid 4 aan de werknemer uitbetaald.
8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht.
- a. Uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b. onder 1 alsmede in artikel 12, hoofdstuk II lid 5, lid 6 sub e., lid 8, lid 9 en 10 gelden niet als vakantie-uren.
 - b. Indien één der sub a. genoemde verhinderingen echter eerst intreedt tijdens een vastgestelde vakantie- of snipperdag, zullen de uren waarop die verhindering zich voordoet wel als vakantie-uren worden geteld, tenzij de werknemer vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie of snipperdag aan werkgever heeft medegedeeld dat een in lid 8 sub b. of een in artikel 12, Hoofdstuk II lid 5, lid 6 sub e., lid 8, lid 9 en 10 genoemde verhindering zich zou voordoen. In afwijking hiervan is het in de gevallen van artikel 12, hoofdstuk II lid 6 sub e., lid 8, lid 9 sub b. en lid 10 ook mogelijk de mededeling te doen onmiddellijk na afloop van de vakantie of snipperdag. Het vereiste van voorafgaande mededeling geldt niet, indien de verhindering te wijten is aan ziekte van de werknemer 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.
 - c. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren ingevolge het sub b. bepaalde niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die uren alsnog kunnen worden genoten.
9. Vakantie bij het eindigen van het dienstverband.
- a. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang zulks toelaat, in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen. Deze vakantie mag niet in de opzeggingstermijn zijn begrepen, tenzij met wederzijds goedvinden.
 - b. Indien bij het einde van de dienstbetrekking de werknemer de hem nog toekomstige ADV (artikel 6, lid 8) en vakantie-uren (lid 2a) niet heeft opgenomen, zal hem voor elk uur het daarmee overeenkomende bedrag aan salaris als vergoeding worden uitbetaald.
 - c. De werkgever heeft het recht bij het eindigen van de dienstbetrekking het over te veel genoten ADV (artikel 6, lid 8) en vakantie-uren (lid 2a) betaalde salaris bij de laatste salarisbetaling te verrekenen.

- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt
10. De in dit artikel genoemde vakantierechten worden voor werknemers die in deeltijd werken proportioneel berekend.

Artikel 14

Vakantietoeslag

1. De werknemer verwerft over zijn dienstverband tussen 1 juli van enig jaar en 30 juni van het daaropvolgende jaar recht op vakantietoeslag.
De toeslag bedraagt 8%.
Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt uitgegaan van het op 1 mei geldende jaarsalaris, vermeerderd met persoonlijke toeslagen als bedoeld in artikel 1, sub 6 en eventuele ploegentoeslagen, genoten in de periode tussen 1 mei van het voorafgaande jaar en 1 mei van het lopende jaar.
2. De werknemer, die ten tijde van de uitbetaling nog geen 12 maanden in dienst is, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag.
Bij beëindiging van het dienstverband voor het tijdstip van uitbetaling van de vakantietoeslag zal aan de werknemers de vakantietoeslag eveneens naar evenredigheid worden toegekend, voor zover men deze uitkering nog niet eerder heeft ontvangen.
Gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer recht op de vakantietoeslag als in voorafgaande passage bedoeld.

Artikel 15

Uitkering bij algehele arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer door arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem – zulks in afwijking van het in artikel 7:629 B.W. bepaalde – uitsluitend de bepalingen van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) dan wel de wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (oude gevallen/WAO), voor zover hierna niet uitdrukkelijk anders wordt bepaald.
2. Ingeval van volledige dan wel gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte/arbeitsongeschiktheid ontvangen werknemers, bij strikte naleving van de desbetreffende voorschriften, gedurende in totaal maximaal 104 weken doorbetaling van het salaris, met dien verstande dat gedurende het tweede jaar van arbeidsongeschiktheid 70% van het laatstverdiende salaris wordt betaald. Indien het sociaal medisch team (bedrijfsarts, HR en afdelingsmanagement) tot het oordeel komt dat de desbetreffende werknemer in voldoende mate aan reïntegratie meewerkt danwel er op grond van de aard van de ziekte geen reïntegratie meer verwacht mag worden, krijgt de desbetreffende werknemer een toeslag van 30%, waarmee hij alsnog volledige doorbetaling van het salaris ontvangt.
Medewerkers die volledig arbeidsongeschikt zijn en een uitkering krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is toegekend, ontvangen met ingang van het eerste WIA-uitkerings-

jaar, mits zij op dat tijdstip 57 jaar of ouder zijn, tot maximaal de 65-jarige leeftijd een aanvulling op de uitkering ter grootte van 10% van het laatstverdiende bruto salaris. Deze aanvulling wordt ineens vooraf uitgekeerd.

Werknemers die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en derhalve niet in aanmerking komen voor een uitkering ingevolge de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), krijgen vanaf het derde jaar van (partiële) arbeidsongeschiktheid een contract- en salarisaanpassing naar rato van de verdien capaciteit. Tevens ontvangen zij een toeslag van 10% van hun maandsalaris, met dien verstande dat dit samen niet meer dan 100% van het salaris kan zijn.

3. Het bepaalde in de leden 1 en 2 van dit artikel is niet van kracht, indien en voor zover de werknemer ter zake van zijn arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of uit hoofde van een hem overkomen ongeval jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding wegens salarisderving kan doen gelden.

Indien en voor zover de werknemer zijn recht op schadevergoeding als in de vorige alinea bedoeld ten belope van het bedrag der in de leden 1 en 2 van dit artikel geregelde bovenwettelijke uitkeringen aan de werkgever overdraagt, zal de werkgever echter aan de werknemer voorschotten uitkeren tot het beloop van de aanvullende uitkeringen, welke de werknemer overeenkomstig het bepaalde in dit artikel van hem zou moeten hebben ontvangen als hij geen vordering tot schadevergoeding jegens derden had gehad.

De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

4. Onder netto-salaris wordt in dit artikel verstaan het inkomen dat de werknemer netto zou hebben ontvangen indien hij gewerkt zou hebben, overwerk buiten beschouwing gelaten.
5. De in dit artikel geregelde uitkeringen respectievelijk aanvullingen zullen niet worden toegekend, indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een lichaamsgebrek waaromtrent de werknemer bij het aangaan van de dienstbetrekking geen dan wel valse inlichtingen heeft verstrekt, of indien de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een niet opvolgen van de door de werkgever gegeven voorschriften en aanwijzingen.

Artikel 16

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan de nabestaanden een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Onder nabestaanden wordt verstaan:

- a. de echtgenoot/partner met wie de overledene samenleefde. Is er geen partner, dan:
- b. de ongehuwde, minderjarige kinderen. Zijn er geen minderjarige kinderen, dan:
- c. degene voor wie de overledene grotendeels in levensonderhoud voorzag en met wie hij in gezinsverband samenleefde.

Met echtgenoten worden gelijkgesteld twee niet gehuwde personen die duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren, tenzij het betreft bloedverwanten in de eerste graad (ouder-kind). Van een gezamenlijke huishouding is sprake als zij in dezelfde woning wonen en voor elkaar zorgen, bijvoorbeeld door ieder bij te dragen in de kosten van de huishouding.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op loondoorbetaling tijdens ziekte.

Artikel 17

Pensioenregeling

- a. de werkgever heeft een pensioenregeling welke integraal deel is van de CAO;
- b. de werknemers die aan de bepalingen van de regeling voldoen, zijn verplicht deel te nemen aan deze regeling;
- c. wijziging van de pensioenregeling is slechts mogelijk indien partijen hierover overeenstemming bereiken;
- d. voor de werknemers in structurele ploegendienst is het nabestaandenpensioen op risico-basis herverzekerd. De premie hiervoor wordt volledig door de werkgever betaald. Ingeval van uitdiensttreding of pensioen, vervalt deze risico-dekking;
- e. 80% van de premie is voor rekening van werkgever en 20% voor rekening van de werknemer.
- f. Jaarlijks zal door de actuaris van het pensioenfonds een nieuwe gemiddelde kostenprognose voor een (voortschrijdende) periode van 10 jaren worden gemaakt.
- g. De jaarlijkse premiebijdrage van werkgever en werknemer zal, binnen een bandbreedte van 80 tot 120% van een vijfde van de loonsom (som van de pensioengevende jaarsalarissen), automatisch op grond van de bijdrageverhouding 80% werkgever en 20% werknemer, worden aangepast. Indien deze bandbreedte wordt overschreden, dan zullen partijen overleggen over de hieruit voortvloeiende gevolgen.
- h. Absoluut maximum: de premie voor werkgever kan nimmer meer bedragen dan 25% van de loonsom.

Artikel 18

Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland zijn partijen bevoegd, ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wijzigingen in de salaris- of overige bepalingen aan de orde te stellen.
2. In geval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen 4 weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.
3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden nadat deze aan de orde zijn gesteld geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van één maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.
4. Bij het afsluiten van de CAO hebben partijen zich gebaseerd op het uitgangspunt dat de overheid wenst te bevorderen dat decentraal vorm en inhoud wordt gegeven aan het arbeidsvoorwaardenbeleid. Indien de overheid desondanks ingrijpende wettelijke maatregelen treft, die de tussen partijen gemaakte afspraken raakt, dan zullen partijen zo spoedig mogelijk ter zake overleg plegen, waarbij wijzigingen aan de orde gesteld kunnen worden.

Artikel 19

Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze CAO treedt in werking op 1 april 2008 en eindigt – zonder dat enige opzegging is vereist – van rechtswege per 31 maart 2010.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen:

Xerox Manufacturing (Nederland) B.V. te Venray
en
F.N.V. Bondgenoten te Amsterdam

Vakbond De Unie te Culemborg

BIJLAGE I

Salarisschaal voor werknemers in de salarisgroepen 13 t/m 3

Salarisschaal per 1 mei 2008

Voorzet schaal	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
0	19.608	20.232	20.880	21.360	21.708	-	-	-	-	-	-
1	19.824	20.412	21.048	22.224	23.352	25.536	28.536	31.764	35.556	40.068	46.044
2	20.292	20.868	21.564	22.752	23.880	26.160	29.184	32.508	36.384	40.968	47.064
3	20.712	21.324	22.032	23.268	24.432	26.736	29.844	33.216	37.188	41.904	48.096
Periodiek	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
0	21.864	22.476	23.232	24.540	25.764	28.152	31.476	35.040	39.228	44.172	50.676
1	22.236	22.968	23.712	25.092	26.508	28.968	32.412	36.144	40.548	45.636	52.212
2	22.608	23.412	24.252	25.680	27.288	29.796	33.324	37.308	41.892	47.100	53.748
3	23.028	23.904	24.756	26.268	28.068	30.612	34.296	38.436	43.224	48.540	55.308
4	23.472	24.384	25.272	26.844	28.860	31.464	35.244	39.564	44.556	49.968	56.820
5	23.868	24.864	25.788	27.432	29.640	32.244	36.192	40.692	45.888	51.384	58.368
6	24.300	25.344	26.292	27.996	30.420	33.072	37.140	41.832	47.208	52.704	59.916
7	24.720	25.824	26.820	28.608	31.200	33.888	38.100	42.948	48.528	54.060	61.452
8	-	-	-	-	-	34.704	39.084	44.088	49.836	55.380	62.964
9	-	-	-	-	-	-	40.008	45.216	51.108	56.724	64.536
10	-	-	-	-	-	-	-	46.344	52.320	58.044	66.060
11	-	-	-	-	-	-	-	-	53.544	59.388	67.584
12	-	-	-	-	-	-	-	-	54.996	60.708	69.120
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	62.076	70.656
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63.384	72.192
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	64.716	73.704
16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65.556	75.144

Salarisschaal per 1 februari 2009

Voorzet											
schaal	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
0	20.244	20.892	21.564	22.056	22.416	-	-	-	-	-	-
1	20.472	21.072	21.732	22.944	24.108	26.364	29.460	32.796	36.708	41.376	47.544
2	20.952	21.552	22.260	23.496	24.660	27.012	30.132	33.564	37.572	42.300	48.588
3	21.384	22.020	22.752	24.024	25.224	27.600	30.816	34.296	38.400	43.260	49.656
Periodiek											
	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
0	22.572	23.208	23.988	25.332	26.604	29.064	32.496	36.180	40.500	45.612	52.320
1	22.956	23.712	24.480	25.908	27.372	29.904	33.468	37.320	41.868	47.124	53.904
2	23.340	24.168	25.044	26.520	28.176	30.768	34.404	38.520	43.248	48.636	55.500
3	23.772	24.684	25.560	27.120	28.980	31.608	35.412	39.684	44.628	50.112	57.108
4	24.240	25.176	26.088	27.720	29.796	32.484	36.384	40.848	46.008	51.588	58.668
5	24.648	25.668	26.628	28.320	30.600	33.288	37.368	42.012	47.376	53.052	60.264
6	25.092	26.172	27.144	28.908	31.404	34.152	38.352	43.188	48.744	54.420	61.860
7	25.524	26.664	27.696	29.532	32.220	34.992	39.336	44.340	50.100	55.812	63.444
8	-	-	-	-	-	35.832	40.356	45.516	51.456	57.180	65.016
9	-	-	-	-	-	-	41.304	46.680	52.764	58.572	66.636
10	-	-	-	-	-	-	-	47.856	54.024	59.928	68.208
11	-	-	-	-	-	-	-	-	55.284	61.320	69.780
12	-	-	-	-	-	-	-	-	56.784	62.676	71.364
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	64.092	72.948
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65.448	74.544
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66.816	76.104
16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	67.692	77.592

BIJLAGE II

Overzicht normen Arbeidstijd

Arbeid op zondag

Aantal vrije zondagen	4 per 13 weken
-----------------------	----------------

Minimum rusttijd

Dagelijkse rust	11 uur per 24 uur; 1x per 7x24 uur is een rust van 8 uur toegestaan
Wekelijkse rust	36 uur per 7x24 uur òf 60 uur per 9x24 uur; 1x per 5 weken is 32 uur toegestaan

Bij nachtarbeid gelden de volgende aanvullingen

Rust na een nachtdienst	14 uur; 1x per 7x24 uur is een rust van 8 uur toegestaan, met een maximum van 4x op jaarbasis
Rust na 3 of meer opeenvolgende nachtdiensten	48 uur

Maximum arbeidstijd

Per dienst	9 uur
Per week	45 uur, met een max. van 16 x op jaarbasis

Bij nachtarbeid gelden de volgende aanvullingen

Per nachtdienst	8 uur
Per week	45 uur
Per 4 weken	geen norm
Per 13 weken	gem. 40 uur

Maximum arbeidstijd inclusief overwerk:

Per dienst	11 uur
Per nachtdienst	9 uur
Per week	54 uur
Per 13 weken	gem. 45 uur; bij arbeid in nachtdienst gem. 40 uur

Pauses:

Meer dan 5½ uur arbeid in een dienst	½ uur aaneen
Meer dan 10 uur arbeid in een dienst	¾ uur, waarvan ½ uur aaneen

Arbeid in nachtdienst:

Aantal nachtdiensten achtereenvolgens	6, met een max. van 5x op jaarbasis
Aantal nachtdiensten	max. 10 per 4 weken en 25 per 13 weken

Indien alle nachtdiensten van de werknemer voor of op 02.00 uur eindigen gelden de volgende afwijkingen:

Aantal nachtdiensten achtereenvolgens	6
Aantal nachtdiensten	16 per 4 weken

Consignatie:

Consignatievrije periode	per 4 weken 2 perioden van elk 7x 24 uur
Consignatie voor en na een nachtdienst	niet toegestaan
Max. arbeidstijd per 24 uur	13 uur
Max. arbeidstijd per week	60 uur
Max. arbeidstijd per 13 weken	gem. 45 uur, bij nachtelijke consignatie gem. 40 uur
Min. arbeidstijd per oproep	½ uur

Incidentele afwijkingen van deze normwerktijden zijn in overleg met de ondernemingsraad mogelijk.

Deze afwijkingen zijn mogelijk tot maximaal de grenzen van de Arbeidstijdenwet.

Na het eerste CAO jaar zal er een evaluatie plaats vinden.

Op basis van de evaluatie kunnen nadere afspraken gemaakt worden, welke tijdens de looptijd van de CAO kunnen worden ingevoerd.

BIJLAGE III**Matrix voor vergoeding inconveniënte uren**

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo		
00.00	52,5	41,5					75	125	00.00
07.00	0							07.00	
13.00									
18.00	41,5				52,5	125	92	18.00	
23.00					75		52,5	23.00	
24.00								24.00	

N.B.: Dit is een geïntegreerde matrix: uurloon + toeslag volgens matrix worden vermenigvuldigd met de tewerkstellingsfactor volgens rooster (werktijd volgens rooster*/normale arbeidstijd volgens CAO**).

- *) – i.c. 38 uur per week in roosters waarin ADV niet in het rooster is verdisconteerd voor voltijdmedewerkers (deeltijdmedewerkers naar rato)
- de feitelijke werktijd in roosters waarin ADV is verdisconteerd
- ***) normale arbeidstijd is in dit verband 38 uur per week voor voltijdmedewerkers (deeltijdmedewerkers naar rato)

BIJLAGE IV**Matrix voor vergoeding van overuren**

	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	
00.00	52,5							00.00
07.00						65,8	106,1	07.00
13.00			41,5					13.00
18.00						106,1	69,8	18.00
23.00					52,5			23.00
24.00					65,8		52,5	24.00

Ingeval van overwerk op feestdagen bedraagt de toeslag 186% i.p.v. bovenvermelde toeslagen. De toeslag volgens matrix is een percentage van de uurwaarde. De uurwaarde bedraagt 0,58% van het maandsalaris.

BIJLAGE V

Onderhoud funktieclassificatiesysteem

1. a. Iedere werknemer kan op zijn verzoek bij de afdeling Functie-analyse inzage krijgen in de voor hem van toepassing zijnde functiebeschrijving. Indien gewenst, kan ook een kopie hiervan verstrekt worden.
- b. Om de werknemer in staat te stellen een passende functie binnen de onderneming te blijven vervullen en in aanmerking te kunnen komen voor plaatsing in vakatures, zal werkgever de werknemer de gelegenheid geven zijn kennis, aanleg en bekwaamheid te ontwikkelen, alsmede deze aan te passen aan technische en andere ontwikkelingen.

Werkgever zal de werknemer daartoe medewerking verlenen voor deelname aan interne en externe opleidings- en vormingsactiviteiten die, al naar gelang de aard van deze activiteiten en de omstandigheden die ertoe geleid hebben, onder en/of na werktijd plaatshebben.

- c. In voorkomende vakatures zal werkgever in principe eerst het eigen personeel in de gelegenheid stellen deze te vervullen. Hierbij zal werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de toekomstmogelijkheden en de privé-omstandigheden van de werknemer. De werkgever zal regelmatig een vakature-overzicht ter kennis brengen van het personeel.
2. De werknemer die op goede gronden van mening is dat zijn functie in verband met wijzigingen in de functie-inhoud niet juist is ingedeeld, kan een verzoek tot herclassificatie indienen.
 3. Dit verzoek dient schriftelijk te worden ingediend bij de desbetreffende personeelschef onder vermelding van de wijzigingen die in de functie zijn opgetreden.
 4. Dit verzoek dient voor akkoord – ten aanzien van de taakinhoud – getekend te zijn door het afdelingshoofd van de desbetreffende werknemer.
 5. Op dit verzoek wordt binnen één maand na datum ontvangst schriftelijk uitspraak gedaan.
 6. In geval het afdelingshoofd het niet eens is met de inhoud van het verzoek van de werknemer, kan laatstgenoemde dit verzoek rechtstreeks indienen bij de Begeleidingscommissie Functieclassificatie, zij het wel onder vermelding van het bovenstaande.
 7. Indien de werknemer het met de onder lid 5 genoemde uitspraak niet eens is, dient hij binnen twee maanden na datum uitspraak onder vermelding van redenen schriftelijk in beroep te gaan bij de Begeleidingscommissie Functieclassificatie. De Begeleidingscommissie Functieclassificatie bestaat uit vier leden / werknemers, te weten:
 - twee aan te wijzen door de directie
 - twee aan te wijzen door de vakverenigingenHet schriftelijk beroep kan worden gericht aan: Begeleidingscommissie Functieclassificatie, intern postbus nummer A154a

Informatie over welke personen lid zijn van de Begeleidingscommissie Functieclassificatie kan worden ingewonnen bij de afdeling Personeelszaken.

8. De Begeleidingscommissie Functieclassificatie zal binnen twee maanden na de indiening van het bezwaarschrift uitspraak doen en de desbetreffende werknemer hiervan schriftelijk in kennis stellen. De Begeleidingscommissie Functieclassificatie kan desgewenst advies inwinnen bij externe deskundigen. De beslissing van de Begeleidingscommissie Functieclassificatie is bindend.

9. De werkgever streeft ernaar, in geval van opheffing van functies ten gevolge van bedrijfsomstandigheden, de werknemer te herplaatsen in een functie van hetzelfde niveau. Indien zulks niet mogelijk blijkt, zal werkgever zekerstellen dat hij binnen een jaar na de mutatie zal trachten alsnog een gelijkwaardige functie beschikbaar te stellen. Indien zulks onverhoopt niet mogelijk blijkt, is werkgever bereid een commissie in te stellen die de argumenten hieromtrent toetst en advies uitbrengt. Gedurende de termijn van één jaar als hiervoor bedoeld, zullen de oude salarisgroep en de daaraan verbonden rechten gehandhaafd blijven.

BIJLAGE VI

Algemene salarisaanpassingen

Per 1 mei 2008 zullen de individuele maandsalarissen alsmede de CAO schaalsalarissen van 1 oktober 2007, worden verhoogd met 3,25%.

Per februari 2009 zullen de individuele maandsalarissen alsmede de CAO schaalsalarissen van 1 mei 2008, worden verhoogd met 3,25%.

Bij het toekennen van deze algemene structurele salarisverhogingen zullen eventuele individuele toeslagen, als bedoeld in artikel 8 lid 4, beschouwd worden deel uit te maken van het jaarsalaris.

In februari 2007 respectievelijk februari 2008 ontvangen de werknemers een eenmalige bruto uitkering, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- a) € 60 bij een ziekteverzuim van 4,0% of minder over het kalenderjaar 2008 resp. 2009
- b) € 125 bij een ziekteverzuim van 3,8% of minder over het kalenderjaar 2008 resp. 2009
- c) € 250 bij een ziekteverzuim van 3,6% of minder over het kalenderjaar 2008 resp. 2009
- d) € 400 bij een ziekteverzuim van 3,5% of minder over het kalenderjaar 2008 resp. 2009

Allereerst moet collectief een van deze resultaten bereikt zijn.

Als aan deze voorwaarde is voldaan, dan wordt een bonus betaald. De helft van deze bonus is gekoppeld aan het collectieve verzuimresultaat, de andere helft aan het individuele verzuimpercentage van de medewerker.

Onder ziekteverzuim wordt verstaan alle ziektedagen, uitgedrukt als percentage van het totaal beschikbare aantal werkdagen (inclusief op maandag tot en met vrijdag vallende feestdagen) gedurende het eerste ziektejaar, exclusief zwangerschaps- en bevallingsverlof.

BIJLAGE VII

Werkgelegenheidsparagraaf

1. Uitgangspunten werkgelegenheidsbeleid.

- a. De werkgever is verantwoordelijk voor de continuïteit van de onderneming en mede in het kader daarvan voor de werkgelegenheid binnen zijn onderneming.
Over voorgenomen belangrijke investeringen of andere belangrijke wijzigingen welke aanmerkelijke, zowel positieve als negatieve, consequenties hebben voor de werkgelegenheid, gezien zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin, zal de werkgever éénmaal jaarlijks of zoveel malen als nodig is, aan de vakverenigingen informatie verstrekken.
- b. Het sociaal beleid van de werkgever is erop gericht een dienstverband voor langere duur met de werknemers aan te gaan.
- c. De werkgever zal, tenzij zwaarwichtige bezwaren zich daartegen verzetten, alvorens een definitieve opdracht te verlenen aan een extern organisatiebureau om een onderzoek in te stellen met betrekking tot de organisatie van de onderneming, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten.
De procedure met betrekking tot de uitvoering van en de wijze van informatie aan het personeel over het onderzoek vormt een punt van overleg in de ondernemingsraad. Het resultaat van het onderzoek zal in de ondernemingsraad worden besproken.

2. a. Indien de werkgever zich door omstandigheden, zoals bijvoorbeeld slapte in het bedrijf of reorganisatie, genoodzaakt ziet tot vermindering van het aantal werknemers over te gaan, zal hij ernaar streven een en ander zoveel mogelijk door middel van natuurlijk verloop en overplaatsing binnen de onderneming c.q. het concern te doen geschieden. Bij overplaatsing zal de werkgever er zoveel mogelijk voor zorgdragen dat eventueel noodzakelijke her- en bijscholing plaatsvindt, waar tegenover de werknemer gehouden is aan deze eventuele her- en bijscholing positief mee te werken.

- b. Tijdens de looptijd van de CAO zullen in principe geen gedwongen collectieve ontslagen plaatsvinden, dan na overleg met de vakverenigingen.
- c. Indien desalniettemin naar het oordeel van de werkgever moet worden overgegaan tot gedwongen kollektief ontslag, zal hij tijdig en vóór uitvoering van dit gedwongen ontslag overleg plegen met de vakverenigingen, conform het gestelde in CAO artikel 2 lid 7, zulks teneinde de daaruit voor die werknemers voortvloeiende sociale gevolgen te bespreken.

Onder collectief ontslag dient in dit verband verstaan te worden een door de werkgever geïnitieerd ontslag voor méér dan 10 werknemers, voortvloeiende uit dezelfde oorzaak.

3. Vakatures.

- a. Indien vakatures ontstaan, zullen in principe eerst de eigen werknemers in de gelegenheid gesteld worden deze te vervullen, zulks alvorens overgegaan wordt tot een externe wervingsprocedure.

- b. Teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, geldt als uitgangspunt dat de werkgever vakatures, welke niet intern opgevuld kunnen worden, zal melden bij het C.W.I.
Bij vervulling van vakatures zal speciale aandacht worden geschonken aan jeugdigen en langdurig werklozen.
Indien in de vakature voorzien is, zal deze worden afgemeld bij het C.W.I.

4. Deeltijdarbeid.

- a. De werkgever zal er naar streven om functies, waar dit mogelijk is, in deeltijd te laten vervullen;
- b. deeltijdfuncties variëren als regel tussen gemiddeld 20 en 40 uur per week;
- c. een werknemer die minimaal een jaar in dienst is kan de werkgever vragen de arbeidsduur aan te passen;
- d. het verzoek tot aanpassing moet minimaal 4 maanden voor de gewenste ingang schriftelijk bij de werkgever worden ingediend onder opgave van het gewenste tijdstip van ingang, de gewenste omvang van de aanpassing en de gewenste spreiding van de uren over de week;
- e. een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kan ten hoogste eenmaal per twee jaar worden gedaan;
- f. in beginsel dient de werkgever het verzoek van de werknemer in te willigen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
Bij vermindering dan wel vermeerdering van de arbeidsduur is er in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering dan wel vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
 - 1. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren
 - 2. op het gebied van veiligheid
 - 3. van roostertechnische aard;
- g. de werkgever dient te reageren op het verzoek van de werknemer. Indien hij niet uiterlijk binnen 1 maand schriftelijk en onder opgave van redenen op het verzoek heeft beslist, dan wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.

5. Mindervalide werknemers.

Het streven van de werkgever is erop gericht de als mindervalide gekwalificeerde werknemers, bijvoorbeeld gedeeltelijk arbeidsongeschikten, op passende wijze tewerk te stellen. Een en ander geschiedt in overleg met het U.W.V.

De arbeidsovereenkomst van gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers die op passende wijze zijn tewerkgesteld, zal na afloop van de uitkerings- c.q. aanvullingstermijn als vermeld in artikel 15, lid 2, worden gewijzigd in een deeltijdarbeidsovereenkomst.

Met inachtneming van het bepaalde in de arbeidsongeschiktheidswetgeving zal de werkgever bij de aanstelling en tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is, gelijke kansen bieden aan gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers.

Werkgever zal er naar streven gehandicapte werknemers op passende wijze tewerk te stellen. In overleg met de ondernemingsraad zal eveneens informatie verstrekt worden over welke arbeidsplaatsen als zodanig kunnen worden aangeduid en welke voorzieningen daartoe getroffen zouden kunnen worden.

6. Kwaliteit van de arbeidsplaats.

a. De werkgever treft alle passende maatregelen welke nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften inzake veiligheid, gezondheid en hygiëne in zijn onderneming en schenkt alle passende aandacht aan de bedrijfsvoorschriften op het gebied van veiligheid, gezondheid en hygiëne, alsmede aan de naleving van deze voorschriften.

In overleg met de ondernemingsraad zal een veiligheidscommissie worden samengesteld. Taak en werkwijze van deze commissie evenals de wijze van verslaggeving zullen in dit reglement worden vastgelegd.

b. De werkgever zal voortdurend aandacht besteden aan de wenselijkheid en mogelijkheid van maatregelen, welke gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van de arbeidsplaats, teneinde een gezonde, veilige en menselijke arbeidsplaats te realiseren en in stand te houden.

c. De werkgever zal de ondernemingsraad en de vakverenigingen tenminste éénmaal per jaar schriftelijk informeren omtrent de stand van zaken met betrekking tot het onder punt 2 vermelde.

7. Veiligheid en Milieu.

De werkgever is verplicht de werknemer op de hoogte te stellen van de te onderkennen specifieke gevaren, welke in zijn arbeidssituatie kunnen optreden en van de veiligheidsmaatregelen welke terzake worden getroffen.

In geval van een hem persoonlijk, dan wel anderen in zijn directe omgeving, onmiddellijk bedreigend gevaar voor veiligheid en/of gezondheid, kan de werknemer zijn werkzaamheden opschorten om zulks te melden aan de chef, c.q. veiligheidsfunctionaris.

Indien over het tijdstip van de hervatting van de arbeid tussen de desbetreffende werknemer en zijn chef verschil van mening zou komen te bestaan, zal door de Veiligheidscommissie van de ondernemingsraad een uitspraak gedaan worden, welke uitspraak een bindend karakter heeft.

BIJLAGE VIII

Consignatieregeling vanaf 1 juli 2005

1. Voorafgaande toestemming van het desbetreffende afdelingshoofd is vereist ten aanzien van de noodzaak tot consignatie en de werknemers die daarvoor in aanmerking komen.
2. Consignatie wordt dagelijks onder verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende bijgehouden en moet maandelijks achteraf met een standaardformulier (te vinden op <http://nldvends01.ven.nld.xerox.com/docushare/dscgi/ds.py/View/Collection-7516>) worden doorgegeven aan de afdeling Salarisadministratie.
De site management team manager moet de consignatielijsten voor akkoord tekenen.
3. Bij de afdeling Bedrijfsbeveiliging moet de naam en het salarisnummer van de medewerker die geconsigneerd is bekend zijn. Bij afwijking van het maandelijks op te maken consignatie-rooster dient dit voortijdig aan de afdeling Bedrijfsbeveiliging doorgegeven te worden.
4. De werknemer die in opdracht van zijn direct leidinggevende op bepaalde tijden, buiten zijn normale arbeidsrooster, ieder moment bereikbaar moet zijn voor onmiddellijk vertrek naar zijn werk, ontvangt voor deze consignatie de volgende vergoeding in een percentage van het bruto maandsalaris:

maandag t/m vrijdag	00.00 - 08.00 uur	0,5%
	08.00 - 16.00 uur	0,5 %
	16.00 - 24.00 uur	0,5 %
zaterdag	00.00 - 08.00 uur	1,0%
	08.00 - 16.00 uur	0,5 %
	16.00 - 24.00 uur	0,5 %
zondag	00.00 - 08.00 uur	1,0%
	08.00 - 16.00 uur	1,0 %
	16.00 - 24.00 uur	1,0 %
feestdag (CAO artikel 11)	00.00 - 08.00 uur	1,5%
	08.00 - 16.00 uur	1,5 %
	16.00 - 24.00 uur	1,5 %
ADV, roostervrije- of collectieve verlofdagen	00.00 - 08.00 uur	1,0%
	08.00 - 16.00 uur	0,5 %
	16.00 - 24.00 uur	0,5 %

5. Indien de werknemer wordt opgeroepen worden de gewerkte uren als overuren uitbetaald met een minimum van één overuur in geval van een opkomst op het werk en met een minimum van een half uur indien de storing op afstand verholpen kan worden (opkomst op het werk is niet vereist). Uitbetaling of compensatie (tijd voor tijd) van overwerk vindt alléén plaats voor de medewerkers in de functiegroepen 13 tot en met 05 die een jaarsalaris, inclusief een eventuele persoonlijke toeslag, ontvangen dat niet meer bedraagt dan €50.820 (zie ook cao artikel 10, lid 6).

6. Bij daadwerkelijke opkomst op het werk ontvangt de werknemer voor iedere oproep 1% van het bruto maandsalaris*.
Indien de storing op afstand verholpen kan worden (opkomst op het werk is niet vereist, bijvoorbeeld via telefonische instructie verhelpen van thuis uit), dan ontvangt de werknemer voor iedere oproep 0,5% van het bruto maandsalaris*.

**) is basismaandsalaris, exclusief vakantie- en ploegentoeslag*

7. Voor de werknemers die tussen 23.00 en 06.00 uur in verband met hun consignatie arbeid hebben verricht en daarna in dagdienst zouden moeten opkomen, geldt de navolgende regeling:
- a. indien de arbeid wordt beëindigd op of na 05.00 uur of als de opkomst tussen deze tijdstippen 4 uur of langer heeft geduurd, dan zal de werknemer doorwerken tot de voor hem geldende dienstroostertijd op die dag. Deze dienst wordt dan beschouwd als een verschoven dienst, met een vergoeding overeenkomstig artikel 10 van de CAO. Men behoudt in dit geval het opkomstpercentage van 1%, dan wel 0,5% van het bruto maandsalaris;
 - b. in alle overige gevallen mag de medewerker de tussen 23.00 en 06.00 uur gewerkte tijd later op het werk komen; deze uren worden beschouwd als zogenaamde slaapuren en worden doorbetaald.
8. Indien daadwerkelijke opkomst noodzakelijk is, geldt ten aanzien van vervoer buiten de normale werktijd (= extra opkomst) de vergoeding voor dienstreizen.

BIJLAGE IX

Uitzendkrachten

- 1 Gedurende de eerste 26 weken van tewerkstelling gelden voor uitzendkrachten integraal de bepalingen van de ABU CAO.

Voor alle uitzendkrachten die op 1 april 2006 feitelijk bij Xerox waren tewerkgesteld, geldt een zogenaamde 'status aparte'. Deze houdt in dat voor hen in alle gevallen de bepalingen van lid 2 gelden. Er zijn door Xerox en de Uitzendorganisaties ondertekende namenlijsten van de desbetreffende uitzendkrachten.

2. Xerox Manufacturing Nederland B.V. (inlener) is verplicht zich ervan te verzekeren dat aan arbeidskrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld loon en overige vergoedingen vanaf de 27e week van tewerkstelling als volgt worden betaald: degene die op basis van een uitzendovereenkomst dan wel een arbeidsovereenkomst afgesloten met een derde ter beschikking is gesteld van de werkgever en/of ten behoeve van de werkgever werkzaam is heeft, uitsluitend voor de periode gedurende welke hij feitelijk als zodanig werkzaam is, recht op een bruto salaris van de voorzetschaal 0 (salarisgroepen 13 tot en met 9) of voorzetschaal 1 (salarisgroepen 8 en hoger) van de functiesalarisschaal waarin hij is ingedeeld, als vermeld in bijlage I van de CAO. Wanneer de werkzaamheden worden vervuld op part-time basis wordt het bruto salaris bepaald op voormeld bedrag vermenigvuldigd met de part-time factor. Het salaris als hiervoor bedoeld zal slechts worden aangepast indien en zodra de salarisschalen als vermeld in CAO bijlage I worden aangepast.

Hetgeen bij CAO van Xerox is bepaald met betrekking tot beloning c.q. toeslagen voor ploegendienst, overwerk, verschoven werktijden, werk tijdens zon- en feestdagen, basisverlofrechten (art. 13 lid 2a) alsmede reiskostenvergoeding is ten aanzien van de in dit artikel bedoelde arbeidskracht van toepassing. Tevens is inlener verplicht zich ervan te verzekeren dat het uitzendbureau waarvan hij uitzendkrachten inleent voor de in dit lid bedoelde uitzendkrachten voldoet aan de bepalingen van artikel 6 lid 8 van de C.A.O. (adv)

De bepalingen volgens dit artikel prevaleren boven hetgeen ten aanzien van deze onderwerpen is bepaald in de CAO die van toepassing is op de relatie tussen de in dit artikel bedoelde arbeidskracht en zijn werkgever. Voor het overige is de CAO van werkgever van de in dit artikel bedoelde arbeidskracht van toepassing.

3. Ter nakoming van de in lid 1 en 2 bedoelde verplichtingen dient inlener:
 - (a) Voor zover het gaat om bepalingen inzake lonen en vergoedingen dan wel andere bepalingen die individuele arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten betreffen: in de overeenkomst van opdracht met het uitzendbureau onherroepelijk te bedingen dat het uitzendbureau de bedoelde CAO bepalingen jegens de ter beschikking gestelde werknemers (uitzendkrachten) in acht zal nemen.
 - (b) Voor zover het gaat om bepalingen die verplichtingen voor uitzendondernemingen ten opzichte van CAO-partijen dan wel door CAO-partijen aangewezen rechtspersonen (stichtingen/fondsen) betreffen: in de overeenkomst van opdracht te bepalen dat deze CAO-bepalingen door de uitzendonderneming dienen te worden nageleefd.

BIJLAGE X

Protocollen

1. Arbeidsomstandigheden

In het periodiek overleg zal regelmatig aandacht worden gegeven aan de arbeidsomstandigheden. Daarbij moet worden gedacht aan de uitkomsten van risico-inventarisaties en andere onderzoeken, werkdruk, interne communicatie over de ontwikkeling van het bedrijf(sonderdeel), etc.

2. Protocol Persoonlijke Ontwikkeling en Employability

Om de weer- en wendbaarheid van medewerkers te vergroten en daarmee blijvende adequate inzetbaarheid zoveel als mogelijk te waarborgen zijn de volgende afspraken gemaakt.

1. Jaarlijks employability gesprek

Het jaarlijkse moment van het persoonlijke ontwikkelingsgesprek (PDP) worden gebruikt om tevens het employability gesprek, aan de hand van een vragenlijst, te voeren

2. Ontwikkeling- en mobiliteitsfaciliteit

Er is een Ontwikkeling- en mobiliteitsfaciliteit

Hierdoor kunnen medewerkers informatie krijgen over:

- a) netwerk-leren (E-learning) en andere hulpmiddelen om te werken aan een eigen ontwikkelingsplan en feitelijke ontwikkeling.
Dit betreft onder meer assessments en opleidings- / beroepskeuze advies
- b) interne vacatures, afdelingstaken en functies / functie-inhoud alsmede de regionale arbeidsmarkt en externe vacatures

3. Personal Development Plan/PDP (Persoonlijk Ontwikkelings Plan)

Om de weer- en wendbaarheid van medewerkers te vergroten en daarmee blijvende adequate inzetbaarheid zoveel als mogelijk te waarborgen zal met de individuele medewerker een persoonlijk ontwikkelingsplan worden afgesproken. Dit PDP houdt in het licht van bovenvermelde doelstelling rekening met de wensen en behoeften voor de nabije en verdere toekomst van zowel de organisatie als de medewerker. Xerox zal in dit kader, afhankelijk van de mate van het gezamenlijk belang, de daaraan verbonden kosten voor haar rekening nemen.

De voor de uitvoering van de PDP vereiste tijd is als regel voor rekening van de werknemer, tenzij het vanuit het belang de organisatie wordt vereist en het anders dan binnen werktijd niet mogelijk is. In dit geval zal de te verletten tijd als werktijd worden doorbetaald.

Xerox zal aan haar medewerkers duidelijk aangeven wat zij van hen verwacht.

Medewerkers zullen op hun beurt moeten aangeven waar zij de hulp van Xerox nodig hebben.

Om ontwikkeling te stimuleren en te bevorderen, hebben Xerox en de vakbonden afgesproken om aan alle medewerkers een Persoonlijke Ontwikkeling Voucher te geven. Deze voucher staat los van een opleiding of training die nodig is voor de uitoefening van de job. Het is de bedoeling om aan de voucher een keuze-menu voor medewerkers te koppelen. Deze kan bijvoorbeeld gebruikt worden om weer te leren leren of voor een persoonlijk ontwikkelingsadvies en begeleiding. Hij kan

ook gebruikt worden voor ontwikkeling die buiten het eigen werkgebied ligt of zelfs buiten het bedrijf.

4. Xerox en de vakbonden zullen gezamenlijk de Persoonlijke Ontwikkeling Voucher en het keuzemenu in de loop van 2008 uitwerken. Gebruik kan plaats vinden vanaf 1 januari 2009.
5. In het periodiek overleg tussen Xerox en de vakbonden zullen vervolgens de ontwikkelingen worden besproken en waar nodig aanvullende afspraken gemaakt.
6. Daarnaast is afgesproken dat het mogelijk wordt om als onderdeel van CAO a la carte bovenwettelijk verlof en ADV (tijd of geldwaarde) te gebruiken voor persoonlijke ontwikkeling.

3. Protocol reiskostenregeling

Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer:

t/m 10 km	Geen vergoeding
11 - 15 km	€ 390 netto op jaarbasis
16 - 20 km	€ 546 netto op jaarbasis
> 20 km	€ 780 netto op jaarbasis

Betaling van de reiskostenvergoeding vindt plaats op maandbasis.

Addendum saldering

Voorzover reiskostenvergoedingen voor overige zakelijke kilometers in een kalenderjaar c.q. loontijdvak fiscaal bovenmatig zijn, strekken zij mede tot vergoeding van reiskosten die de werkgever in zoverre nog wel aanvullend belastingvrij mag vergoeden.

4. Protocol werkgroep Performance en Beloning

Partijen zullen een gezamenlijke werkgroep Performance en Beloning instellen.

Deze werkgroep zal onderzoek doen naar de mogelijkheden voor een koppeling van (een deel van de) beloning aan performance en voorstellen hiervoor uitwerken.

De taak van de projectgroep is als volgt:

- a. inventarisatie van de huidige praktijk en mogelijkheden in het kader van koppeling van beloning aan performance. Wat is er al en wat wordt mogelijk niet (meer) of onvoldoende toegepast;
- b. toetsing van haalbaarheid en draagvlak binnen de organisatie voor koppeling van (een deel van de) beloning aan performance, zowel bij het management als bij de medewerkers;

Op basis van de bevindingen sub a en b zal besloten worden tot vervolgstap sub c

- a. het uitwerken voor 1 oktober 2008 van voorstellen voor aanpassing binnen de huidige structuur met als doel deze aanpassing per 1 januari 2009 te implementeren als "pilot"

Voor 1 juni 2009 zal een evaluatie van deze “pilot” plaats vinden.

Afhankelijk van de uitkomst van deze evaluatie wordt besloten of vervolgstap sub d zal plaats vinden

- a. het uitwerken van voorstellen voor een nieuwe beloningsstructuur en stappenplan voor implementatie, met als doel deze per 1 januari 2010 te implementeren. Deze nieuwe structuur moet ook blijvende ontwikkeling en daarmee inzetbaarheid van medewerkers ondersteunen

Uitgangspunt is de voorstellen niet gericht zullen zijn op incidentele dan wel structurele directe of indirecte (bijv. niet in aanmerking komen voor een algemene salaris-verhogingen ingevolge CAO) inlevering van salaris.

De voortgang van de projectgroep Performance en Belonen is onderdeel van het periodiek overleg tussen sociale partners.

Alvorens voorstellen feitelijk kunnen worden geïmplementeerd, zal hierover overeenstemming moeten zijn tussen sociale partners.

Xerox Manufacturing (Nederland) B.V.

Maasheseweg 89

5804 AB Venray