

Collectieve Arbeidsovereenkomst

voor

**Esha Group B.V.**

van 1 januari 2009 tot 1 januari 2010

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Ondergetekenden:

**Esha Infra Solutions B.V.**

**Esha Waterproofing B.V.**

**Jevano B.V.**

**Smid & Hollander Dakbouw B.V.**

vertegenwoordigd door **Esha Group B.V.** ter ene zijde

en

**FNV Bondgenoten** te Utrecht

**CNV BedrijvenBond** te Houten

elk als partij ter andere zijde

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

## INHOUDSOPGAVE

<i>Artikel 1</i>	<i>Begripsomschrijvingen</i>	1
<i>Artikel 2</i>	<i>Verplichtingen van werkgever en werknemer tezamen</i>	2
<i>Artikel 3</i>	<i>Verplichtingen van de werkgever</i>	3
<i>Artikel 4</i>	<i>Verplichtingen van de werknemer</i>	4
<i>Artikel 5</i>	<i>Werkgelegenheid en werkzekerheid</i>	5
<i>Artikel 6</i>	<i>Aanneming en ontslag</i>	6
<i>Artikel 7</i>	<i>Arbeidsduur en dienstrooster</i>	7
<i>Artikel 8</i>	<i>Functiegroepen en salarisschalen</i>	8
<i>Artikel 9</i>	<i>Beroepsprocedures met betrekking tot functie-indeling</i>	9
<i>Artikel 10</i>	<i>Toepassing van de salarisschalen</i>	10
<i>Artikel 11</i>	<i>Beloning ploegenarbeid/overplaatsing</i>	12
<i>Artikel 12</i>	<i>Overwerk</i>	13
<i>Artikel 13</i>	<i>Verschoven uren</i>	15
<i>Artikel 14</i>	<i>Zon- en feestdagen</i>	16
<i>Artikel 15</i>	<i>Ouderschapsverlof</i>	17
<i>Artikel 16</i>	<i>Geoorloofd verzuim</i>	18
<i>Artikel 17</i>	<i>Onbetaald verlof</i>	10
<i>Artikel 18</i>	<i>Artikel 628d BW</i>	20
<i>Artikel 19</i>	<i>Vakantie</i>	21
<i>Artikel 20</i>	<i>Uitkering bij arbeidsongeschiktheid</i>	23
<i>Artikel 21</i>	<i>Bonus</i>	24
<i>Artikel 22</i>	<i>Pensioenregeling</i>	25
<i>Artikel 23</i>	<i>Tussentijdse wijzigingen</i>	26
<i>Artikel 24</i>	<i>Duur van de overeenkomst</i>	27
<b>BIJLAGE I</b>		
	Functielijst	28
<b>BIJLAGE II</b>		
	Salarisschalen per 1 januari 2009	30
<b>BIJLAGE III</b>		
	Wachttijd- en wachttijdvergoedingsregeling voor het dakbedekkingpersoneel	31
<b>BIJLAGE IV</b>		
	Varende dienst	32
<b>BIJLAGE V</b>		
	Protocol scholing en opleiding	33
<b>BIJLAGE VI</b>		
	Wet Verbetering Poortwachter	34
<b>BIJLAGE VII</b>		
	Vakbondscontributie	36

**BIJLAGE VIII**

**Reiskostenregeling**

**37**

**BIJLAGE IX**

**Eenmalige afspraken**

**38**

## Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : partij ter ene zijde;
- b. werknemer : iedere werknemer (m/v) in dienst van de werkgever. Als werknemer in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd de stagiaire, vakantiewerker en degene die op grond van een arbeidsovereenkomst slechts incidenteel werk verricht;
- c. vakvereniging : elk van de partijen ter andere zijde.
- d. deeltijdwerknemer : de werknemer waarvan op grond van de arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de normale arbeidsduur. Voor deze werknemer zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst voor zover niet anders aangegeven, naar rato van de individuele arbeidsduur, van toepassing;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. maand : kalendermaand;
- g. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- h. dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen (groepen van) werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
- i. schaalsalaris : het salaris bedoeld in artikel 8, en vermeld in bijlage II bij deze collectieve arbeidsovereenkomst; voor functies die niet genoemd zijn in deze bijlage geldt dat deze als individuele salarissen beschouwd dienen te worden;
- j. maandinkomen : schaalsalaris plus de eventuele persoonlijke toeslag als bedoeld in artikel 10 lid 6 sub b en de eventuele ploegentoeslag als vermeld in artikel 11 lid 1 sub a per maand;
- k. jaarinkomen : som van de 12 maandinkomens in enig jaar;
- l. roosterinkomen : het vaste inkomen volgens geldend dienstrooster, derhalve het schaalsalaris plus eventuele ploegentoeslag;
- m. ondernemingsraad : de Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- n. ploegenarbeid : ploegenarbeid is een arbeidstijdregeling waarbij in een periode van 24 uur sprake is van 2 of meer diensten en waarbij de werknemer van dienst wisselt.

## **Artikel 2    Verplichtingen van werkgever en werknemer tezamen**

1. Werkgever en werknemer verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te leven en te handhaven, en zich te onthouden van enigerlei acties, direct of indirect.
2. De werkgever wijst discriminatie bij tewerkstelling af en verklaart zich te willen inzetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen bij het arbeidsproces te bevorderen.

### Artikel 3 Verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever gaat met iedere werknemer een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst aan, waarin ten aanzien van de geldende arbeidsvoorwaarden naar deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verwezen. De individuele arbeidsovereenkomst zal geen bepalingen bevatten die strijdig zijn met de wet en/of met de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden onder voorwaarden welke strijdig zijn met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever verbindt zich aan de werknemer geen arbeid op te dragen, die niet met het bedrijf in verband staat.
4. Werkgever zal een beleid voeren dat ongewenste intimiteiten bestrijdt. In dit verband zal een vertrouwenspersoon worden benoemd.
5. Vakbondswerk in de onderneming
  - a. Om contacten mogelijk te maken tussen de vakverenigingen en hun leden en tussen deze leden onderling, zal de werkgever aan de vakverenigingen, waar mogelijk, faciliteiten verlenen.
  - b. De in lid a bedoelde faciliteiten, die de normale voortgang in het bedrijf niet mogen schaden, zullen bestaan uit:
    - het vrijaf geven aan de bestuursleden van een bedrijfsledengroep, werkzaam in ploegendienst, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden (de vakverenigingen zullen de werkgever schriftelijk meedelen wie van de leden uit het personeel een bestuursfunctie vervullen in de bedrijfsledengroep).
    - indien dit voor een behoorlijke communicatie tussen de bestuursleden, als hierboven bedoeld, en de leden van de vakverenigingen nodig is, kan van door de werkgever aan te wijzen publicatieborden gebruik gemaakt worden.
    - beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden.
    - beschikbaarstelling - alleen in dringende gevallen - van bedrijfsruimte binnen de werktijd voor contacten inzake bedrijfsaangelegenheden van bestuursleden van een bedrijfsledengroep met bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen.
    - het bestuur van de bedrijfsledengroep kan gebruik maken van vermenigvuldigingsapparatuur in het bedrijf ten behoeve van communicatie met haar kaderleden, leden en districtsbestuurders. Het bestuur van de bedrijfsledengroep kan schriftelijk informatie verspreiden onder de leden van de vakverenigingen.
    - de vakverenigingen kunnen zich tijdens overleg met de werkgever laten vergezellen van één, respectievelijk twee leden, afhankelijk van het feit of het overleg één dan wel meerdere vestigingen betreft.In de hiervoor vermelde gevallen zal de werkgever steeds tijdig vooraf worden geïnformeerd, waarbij echter vermelding van namen van delegatieleden alleen zal plaatsvinden als hierin wijziging optreedt.
6. Regeling werkgeversbijdrage  
De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen FNV Bondgenoten en CNV Bedrijvenbond gesloten overeenkomst met betrekking tot bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

## Artikel 4 Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Voor de werknemers die een functie hebben met meer dan de maximale ORBA-punten in de hoogste functiegroep gelden de volgende CAO-artikelen.  
Artikel 4: Verplichtingen van de werknemer  
Artikel 14: Zon- en feestdagen  
Artikel 15: Ouderschapsverlof  
Artikel 16: Geoorloofd verzuim  
Artikel 17: Onbetaald verlof  
Artikel 19: Vakantie  
Artikel 20: Uitkering bij arbeidsongeschiktheid  
Artikel 22: Pensioenregeling  
De niet genoemde arbeidsvoorwaarden worden individueel vastgesteld of zijn als zodanig niet geregeld en dus niet van toepassing.
3. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
4. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
5. De werknemer is verplicht tot naleving van de aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven, met betrekking tot de orde, veiligheid en hygiëne in het bedrijf.
6. De werknemer is verplicht, zich voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft, te houden aan de werk- en rusttijden, zoals neergelegd in de dienstroosters.
7. De werknemer is verplicht ook buiten de op de dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover het bepaalde in artikel 14 (zon- en feestdagen) van toepassing is en voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften in acht neemt.
8. De werknemer is verplicht een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst (met inbegrip van latere gedateerde herzieningen) van toepassing wordt verklaard. De individuele arbeidsovereenkomst zal geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de wet en/of deze collectieve arbeidsovereenkomst.
9. De werknemer is verplicht tot geheimhouding over alles wat hem uit zijn arbeidsovereenkomst voortvloeiende functie bekend wordt, zoals bijvoorbeeld over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de receptuur, de bewerking daarvan alsmede de producten of werkwijzen. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.



## Artikel 5 Werkgelegenheid en werkzekerheid

1. De werkgever wenst zijn intentie tot uitdrukking te brengen om in deze collectieve arbeidsovereenkomst een aanzet te maken tot een beleid dat gericht is op behoud en vergroting van inzetbaarheid van werknemers van Esha Group. In het Protocol scholing en opleiding (zie bijlage V) is een aantal uitgangspunten benoemd die gericht zijn op de behoefte van de organisatie. Het doel is om via opleidingen zodanig gekwalificeerde werknemers te krijgen en te houden dat positief kan worden ingespeeld op technologische- en marktontwikkelingen.
2. Werknemers zullen de bereidheid tonen om te investeren in eigen inzetbaarheid door middel van opleiding en taakverbreding. Naast de tijd die de werkgever hiervoor ter beschikking stelt zal de werknemer ook eigen tijd hieraan moeten besteden. De verbreding van de inzetbaarheid van werknemers is primair gericht op het functioneren binnen Esha Group.
3. Sociaal beleid
  - a. Met inachtneming van het bepaalde in het geldende reglement voor de Ondernemingsraad zal de werkgever de Ondernemingsraad periodiek inlichten en raadplegen over de gehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen, en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
  - b. Als een sociaal verslag wordt opgesteld, wordt dit tenminste 14 dagen voor de bespreking in de Ondernemingsraad ter visie aan de Ondernemingsraad voorgelegd.
4. Veiligheid en milieu
  - a. De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid of een veilige werksituatie in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake zal de werkgever in samenwerking met de Ondernemingsraad regelingen opstellen. De werkgever is gehouden een Bedrijfsnoodplan vast te stellen en bekend te maken aan de werknemers. De individuele werknemer is gehouden om onveilige situaties tijdig te melden bij diens leidinggevende.
  - b. De werkgever zal de milieuhygiënische aspecten, verbonden aan de werkzaamheden, aan de orde stellen in de Ondernemingsraad. Maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad worden uitgevoerd en nageleefd.

## **Artikel 6 Aanneming en ontslag**

1. Voor alle arbeidsovereenkomsten zal standaard een proeftijd van 2 maanden gelden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan hiervan worden afgeweken met een kortere of geen proeftijd. Als aansluitend aan een uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, geldt geen proeftijd.
2. Voor de overige bepalingen zijn de wettelijke regels met betrekking tot indienstneming en ontslag zijn van toepassing.
3. Als de werkgever tot het heraannemen van personeel overgaat, wordt door de werkgever voorrang gegeven aan die sollicitanten die zich het best kwalificeerden, zulks naar mening van de werkgever, echter alleen voor zover zij geschikt zijn de op te dragen werkzaamheden te verrichten en niet meer dan een half jaar is verlopen sinds hun ontslag.
4. De kaderleden van de vakverenigingen zullen enerzijds naar aanleiding van uitoefening van hun vakbondsfuncties geen nadelige gevolgen ondervinden in hun positie als werknemer, anderzijds mag het vakbondswerk kaderleden niet hinderen in het uitoefenen van hun functie.

## Artikel 7 Arbeidsduur en dienstrooster

1. Voor de dag-, 2-ploegen-, en 3-ploegendienst bedraagt de arbeidsduur van de werknemers 40 uur per week.  
De arbeidsduur voor de werknemers in de 5 ploegendienst wordt gerealiseerd in een dienstrooster van gemiddeld 33,6 uur per week.
2.
  - a. Iedere werknemer werkt volgens een dienstrooster.
  - b. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 06.00 uur en 20.00 uur. Bij het inroosteren van de in de eerste zin van lid 1 genoemde 40-urige werkweek gelden de volgende randvoorwaarden:
    - per dag bedraagt de normale arbeidstijd minimaal 4 uur en maximaal 9 uur;
    - per week bedraagt de normale arbeidstijd minimaal 20 uur en maximaal 45 uur, met dien verstande dat maximaal 4 weken van 0 uur en maximaal 13 weken van 45 uur worden ingeroosterd.
  - c. In de 2-ploegendienst wordt normaliter op de eerste 5 dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek van dienst wisselen en één der diensten een ochtend- of middagdienst is.
  - d. In de 3-ploegendienst wordt normaliter op 6 dagen van de week gewerkt (dit in verband met het aanvangen van de arbeid op zondagavond 22.00 uur en het beëindigen van het dienstrooster op vrijdagavond 22.00 uur), waarbij de werknemers periodiek in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld.
  - e. In de 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemers periodiek in een ochtend-, middag- of nachtdienst zijn ingedeeld, afgewisseld door roostervrije dagen.
3.
  - a. Een dienstrooster mag niet in strijd zijn met de bestaande wetgeving of het in dit artikel bepaalde.
  - b. Over een algemene wijziging van een dienstrooster pleegt de werkgever overleg met de Ondernemingsraad.
  - c. Het dienstrooster wordt vastgesteld in overleg met de Ondernemingsraad. Indien de werkgever een eenmaal vastgesteld rooster wil wijzigen, wordt over de gewijzigde uren en voor zolang de wijziging duurt een toeslag betaald. De toeslag bedraagt 10% van het geldende uurloon (exclusief de ploegentoeslag) en wordt maximaal over 4 weken na de ingangsdatum uitgekeerd. Deze clause is alleen van toepassing indien de wijziging plaatsvindt binnen 2 weken voor aanvang van het gewijzigde rooster.  
Wijzigingen van het rooster zullen na de zomervakantie van dit jaar tenminste 1,5 week van te voren worden aangekondigd. In geval van calamiteit kan de werkgever hiervan afwijken.
  - d. Als een wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag pleegt de werkgever als regel overleg met de Ondernemingsraad.
  - e. Bij toepassing van sub c van dit lid is het gestelde in artikel 13 (verschoven uren) niet van toepassing.
  - f. Als de werkgever bij het maken van de dienstroosters voornemens is af te wijken van de zogenaamde standaardregeling ingevolge de Arbeidstijdenwet, wordt dat expliciet aangegeven en zal de Ondernemingsraad hierover tijdig worden geïnformeerd.

## Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen

1. a. De operationele functies van de werknemers zijn gewaardeerd volgens het ORBA-systeem en zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. CAO-partijen hebben afgesproken om in 2009 de aan de huidige organisatie aangepaste functielijst opnieuw te waarderen tegen de huidige ORBA-methodiek middels het gecertificeerde bureau EVZ. Functiewaardering zal door EVZ in eerste instantie gebaseerd worden op referentiegroepen en vervolgens zal middels een interne indelingscommissie de volledige waardering plaatsvinden. Een en ander conform het overeengekomen stappenplan.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een schaal omvat gebaseerd op leeftijd en een schaal gebaseerd op periodieken. In afwachting van de voorgenomen aanpassing gelden de schalen volgens het ORBA-systeem zoals vermeld in bijlage II van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Eventuele aanpassing in de inschaling als gevolg van de nieuwe waardering zullen mits positief plaatsvinden per 1 januari 2009.

Vier situaties:

1. Indien de functie van de werknemer wordt ingedeeld in een hogere schaal, dan wordt per 1 januari 2009 artikel 10 lid 5a van de CAO toegepast.
  2. Indien de functie van de werknemer wordt ingedeeld in dezelfde schaal als waarin hij op 1 januari 2009 was ingedeeld, dan wijzigt er verder niets.
  3. Indien de functie van de werknemer wordt ingedeeld in een lagere schaal waarvan het maximum lager of gelijk is aan zijn oude schaalsalaris, dan wordt het schaalsalaris per 1 januari 2009 vastgesteld in de nieuwe, lagere schaal. De werknemer ontvangt in de nieuwe salarisschaal zoveel periodieken, dat hij tenminste zijn oude salaris behoudt. Vervolgens doorloopt de werknemer de nieuwe salarisschaal volgens artikel 10 lid 2.
  4. Indien de functie van de werknemer wordt ingedeeld in een lagere schaal waarvan het maximum lager is dan zijn huidige salaris, dan wordt hij per 1 januari 2009 ingedeeld in de hoogste periodiek van de nieuwe schaal. Het verschil tussen het oude en het nieuwe schaalsalaris wordt omgezet in een persoonlijke toeslag die maandelijks wordt uitbetaald. Deze persoonlijke toeslag wordt verhoogd met de CAO-verhogingen en maakt deel uit van het maandinkomen (artikel 1 lid j). De ploegentoeslag zal over het totaal van schaalsalaris en persoonlijke toeslag worden berekend. Ook is de persoonlijke toeslag pensioengevend.
2. a. De leeftijdschaal geldt voor de werknemers die de, voor de respectievelijke functiegroepen geldende, intredeleeftijd nog niet hebben bereikt.
  - b. De salarisschaal met periodieken geldt voor de werknemers die de voor de respectievelijke functiegroepen geldende intredeleeftijd wél hebben bereikt.
3. De uitvoeringsbepalingen met betrekking tot de wijze van toepassing van de salarisschalen zijn opgenomen in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
  4. De salarisschalen gelden per volle kalendermaand; voor gedeelten van een maand worden zij naar evenredigheid berekend, waarbij geldt dat de normale beloning voor:
    - 1 uur = 0,61% van het schaalsalaris,
    - 1 werkdag = 4,88% van het schaalsalaris.
  5. a. Voor elke volle dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van inkomen, schorsing zonder behoud van inkomen, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.
  - b. Bij arbeidsongeschiktheid geldt het bepaalde in artikel 20.
6. De vastgestelde maandinkomens worden uiterlijk op de laatste dag van de maand uitbetaald door middel van overschrijving op een bank- of girorekening van de werknemer.

## Artikel 9 Beroepsprocedures met betrekking tot functie-indeling

1. In afwachting van de voorgenomen functiewaardering blijft vooralsnog de huidige lijst van ORBA-gekwalificeerde functies geldig (zie bijlage I) tot het moment dat de nieuwe functiewaardering volledig is afgerond. Alsdan zal de nieuwe functielijst officieel onderdeel worden van de CAO.
2. Als een werknemer het niet of niet meer eens is met de omschrijving van de functie waarin hij is ingedeeld en/of bezwaar heeft tegen zijn indeling, dient hij eerst te streven naar een oplossing van het bezwaar langs de normale weg binnen het bedrijf (directe leidinggevende, naast hogere leidinggevende, directie of haar gemachtigde). Hiertoe maakt de werknemer zijn bezwaar schriftelijk kenbaar aan de werkgever, die op zijn beurt de ontvangst van dit bezwaar direct schriftelijk bevestigt. Eventuele correctie als gevolg van de herclassificatie zal met terugwerkende kracht plaatsvinden tot de datum van ontvangst van het bezwaar.
3. Als langs de in lid 2 aangegeven weg niet binnen 2 maanden een bevredigende oplossing wordt verkregen kan de werknemer zijn bezwaar voorleggen aan de Ondernemingsraad. In overleg met de betrokken werknemer kan het bezwaar worden voorgelegd aan de deskundige(n) van een vakvereniging. Deze neemt/nemen de klacht in behandeling en stelt/stellen een onderzoek in, waarbij de deskundige(n) namens het bedrijf aanwezig is/zijn.
4. Een unanieme uitspraak van de gezamenlijke deskundigen zal voorgelegd worden aan de directie, die een bindende beslissing neemt. Mochten de deskundigen echter niet tot overeenstemming komen, dan zal de groepsindeling van de desbetreffende functie aan de bestuurder(s) van de vakvereniging en de directie van de onderneming worden voorgelegd.

## Artikel 10 Toepassing van de salarisschalen

1. Werknemers die in dienst treden in een functie die voorkomt op de z.g. ORBA-functielijst, ontvangen het bij hun functiegroep behorende schaalsalaris, en wel:
  - indien zij de functievollwassen leeftijd van 20 jaar hebben bereikt, het schaalsalaris bij 0 periodieken van de periodiekenschaal (of het schaalsalaris bij méér periodieken indien zij over de nodige kennis en ervaring beschikken),
  - indien zij deze leeftijd nog niet hebben bereikt, het schaalsalaris behorende bij hun leeftijd van de leeftijdschaal.Een en ander met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
2.
  - a. De functievollwassen werknemers kunnen ieder jaar op 1 januari een periodieke verhoging toegekend krijgen onder voorbehoud van de uitkomst van het functioneringsgesprek dat plaatsvindt in de maanden september of oktober, mits zij op die datum tenminste 3 maanden in dienst zijn.
  - b. Jeugdige werknemers ontvangen een leeftijdsverhoging met ingang van de maand waarin hun verjaardag valt. Bij het bereiken van de voor hun functiegroep geldende functievollwassen leeftijd worden zij in de salarisschaal geplaatst met toekenning van het salaris bij 0 periodieken met ingang van de maand waarin de desbetreffende verjaardag valt.
3. Leertijd  
Als een werknemer bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt om zijn functie volledig te vervullen kan de werkgever hem gedurende de proeftijd in een lagere functiegroep plaatsen.
4. Tijdelijke waarneming
  - a. Werknemers, die tijdelijk een functie volledig waarnemen, die hoger is ingedeeld dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisgroep welke met hun eigen functie overeenkomt.
  - b. Bij tijdelijke waarneming ontvangt de werknemer vanaf het moment van volledige waarneming een uitkering. Deze uitkering wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen diensten op de grondslag van het verschilbedrag bij 0 periodieken tussen de 2 betrokken schalen.
  - c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.
5. Overplaatsing naar een hogere functiegroep
  - a. Bij promotie naar een hogere functiegroep, of indeling in een hogere salarisschaal van een vakvolwassen werknemer bedraagt de verhoging van het salaris de helft van het verschil tussen de periodieken bij 0 van de 2 betrokken salarisschalen of zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het schaalsalaris vermeld bij het eerstkomende periodiek in de hogere salarisschaal.
  - b. Bovengenoemde verhoging geldt met ingang van de maand waarin de promotie heeft plaatsgevonden.
6. Overplaatsing naar een lagere functiegroep
  - a. Bij terugplaatsing naar een functie in een lagere functiegroep door eigen toedoen, door onbekwaamheid of op eigen verzoek van een functievollwassen werknemer, dan wel als disciplinaire maatregel, ontvangt de betrokken werknemer met onmiddellijke ingang het bij de lagere functiegroep behorende lagere schaalsalaris hetwelk het dichtst bij het oorspronkelijke schaalsalaris van de oorspronkelijke functiegroep is gelegen.
  - b. Is de terugplaatsing echter een gevolg van bedrijfsomstandigheden of van verminderde arbeidsgeschiktheid op medische gronden zonder dat een en ander de betrokken werknemer kan worden aangerekend, dan wordt de werknemer door inschaling in de lagere salarisschaal zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om zijn oorspronkelijke schaalsalaris zoveel mogelijk te handhaven, en wel met ingang van de maand volgende op de terugplaatsing.  
Is het maximum aantal periodieken van de lagere schaal daartoe niet toereikend, dan wordt het ontbrekende bedrag omgezet in een persoonlijke toeslag (P.T.). Deze P.T. maakt geen deel uit van het schaalsalaris en stijgt niet mee met algemene verhogingen van de salarisschalen.

De P.T. wordt als volgt afgebouwd:

- bij elke algemene verhoging van de salarisschalen, en wel met het bedrag dat overeenkomt met 1/5 deel van die algemene verhoging van het schaalsalaris bij 0 periodieken met een maximum van 1% van het schaalsalaris bij 0 periodieken;
- bij een eventuele herindeling in een hogere functiegroep met het bedrag van de daarmee gepaard gaande salarisverhoging.

Bij het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de P.T. niet (verder) afgebouwd.

- c. Bij terugplaatsing wegens verminderde arbeidsgeschiktheid geldt tevens dat eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving geacht worden deel uit te maken van de totale beloning zoals vastgesteld volgens het bepaalde onder lid 6 sub b.

7. Werknemers die niet ingedeeld zijn in de salarisgroepen op basis van de ORBA-systematiek, daarvoor geldt het salaris dat genoemd is in de individuele arbeidsovereenkomst.

8. **Uitzendkrachten**

Lonen, toeslagen, onkostenvergoedingen en werktijden van uitzendkrachten worden ongeacht of zij vakkracht, betaald overeenkomstig deze collectieve arbeidsovereenkomst. Daardoor bouwen uitzendkrachten ook periodieken op in het loongebouw van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## Artikel 11 Beloning ploegenarbeid/overplaatsing

1. Beloning ploegenarbeid
  - a. Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven.  
Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

2-ploegendienst	12,5 % van het schaalsalaris
3-ploegendienst	18,5 % van het schaalsalaris
5-ploegendienst	30,0 % van het schaalsalaris
  - b. Als een werknemer niet gedurende een gehele maand aanspraak op ploegentoeslag heeft, wordt een evenredig deel van de onder a genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegendienst heeft verricht.
2. Bij overplaatsing van dagdienst naar ploegendienst wordt met directe ingang over de in ploegendienst gewerkte uren ploegentoeslag betaald. In geval een werknemer die in ploegendienst werkt wordt overgeplaatst naar dagdienst dan wel naar een lager betaald dienstrooster geldt het bepaalde in lid 5 van dit artikel.
3. Voor individuele werknemers in ploegendienst geldt bij overplaatsing naar een andere dienst echter het volgende:
  - a. de tijdsduur tussen het einde van de dienst en de aanvang van de volgende dienst zal tenminste 12 uur bedragen;
  - b. per overgang naar een andere dienst wordt een toeslag toegekend van 1% van het roosterinkomen over de dienst voor de overgang;
  - c. 1,5% van het roosterinkomen bij tewerkstelling in een dienst, welke op een roostervrije dag van de betrokken werknemer valt. Indien voor de 5-ploegendienst op een roostervrije dag binnen 4 weken geen vervangende vrije dag kan worden gegeven zal voor deze arbeid bovendien een vergoeding gelijk aan maximaal 6% van het roosterinkomen worden betaald.
  - d. de toeslag genoemd onder b van dit lid wordt niet opnieuw betaald, indien de werknemer na slechts gedurende 1 dienst in een van zijn normale dienstrooster afwijkende dienst te zijn tewerkgesteld, in zijn normale dienstrooster wordt teruggeplaatst.
4. Een werknemer die reeds meer dan tien jaar onafgebroken in dienst is bij de werkgever kan de werkgever verzoeken te worden overgeplaatst naar een vacature in dagdienst, voorzover de betrokken werknemer kan voldoen aan de gestelde kwalificaties, kan hij aanspraak maken op de in lid 5 van dit artikel geregelde afbouw van de ploegentoeslag.
5. De werknemer als genoemd in lid 4 van dit artikel alsmede een werknemer die niet op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar de dagdienst of een lager betaald dienstrooster, heeft recht op 1 week volledige doorbetaling van de toeslag (dan wel het verschil in ploegentoeslag) met een maximum van 52 weken, per maand gewerkt in ploegendienst dan wel gewerkt in een hoger betaald dienstrooster. Komt werknemer na overplaatsing minimaal een week weer in het oorspronkelijke (hoger betaald) rooster, dan blijft werknemer recht hebben op de resterende doorbetaling van de toeslag minus de reeds doorbetaalde weken in het lager betaald dienstrooster. De alsnog toe te kennen beloningen worden opgenomen in een registratie, die voor elke werknemer wordt bijgehouden.

### Voorbeeld

Een werknemer werkt een heel jaar in een 2 ploegenrooster.  
En het daaropvolgende jaar van januari tot en met februari in dagdienst.  
In hetzelfde jaar van maart tot en met december in het oorspronkelijke 2 ploegenrooster.

De werknemer bouwt in een heel jaar 12 weken (12 maanden is 12 weken) op en heeft recht op volledige doorbetaling van 12 weken.

In de maanden januari en februari zal de 2 ploegentoeslag worden doorbetaald.  
Daardoor heeft werknemer nog recht op 12 – 8 weken = 4 weken doorbetaling.  
In de maanden maart tot en met december ontvangt medewerker 2 ploegentoeslag.



De 4 weken doorbetaling van 2 ploegentoeslag blijft geregistreerd totdat werknemer opnieuw in dagdienst zal werken.

Deze methode wordt niet tijdens ziekte toegepast, omdat tijdens ziekte maximaal, conform CAO, 2 jaar het volledige loon wordt doorbetaald, dus inclusief de ploegentoeslag.

Dit artikel geldt niet voor de werknemer die als gevolg van een disciplinaire maatregel wordt overgeplaatst vanuit de ploegentoeslag naar de dagdienst, dit met inbegrip van de toeslag als genoemd onder artikel 11 lid 3 sub b.

## Artikel 12 Overwerk

1. a. Als overwerk wordt beschouwd al het door de werkgever opgedragen werk, verricht op uren boven de normale arbeidsduur, i.c. 40 uur per week, volgens het voor de werknemer, ingedeeld in de ORBA-functiegroepen I t/m VII, geldende dienstrooster.
- b. Niet als overwerk wordt beschouwd:
  1. Indien het aantal gewerkte uren in een incidenteel geval met niet meer dan een kwartier per dag wordt overschreden.
  2. Met inachtneming van het hiervoor bepaalde is voor deeltijdwerknemers eerst sprake van overwerk als zij de roostertijden overschrijden van werknemers met een volledige dagtaak. De uren die gewerkt worden tot aan de normale 40-urige werkweek worden beschouwd als "normale" uit te betalen uren.

De bepaling als genoemd onder sub a van dit lid geldt niet voor medewerkers die in de 5-ploegendienst arbeid verrichten.

2. a. Indien overwerk op zondagen of op de in artikel 14 (zon- en feestdagen) genoemde feestdagen noodzakelijk is, houdt de werkgever bij het aanwijzen van werknemers daarvoor rekening met hun geloofsovertuiging.
- b. De werkgever zal overwerk op zaterdagen alsmede op zon- en feestdagen als bedoeld in artikel 14 (zon- en feestdagen) van deze collectieve arbeidsovereenkomst zoveel mogelijk vermijden.
3. a. De beloning voor overwerk bedraagt per uur (inclusief het doorbetaalde uur), de navolgende percentages van het voor betrokken werknemer geldende roosterinkomen:  
1,22% voor uren op zaterdagen en op zondagen;  
1,22% vrijdagdienst tussen 22.00 uur en 24.00 uur;  
1,83% op feestdagen vallende op maandagen t/m vrijdagen;  
0,915% voor alle overige uren.
- b. De beloning voor overwerk, verricht op roostervrije dagen door werknemers in 5-ploegendienst, bedraagt per uur (inclusief het doorbetaalde uur), de navolgende percentages van het voor de betrokken werknemer geldende inkomen:  
1,22% voor uren op maandag t/m vrijdag;  
1,53% vrijdagdienst beginnend om 22.00 uur;  
1,53% voor uren op zaterdag;  
1,83% voor uren op zondag;  
2,44% voor uren op feestdagen.
4. Overwerk kan in vrije tijd worden gecompenseerd, tenzij dit om redenen van bedrijfsbelang niet mogelijk is. De werknemer zal met zijn direct leidinggevende overleg plegen wanneer overwerktijd gecompenseerd kan worden in vrije tijd. Indien dit door bedrijfsomstandigheden op een eenmaal vastgestelde datum geen doorgang kan vinden, zal door de werknemer, na overleg met zijn direct leidinggevende, een nieuwe datum bepaald worden.  
De opgenomen compenserende vrije tijd wordt in mindering gebracht op de in lid 5 bedoelde registratie, waarbij per uur opgenomen op maandag tot en met vrijdag 0,61% van het roosterinkomen in mindering wordt gebracht.

Voor werknemers in 5-ploegendienst wordt de opgenomen compenserende vrije tijd als volgt in mindering gebracht:

per uur opgenomen op maandag t/m vrijdag : 0,61% van het roosterinkomen;  
per uur opgenomen op zaterdag : 0,915% van het roosterinkomen;  
per uur opgenomen op zon- en feestdagen : 1,22% van het roosterinkomen.

5. De op grond van lid 4 toe te kennen beloningen worden opgenomen in een registratie, die voor elke werknemer wordt bijgehouden.
6.
  - a. Werknemers die in aansluiting op hun dienstrooster overwerk moeten verrichten, ontvangen, indien hun eerstvolgende roosterdienst binnen 12 uur na het beëindigen van het overwerk aanvangt, naast en boven de beloning zoals die in de voorgaande leden is geregeld even zoveel uren verzuim met behoud van inkomen, maximaal echter zoveel uren als de normale dienst duurt.
  - b. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en het einde van de dienst volgende op de hier bedoelde overuurregeling. Niet of niet tijdig opgenomen verzuimuren vervallen, zonder dat de werkgever gehouden is tot betaling van enige vergoeding.
  - c. Als het overwerk begint op of na 2 uur voor aanvang van de dienst, ontstaat geen recht op verzuimuren.
7.
  - a. De werknemer die voor het verrichten van overwerk een extra gang van huis naar de werkplek vice versa moet maken ontvangt per keer:  
op maandag t/m vrijdag : 0,915% van het roosterinkomen  
op zaterdag : 1,22% van het roosterinkomen  
op zon- en feestdagen : 1,83% van het roosterinkomen.
  - b. De werknemer die wordt geconsigneerd ontvangt per etmaal consignatie:  
op maandag t/m vrijdag : 0,915% van het roosterinkomen  
op zaterdag : 1,22% van het roosterinkomen  
op zon- en feestdagen : 1,83% van het roosterinkomen.

Het bepaalde onder lid 3 sub a is, indien en voor zover voldaan wordt aan het daarin bepaalde, eveneens van toepassing.
8. Werknemers die niet ingedeeld zijn in een ORBA-functie kunnen geen aanspraak maken op overwerk.

### **Artikel 13 Verschoven uren**

1. a. Onder verschoven uren wordt voor werknemers in dagdienst verstaan de uren, gedurende welke in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht voor 06.00 uur dan wel na 20.00 uur op de eerste 5 werkdagen van de kalenderweek en zonder dat de voor hen geldende normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden.  
b. Onder verschoven uren wordt voor werknemers in ploegendienst verstaan de uren gedurende welke door een werknemer in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht buiten de voor hem geldende dienstroostertijden zonder dat de voor hem geldende normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden en zonder dat er sprake is van overplaatsing in een andere dienst of wacht.
2. Over verschoven uren wordt een toeslag betaald op het roosterinkomen van:
  - 0,5% voor uren tussen 20.00 en 06.00 uur en voor uren op zaterdag, niet vallende op een algemeen erkende feestdag als bedoeld in artikel 14 lid 1 (zon- en feestdagen);
  - 1,0% voor uren op zondagen alsmede voor uren op zaterdagen die samenvallen met algemeen erkende feestdagen als bedoeld in artikel 14 lid 1 (zon- en feestdagen);
  - 0,5% voor uren op de overige niet op zaterdag of zondag vallende algemeen erkende feestdagen als bedoeld in artikel 14 lid 1 (zon- en feestdagen).
3. De in dit artikel bedoelde toeslagen worden bijgehouden op de in artikel 12 lid 5 bedoelde registratie.

## Artikel 14 Zon- en feestdagen

1. a. Onder feestdagen worden in dit artikel en in de overige artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan: Nieuwjaarsdag, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Koninginnedag, Pinkstermaandag en beide Kerstdagen en de door de overheid in lustrumjaren aangewezen dag ter viering van de nationale bevrijdingsdag van 5 mei.
2. a. De zon- en feestdagen worden geacht te lopen van 00.00 - 24.00 uur terwijl zij voor de 2-ploegendienst, 3-ploegendienst, 5-ploegendienst worden geacht te beginnen bij de aanvang van de ochtenddienst en te eindigen na de nachtdienst van een zon- of feestdag.  
b. Bij een op maandag vallende feestdag wordt voor de 3-ploegendienst de aanvang van de dienst van zondagavond 22.00 uur verplaatst naar maandagavond 22.00 uur. De uitgevallen dienst is de dienst in verband met de feestdag.
3. a. Op werkdagen direct voorafgaand aan op zaterdag of zondag vallende feestdagen en op Oudejaarsavond zullen de werkzaamheden voor de werknemers zodanig worden geregeld, dat de arbeid om 18.00 uur kan worden beëindigd, behalve voor de 5-ploegendienst.  
b. Na een feestdag is de aanvang der werkzaamheden als op een maandag, behalve voor 5-ploegendienst.
4. Als op een roosterdag niet wordt gewerkt in verband met een feestdag, wordt het inkomen van de desbetreffende werknemer doorbetaald.
5. Als een medewerker in een 5-ploegendienst volgens dienstrooster op een feestdag moet werken zal:
  - a. op zaterdag en zondag samenvallend met een feestdag, voor elk gewerkt uur een toeslag worden betaald van 1,0% van het roosterinkomen;
  - b. op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag, voor elk gewerkt uur een toeslag worden betaald van 0,5% van het roosterinkomen.

## Artikel 15 Ouderschapsverlof

1. De werknemer die tenminste 1 jaar in dienst is, heeft een wettelijk recht op ouderschapsverlof over een aaneengesloten periode van ten hoogste 6 maanden over ten hoogste de helft van de normale arbeidsduur per week. Het totaal volume verlof bedraagt in alle gevallen niet meer dan de arbeidsduur per week gerekend over een periode van 13 weken.  
Het ouderschapsverlof is onbetaald en kan opgenomen worden voor de verzorging van een eigen inwonend kind of pleegkind. Het verlof kan per kind eenmalig opgenomen worden tot op de datum waarop het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt.
2. Het verlof dient uiterlijk 2 maanden vóór de ingangsdatum schriftelijk te worden aangemeld bij de afdeling HRM. De wijze waarop het verlof kan worden opgenomen wordt in overleg met de direct leidinggevende vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met zowel het belang van de werknemer als van het bedrijf. De wensen van de werknemer worden zoveel mogelijk gerespecteerd tenzij gewichtige redenen van de werkgever zich daartegen verzetten.
3. Ten aanzien van het al dan niet voortzetten van (onderdelen) van het inkomen en de financiering daarvan, zulks met inbegrip van pensioen e.d., wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg.

## Artikel 16 Geoorloofd verzuim

1. De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet Arbeid en Zorg, mits de werknemer zo mogelijk tenminste 1 dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt. Het recht bestaat in ieder geval:
  - a. gedurende de bevalling van de echtgenote of geregistreeerde partner met wie de werknemer samenwoont;
  - b. gedurende 2½ dag bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer, met inbegrip van ondertrouw;
  - c. gedurende 1 dag bij huwelijk van eigen, pleeg- en adoptief kinderen, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters, ouders en schoonouders;
  - d. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e) of geregistreeerde partner, van één de (schoon)ouders of van tot het gezin behorende eigen, pleeg-, aangehuwde of adoptief kinderen;
  - e. gedurende 1 dag bij overlijden van één van de pleegouders of van niet tot het gezin behorende eigen, pleeg-, aangehuwde of adoptief kinderen en gedurende 1 dag voor het bijwonen van de begrafenis/crematie;
  - f. gedurende 1 dag bij de begrafenis/crematie van broers, zusters, zwagers, schoonzoons, schoonzusters, schoondochters, kleinkinderen, grootouders;
  - g. gedurende de daarvoor benodigde tijd, wanneer de werknemer ten gevolge van de uitoefening van het actief kiesrecht of de vervulling van een bij of krachtens de wet of overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Als de opgelegde verplichting te wijten is aan de schuld van de werknemer vindt geen loondoorbetaling plaats. Het maandinkomen wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
  - h. gedurende de voor het noodzakelijk bezoek aan dokter of specialist benodigde tijd, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats;
  - i. gedurende de benodigde tijd in zeer bijzondere omstandigheden zoals het ophalen van een ziek kind of in verband met noodsituaties die vergen dat de werknemer onmiddellijk een voorziening treft voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het maandinkomen plaats.
2. In de navolgende gevallen heeft de werknemer recht op doorbetaald verlof, mits de werknemer zo mogelijk 1 dag van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
  - a. gedurende 1 dag bij het 25-, 40-, 45-jarig dienstjubileum van de werknemer;
  - b. gedurende 1 dag bij het 25-, 30-, 35-, 40-, 45-, en 50-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
  - c. gedurende 1 dag bij het 25-, 40-, 50-, en 60-jarig huwelijk van ouders en schoonouders van de werknemer;
3. De in de leden 1 en 2 genoemde verzuimbepalingen, zullen zoveel mogelijk ook overeenkomstig worden toegepast in de situatie, dat er sprake is van duurzaam samenleven in een met een huwelijk gelijk te stellen relatie. Voor deze relatie geldt in elk geval als voorwaarde, dat blijkt het bevolkingsregister de partners tenminste zes (6) maanden op hetzelfde adres staan ingeschreven.
4. Ten aanzien van andere vormen van verlof wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg.

## Artikel 17 Onbetaald verlof

1. De werkgever zal maximaal 5 dagen verlof zonder behoud van inkomen toestaan aan werknemers ten behoeve van sociaal-maatschappelijke functies (lidmaatschap van vertegenwoordigende organen).
2. De kosten van verlof bedragen:
  - a. Inkomenskosten  
De kosten van verlof bedragen per uur 0,75% van het maandinkomen.
  - b. Pensioenkosten  
Om de pensioenopbouw over de verlofdagen te kunnen voortzetten, dient over die dagen de totale pensioenpremie (werkgeversaandeel plus eventueel werknemersaandeel) van de pensioengrondslag door de werknemer te worden gedragen.
3. Als overige voorwaarden geldt dat opname van verlof dient te geschieden in halve dan wel hele dagen en dat gebruik maken van de regeling alleen mogelijk is in overleg met de werkgever.

## Artikel 18 Artikel 628d BW

Het bepaalde artikel 6.28d BW met betrekking tot de doorbetaling van salaris is in de daar bedoelde gevallen van kracht, in zoverre:

1. dat de werkgever niet gehouden is salaris door te betalen in de gevallen genoemd onder a tot en met c:
  - a. schorsing van de werknemer door de werkgever.
  - b. de invoering van een verkorte werkweek (een z.g. 0-urenweek daaronder begrepen) mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd. Partijen achten een termijn van 1 week voor dit voorafgaand overleg voldoende.
  - c. de verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een z.g. 0-urenweek daaronder begrepen) mits, wanneer het betreft een verlenging, die ten aanzien van de aantallen erbij betrokken werknemers en/of het aantal uren, dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven sub b omschreven procedure zal hebben gevolgd en wanneer het betreft een verlenging, waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen hij de vakverenigingen tijdig - dat wil zeggen ten minste 1 week - voor het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.
2. dat ten behoeve van het dakbedekkingpersoneel de regeling als neergelegd in bijlage III geldt. In de gevallen waarin het inkomen moet worden doorbetaald, wordt daaronder verstaan het normale inkomen zonder overwerkvergoeding, tenzij werkgever en werknemer een afwijkende regeling treffen.



## Artikel 19 Vakantie

1. Vakantiejaar  
Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
2. Vakantieduur
  - a. De werknemer heeft, afhankelijk van zijn leeftijd, per vakantiejaar recht op de volgende vakantie met behoud van inkomen:

medewerkers t/m 54 jaar	200 uur
medewerkers van 55 jaar	208 uur
medewerkers van 56 jaar	216 uur
medewerkers van 57 jaar	224 uur
medewerkers van 58 jaar	232 uur
medewerkers van 59 jaar	240 uur
medewerkers van 60 jaar	248 uur
medewerkers van 61 jaar	256 uur
medewerkers van 62 jaar	264 uur
medewerkers van 63 jaar	272 uur
medewerkers van 64 jaar	280 uur

Aan deeltijdwerknemers worden vakantierechten naar evenredigheid toegekend.
  - b. Ten aanzien van het onder a bepaalde is maatgevend de leeftijd die op 1 januari is bereikt.
  - c. Per opgenomen vakantiedag wordt 8 uur van het vakantietegoed afgeschreven.
3. Berekening vakantie
  - a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de, in lid 2 genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in sub b van dit lid.
  - b. Voor de berekening van de vakantierechten wordt een werknemer die voor of op de 15e van enige maand in dienst of uit dienst treedt, geacht op de eerste van die maand in dienst of uit dienst te zijn getreden. Wanneer een werknemer na de 15e van enige maand in dienst of uit dienst treedt wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst of uit dienst te zijn getreden. Indien de arbeidsovereenkomst korter dan 1 maand heeft geduurd, heeft de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie.
4. Tijdstip van de vakantie
  - a. De aaneengesloten vakantie wordt zoveel mogelijk in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld en omvat een termijn van ten minste 2 kalenderweken.
  - b. Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf stopzet, teneinde gedurende die stopzetting aan de werknemers de aaneengesloten vakantie te geven, moeten de werknemers gedurende het daarvoor door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad aangewezen tijdvak van stopzetting met vakantie gaan.
  - c. Ingeval een werknemer bij de werkgever nog niet een zodanig aantal vakantie-uren heeft verworven, dat deze voldoende zijn voor de sub b bedoelde aaneengesloten vakantie, kan in overleg worden bepaald dat de betrokken werknemer:
    1. in een andere afdeling van de onderneming dan waartoe hij als regel zijn werkzaamheden verricht of moet verrichten en/of
    2. zoveel snipperdagen reserveert als nodig zijn voor de aaneengesloten vakantie als bedoeld in sub b en/of
    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 tot uiterlijk 31 december van het lopende kalenderjaar, in welk geval de inhaaluren niet worden beloond.
  - d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een vrije feestdag met behoud van inkomen, zoals bedoeld in artikel 14 (zon- en feestdagen), zal de aaneengesloten vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of de werknemer er de voorkeur aan geeft een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.

5. Snipperdagen
  - a. De werknemer kan snipperdagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij naar het oordeel van de werkgever het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet. In dit laatste geval zal in overleg met de betrokken werknemer naar een passende oplossing worden gezocht.
  - b. Aan de werknemers zal, indien zij dit wensen en voor zover zij recht hebben op snipperdagen, op voor hen religieuze feestdagen een snipperdag worden toegekend, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
  
6. Collectieve vrije dagen
  - a. De werknemer heeft recht op collectieve vrije dagen met behoud van inkomen tussen Kerst en Oud en Nieuw. Deze vrije dagen komen dus niet ten laste van het vakantiegoed.
  - b. De werkgever kan per kalenderjaar collectieve vrije dagen aanwijzen met behoud van inkomen, weke aanwijzing als regel bij de aanvang van het vakantiejaar in overleg met de Ondernemingsraad geschiedt. Voor het jaar 2009 zijn dat **28, 29, 30 en 31 december 2009** en de dag na Hemelvaart. Ook deze dagen komen niet ten laste van het vakantiegoed.
  - c. Voor medewerkers in 5-ploegen die werken op een collectieve vrije dag wordt 8 uur aan vakantiegoed bijgeboekt.
  
7. Niet opgenomen vakantie
  - a. De werknemer zal de hem toekomende vakantie-uren in principe voor het einde van het vakantiejaar opnemen.
  - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie-uren niet heeft opgenomen voor 1 februari direct volgend op het vakantiejaar waarin ze zijn verworven, zal in onderling overleg tussen werknemer en werkgever een plan van aanpak worden opgesteld om de vakantie-uren van voorgaande jaren binnen de wettelijke verjaringstermijn van 5 jaar op te nemen.
  
8. Vakantiebijslag
  - a.
    1. De werknemers verwerven in de periode 1 juni t/m 31 mei van het daaropvolgend jaar een vakantiebijslag van 8% van het verdiende jaarinkomen.
    2. De werknemer die op 31 mei nog geen vol jaar in dienst van de werkgever is geweest, dan wel de dienst van de werkgever voor dat tijdstip verlaat, ontvangt voor elke maand dienstverband in de desbetreffende periode 1/12 deel van het onder sub a. 1 bedoelde bedrag.
  - b. Voor deeltijdwerknemers wordt lid a naar evenredigheid toegepast.
  - c. De werkgever betaalt de in sub a. 1 en 2 bedoelde vakantiebijslag in de maand mei.
  - d. Bij het einde van het dienstverband wordt eventueel te veel of te weinig uitbetaalde vakantiebijslag alsnog verrekend.

## Artikel 20 Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. Als een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen in artikel 6.29 BW, de Ziektewet (ZW), de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (WULBZ), de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid, zulks ter beoordeling van de daartoe aangestelde bedrijfsarts, behoudt de werknemer gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden aanspraak op volledige doorbetaling van zijn maandsalaris. Bij voortdurende arbeidsongeschiktheid nadien behoudt de werknemer aanspraak op doorbetaling van 70% van zijn maandsalaris voor de wettelijke periode van maximaal 12 maanden. Indien de werknemer zich houdt aan de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter zal zijn maandsalaris worden aangevuld tot 100%. Voor nadere bepalingen wordt verwezen naar de individuele arbeidsovereenkomst.
3. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
  - loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
    - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
    - b. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
    - c. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
  - loondoorbetaling en aanvulling op te schorten dan wel de aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
    - d. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid (controlevoorschriften);
  - aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
    - e. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstelling;
    - f. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;
    - g. misbruik maakt van de voorziening.Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij arbeidsongeschiktheid (controlevoorschriften) niet naleeft. Nadere uitwerking van de in dit artikellid bepaalde vindt plaats in de in overleg met de Ondernemingsraad op te stellen nadere regels en aanwijzingen in verband met arbeidsongeschiktheid.
4. Verjaring van verworven, doch niet genoten vakantierechten vindt niet plaats bij volledige arbeidsongeschiktheid gedurende 2 aaneengesloten jaren en bij de beëindiging van het dienstverband, in welk geval deze vakantierechten in geld worden verrekend.

## **Artikel 21 Bonus**

1. Bij een dienstverband van tenminste 4 maanden in het betreffende kalenderjaar kunnen de werknemers een bonus ontvangen ter grootte van maximaal 7.6% van het in dat kalenderjaar verdiende jaarinkomen. Tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.  
De werknemer die slechts een deel van een kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de bonus.
2. De hoogte van deze bonus gebaseerd op 100% persoonlijk functioneren wordt vastgesteld aan de hand van de uitkomst van het jaarlijkse functioneringsgesprek dat met iedere individuele werknemer in de maand september of oktober gehouden zal worden.
3. De uitkering wordt in de maand januari van het volgende jaar uitbetaald.

## Artikel 22 Pensioenregeling

1. Door de werkgever wordt een pensioenvoorziening getroffen.
2. De rechten, voortvloeiende uit de regeling, is bij een afzonderlijk reglement vastgesteld.
3. Iedere werknemer is, op grond van de bij afzonderlijk reglement vastgestelde voorwaarden, verplicht in de pensioenregeling deel te nemen. De regeling wordt uitgevoerd door een externe pensioenverzekeraar.
4. Aanvullend op de algemene pensioenregeling geldt voor werknemers in de CAO schalen 1 t/m 7 het volgende:

CAO werknemers, geboren voor 1 januari 1950, worden in de gelegenheid gesteld om vanaf hun 62<sup>e</sup> jaar met behoud van salaris en volledige pensioenopbouw voor 50% te gaan werken, op voorwaarde dat werknemer met prepensioen gaat zodra het prepensioen 80% is. Gedurende de periode van prepensioen wordt de opbouw van het ouderdomspensioen voortgezet op basis van de bestaande premieverdeling. Indien de (CAO) werknemer en de werkgever tot een afwijkende afspraak willen komen dan staat het hen vrij om van dit artikel in de CAO af te wijken

Met werknemers die niet onder de CAO schalen vallen zal de werkgever tot een afwijkende en separate afspraak komen.

5. De franchise zal op het zelfde niveau blijven als 2007. De basis is de franchise van 2006 (€ 18.167) welke in 2007 met € 3.000 is verlaagd tot € 15.167. De premiedruk van deze verlaging ligt volledig bij de werkgever. De premie met als basis de franchise van € 18.167 blijft verdeeld tussen werkgever en werknemer, resp.  $\frac{2}{3}$  en  $\frac{1}{3}$ .

## **Artikel 23 Tussentijdse wijzigingen**

1. In geval zich een dusdanige wijziging van algemeen-economische aard in Nederland voordoet dat de werkgever redelijkerwijs niet langer aan de salarisbepalingen gebonden kan worden geacht, zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer over de aan te brengen wijzigingen overleg gepleegd worden.
2. In geval tussen werkgever en werknemer verschil van mening bestaat over het feit of er inderdaad een wijziging van algemeen-economische aard, als in lid 1 bedoeld, heeft plaatsgehad, zal hierover uitspraak van de Stichting van de Arbeid gevraagd worden.
3. De werkgever behoudt zich het recht voor deze collectieve arbeidsovereenkomst aan te passen en zal de werknemer hiervan terstond schriftelijk en gedateerd verwittigen.

## Artikel 24 Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2009 en eindigt van rechtswege op 31 december 2009 zonder dat opzegging is vereist.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectievelijke woonplaatsen:

Ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Esha Group B.V.

FNV Bondgenoten  
te Utrecht

P. Stel

J. Compaijen

CNV Bedrijvenbond  
te Houten

R. van Riezen

## BIJLAGE I

als bedoeld in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Esha Group

---

### Funcielijsjt

#### *Groep I (0-24,5 ORBA-punten)*

Geen

#### *Groep II (25-49,5 ORBA-punten)*

Medewerker bitumineuze producten  
Productiemedewerker  
Medewerker productie dakbedekking  
Magazijnmedewerker (na-/herbewerking)  
Heftruckchauffeur

#### *Groep III (50-74,5 ORBA-punten)*

Algemeen medewerker  
Algemeen medewerker terreinwerk  
Algemeen medewerker dakontwikkeling  
1<sup>e</sup> Medewerker bitumineuze producten  
Magazijnmedewerker/heftruckchauffeur  
Magazijnmeester (dakdekken)  
Orderverzamelaar/Heftruckchauffeur  
Allround medewerker productie dakbedekking  
Dakdekker  
Administratief assistent crediteuren

#### *Groep IV (75-99,5 ORBA-punten)*

Voorman bitumineuze producten  
Portier  
Telefoniste/receptioniste/administratief medewerkster  
Administratief assistente expeditie  
Administratief medewerkster (tekstverwerking./administratief.)  
Fieldoperator  
Meewerkend voorman productie dakbedekking  
Medewerkster secretariaat  
Administratief medewerkster  
Administratief medewerkster (werkenadministratie/facturering)  
Assistent analist  
Monteur WTB  
Telefoniste/receptioniste  
Assistent verkoop binnendienst  
Procescontroleur



*Groep V (100-124,5 ORBA-punten)*

Junior administrateur expeditie zaken/orderverwerking.  
Stuurman  
Operator emulsiebereiding  
Magazijnbeheerder (inslag/distr.)  
Magazijnbeheerder/werkvoorbereider  
Bedrijfslaborant  
1e Monteur WTB  
Voorman dakdekker  
Operator productievoorbereiding  
Administrateur  
Medewerker kwaliteitscontrole  
Assistent proeffabriek  
Onderhoudsmonteur  
Administratief medewerker debiteuren  
Administratief medewerker coderingen  
Medewerker facturering

*Groep VI (125-149,5 ORBA-punten)*

Operator  
Laadmeester  
Expeditieplanner  
Electro-/meet- en regelmonteur  
Allround monteur WTB  
Wachtchef productie dakbedekking  
Senior administrateur exp.zkn./orderverw.  
Analist  
Medewerker debiteurenadministratie  
Verkoopmedewerker export  
Magazijnmeester TD  
Dakdekker/demonstrateur

*Groep VII (150-174,5 ORBA-punten)*

Schipper  
Medewerker logistiek (kostprijzen en calculatie)  
Assistent van het hoofd (log./commerc.zkn.)  
Medewerker bedrijfsbureau  
Meewerkend voorman ETD  
Calculator  
Medewerker verkoop binnendienst  
Planner productie  
Expediënt buitenland  
Verkoopmedewerker wegenbouw binnendienst  
Chef fysieke distributie

*De functielijst zal nog worden herzien nadat alle aanwezige functies opnieuw zijn beschreven, vastgesteld en gewaardeerd volgens een objectief systeem.*

## BIJLAGE II

als bedoeld in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Esha Group

---

### Salarisschalen per 1 januari 2009

Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI	VII
ORBA-score	0 – 24,5	25-49,5	50-74,5	75-99,5	100-124,5	125-149,5	150-174,5
Gem. score	15	37	62	87	112	137	162

### Leeftijdsschalen

Leeftijd / %	I	II	III	IV	V	VI	VII
16 jaar 60%	1020	-	-	-	-	-	-
17 jaar 70%	1190	1226	1265	-	-	-	-
18 jaar 80%	1360	1403	1445	1504	-	-	-
19 jaar 90%	1532	1579	1626	1693	1759	-	-

### Salarisschalen

Functiegroepen	I	II	III	IV	V	VI	VII
Periodieken							
0 periodieken	1702	1754	1807	1880	1955	2040	2139
1 periodiek	1727	1782	1839	1913	1991	2079	2180
2 periodieken	1751	1808	1869	1946	2027	2120	2223
3 periodieken	1773	1837	1901	1978	2063	2158	2264
4 periodieken	1798	1862	1931	2010	2101	2197	2305
5 periodieken	1821	1891	1962	2045	2137	2235	2347
6 periodieken	1847	1917	1993	2076	2173	2274	2389
7 periodieken	-	1946	2024	2111	2210	2315	2431
8 periodieken	-	-	2055	2142	2245	2352	2473
9 periodieken	-	-	-	2175	2283	2391	2515
10 periodieken	-	-	-	-	2320	2430	2557
11 periodieken	-	-	-	-	-	2470	2597
12 periodieken	-	-	-	-	-	-	2639

## **BIJLAGE III**

als bedoeld in artikel 18 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor Esha Group

---

### **Wachttijd- en wachttijdvergoedingsregeling voor het dakbedekkingpersoneel**

1. Als wachttijden worden beschouwd alle niet-productieve uren, op het werk doorgebracht, zowel ten gevolge van regen of andere weersomstandigheden, als door schuld van de aannemer of door vertraging, voortvloeiende uit moeilijkheden met materialen, gereedschappen of machines, die buiten de schuld van de werknemer vallen, of door vertragingen, voortvloeiende uit stagnatie bij reparatie van de opgedragen werkzaamheden, buiten de schuld van de werknemer, hetgeen evenmin door de aannemer of werkgever kon worden voorzien.
2. Eveneens als wachttijd gelden de met toestemming van de werkgever niet op het werk doorgebrachte uren, zowel ten gevolge van regen of andere weersomstandigheden, als door gebrek aan werk, het niet kunnen beginnen of andere oorzaken.
3. De uren, die ingevolge de leden 1 en 2 als wachttijd kunnen worden aangemerkt worden aan alle desbetreffende vaste en losse werknemers met het inkomen doorbetaald en tellen mee ter vaststelling van de normale arbeidsduur, behoudens het bepaalde in het volgende lid.
4. Als door vorst of de directe gevolgen daarvan en door de aanwezigheid van een sneeuwdek niet kan worden gewerkt, ontvangt de werknemer een dusdanige aanvulling op de wettelijke uitkeringen, dat deze aanvulling en de uitkering tezamen gelijk zijn aan 100% van het gederfde netto-inkomen.

## BIJLAGE IV

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Esha Group

---

### Varende dienst

1. Wachtlopen gedurende het weekend. Over 2 dagen gedurende het weekend zal voor de wachturen ten hoogste 16 uur gecompenseerd vrijaf worden gegeven en zal de hiervoor geldende overurentoeslag worden uitbetaald.
2. Varen gedurende het weekend. Hiervoor dient de overurenregeling als genoemd in artikel 12 lid 3 sub a te worden toegepast.
3. Voor iedere dag dat men aan boord is zal een onkostenvergoeding van € 8,35 worden verstrekt als vergoeding voor maaltijden en dergelijke. Indien dit bedrag geheel of gedeeltelijk aan belasting- en/of premieheffing onderhevig zal worden, zal nader overleg met vakverenigingen worden gevoerd over de daardoor opgetreden gevolgen.
4. Reizen buiten de dagelijkse arbeidstijd van 07.30 uur tot 16.30 uur zullen onder aftrek van 2 uur per reis worden betaald als normale uren (0,61%).
5. De dagelijkse werktijd zal 8 uur bedragen en onder normale omstandigheden vallen tussen 07.30 uur en 16.30 uur.  
Als het schip tussen 07.30 uur en 16.30 uur met varen en/of lossen in bedrijf is en de betrokken bemanningsleden aanwezig zijn, zullen de hierdoor teveel gemaakte uren als normale uren op een rekening-courant credit worden gezet met een maximum van 7 uur per week.  
Wanneer in een aaneengesloten werkperiode van maximaal 1 week, meer dan gemiddeld 9 uur per dag wordt gewerkt, worden de meerdere uren als overuren uitbetaald.  
Wanneer meer dan 45 uur per week wordt gewerkt worden de meerdere uren als overuren aangemerkt en beloofd overeenkomstig het bepaalde in artikel 12 lid 3 en 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
6. Als werkweek wordt aangemerkt de dag van aanvang van de reis tot en met 7 dagen nadien, waarbij uitgezonderd is de periode van zaterdag 00.00 uur tot maandag 00.00 uur.

## BIJLAGE V

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Esha Group

---

### Protocol scholing en opleiding

1. De werkgever formuleert een opleidingsbeleid, waarin de uitgangspunten, doelstellingen en maatregelen worden uiteengezet op basis waarvan voor alle werknemers een opleidingsplan gemaakt kan worden. De uitgangspunten, doelstellingen en contouren per afdeling van dit voortschrijdend opleidingsplan worden met de Ondernemingsraad besproken.
2. De werkgever maakt samen met de Arbo-dienst een inventarisatie van de functies waarin loopbaan- en functioneringsproblemen kunnen ontstaan die samenhangen met leeftijd en eventuele slijtageverschijnselen van de werknemer. Op basis van deze onderzoeksresultaten worden maatregelen genomen, waarbij gedacht kan worden aan tijdige interne of externe herplaatsing in andere functies.
3. In het kader van de dynamiek van de organisatie kunnen functies vervallen en nieuwe functies ontstaan. In dit kader wordt gezocht naar voorzieningen voor werknemers van wie de functie op termijn vervalt. De betrokken werknemers kunnen in aanmerking komen voor extra scholing die hun interne herplaatsing of externe bemiddeling kunnen bevorderen.
4. De werkgever stelt informatie ter beschikking over opleidingsmogelijkheden die aansluiten bij het huidige niveau van de werknemer. Ten minste eenmaal per jaar komt de opleidingsbehoefte van de werknemer ter sprake in het functioneringsgesprek.
5. Werkgever en werknemer zullen zich inspannen om de collectieve en individuele scholing op basis van het opleidingsplan te laten slagen.
6. De werkgever zal de Ondernemingsraad regelmatig informeren over de voortgang van de scholings- en opleidingsactiviteiten.
7. Indien een werknemer functiegerichte opleidingen of trainingen volgt, dient daartoe een opleidingsovereenkomst vastgelegd te worden. In deze overeenkomst, die als een inspannings- en resultaatsverplichting gezien moet worden, wordt vastgelegd onder welke condities een dergelijke opleiding of training gevolgd kan worden.

## BIJLAGE VI

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Esha Group

---

### Wet Verbetering Poortwachter

Met betrekking tot de Wet Verbetering Poortwachter zijn partijen het volgende overeengekomen:

1. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
2. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer reïntegratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het reïntegratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de reïntegratiediensten ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever. Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zullen criteria worden vastgesteld met betrekking tot onder meer klachtenregeling, privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.
3. Als in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De afdeling HRM draagt er in dit kader voor zorg dat (tijdelijke) vacatures specifiek onder de aandacht worden gebracht van werknemers die door ziekte of arbeidsongeschiktheid de eigen arbeid niet kunnen verrichten.
4. De werkgever zal een aanbod tot passend werk - zowel bij een interne als een externe functie - schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een werknemer van de afdeling HRM, dan wel door een andere door de werknemer gekozen vertrouwenspersoon.
5. Als het UWV bij de behandeling van een aanvraag tot een WIA-uitkering vaststelt dat door de werkgever onvoldoende reïntegratie-inspanningen zijn verricht en vervolgens beslist dat het tijdvak waarop de werknemer recht heeft op loon wordt verlengd, ontvangt de werknemer gedurende deze verlengde periode een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. De totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen zal in dat geval worden verlengd met de duur van de door het UWV opgelegde verlengde doorbetalingsverplichting. Het voorgaande is niet van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen. Dan zal de totale periode van loondoorbetaling tot 100% van het maandinkomen maximaal 104 weken bedragen.
6. De werkgever zal, indien de werknemer een aanbod tot passend werk weigert en vervolgens binnen 10 dagen een second opinion aanvraagt bij het UWV, vanaf het moment van weigering van het aanbod tot passend werk en tot het moment waarop het UWV haar oordeel daarover geeft, 70% van het maandinkomen doorbetalen. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en het UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen tot 100% aanvullen.
7. Indien een werknemer intern in een lagere functie wordt herplaatst, gelden daarbij de bepalingen over afbouw zoals vastgelegd in artikel 10 lid 6 sub b van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als een werknemer bij een andere werkgever wordt geplaatst of na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een uitkering krachtens de WW ontvangt, zal op basis van goed werkgeverschap van geval tot geval worden bezien hoe de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen hiervan moeten worden afgewikkeld. Uitgangspunt daarbij is de loondoorbetaling zoals is vastgelegd in artikel 20 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

8. In het kader van artikel 31b van de Wet op de Ondernemingsraden verstrekt de werkgever ten minste eenmaal per jaar aan de Ondernemingsraad informatie over de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen, over het ten aanzien van die personen gevoerde sociale beleid en over de ontwikkeling van de personeelsbezetting in het komende jaar.

## **BIJLAGE VII**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Esha Group

---

### **Fiscale vakbondscontributie**

De werkgever is bereid op verzoeken van de betrokken werknemer de vakbondscontributie fiscaal te faciliteren, indien en voor zolang dit fiscaal wordt toegestaan. Om de administratieve belasting te beperken zal deze mogelijkheid eenmaal per jaar, in principe in december, worden geboden.



## **BIJLAGE VIII**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Esha Group

---

### **Reiskostenregeling**

De reiskostenregeling wordt gewijzigd per 1 juli 2009. De vergoeding woon-werkverkeer wordt voor werknemers die met eigen vervoermiddel reizen € 0,15 per kilometer, met een maximum van 30 kilometer enkele reis.

## **BIJLAGE IX**

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Esha Group

---

### **Eenmalige afspraken**

#### **Extra vrije dagen 3 ploegendienst**

In 2008 hebben partijen afgesproken dat werkgever zal bezien of en op welke wijze het mogelijk is om verlichting te realiseren voor het werken in de nachtdienst. Uitgangspunt hierbij was 4 nachten per jaar. Deze CAO-afpraak zal uiterlijk in december 2009 gerealiseerd zijn.

#### **Loongebouw**

Het is de intentie om de jeugdschalen tot en met 19 jaar te verbeteren naar aanloopschalen. In het periodiek overleg zullen Esha Group B.V. en vakverenigingen verdere implicaties bespreken en zo mogelijk in de CAO van 2010 implementeren.

#### **Pensioen**

Esha Group deelt voor de zomervakantie van 2009 aan de vakorganisaties mee, hoeveel indexering op de pensioenen is gegeven van de loonsverhoging uit de CAO 2008. Verder ontvangen de vakorganisaties van Esha Group de pensioenreglementen en de financieringsovereenkomst, vergezeld van een uitleg wat een “gegarandeerde regeling” inhoudt.

#### **Periodiek overleg**

Naast het overleg over functiewaardering zal in november 2009 een periodiek overleg plaatsvinden tussen de directie van Esha Group en de vakorganisaties. Ook de stichting koopkracht zal op de agenda staan.