

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor het

KANTOOR- en WALPERSONEEL

van

SMIT NEDERLAND B.V.

CAO voor de periode 1 januari 2009 tot en met 31 december 2011

INHOUDSOPGAVE

- Artikel 1 - Definities
- Artikel 2 - Werkings sfeer
- Artikel 3 - Bevoegdheden
- Artikel 4 - Algemene verplichtingen
- Artikel 5 - Dienstverband
- Artikel 6 - Beëindiging van de dienstbetrekking
- Artikel 7 - Arbeidsduur
- Artikel 8 - Functiegroepen en salarisschalen
- Artikel 9 - Salarisregeling
- Artikel 10 - Vakantiebijslag
- Artikel 11 - Winstafhankelijke maand
- Artikel 12 - Koopkrachtgarantie
- Artikel 13 - Overwerk
- Artikel 14 - Consignatie
- Artikel 15 - Verschoven werktijden
- Artikel 16 - Onregelmatige diensten
- Artikel 17 - Buitenland- en Projectenregeling
- Artikel 18 - Vakantie en snipperdagen
- Artikel 19 - Kort verzuim met behoud van salaris
- Artikel 20 - Feestdagen
- Artikel 21 - Arbeidsongeschiktheid
- Artikel 22 - Pensioenregeling
- Artikel 23 - Ziektekostenverzekering
- Artikel 24 - Woon- /werkverkeer
- Artikel 25 - Reiskosten bezoek arbodienst
- Artikel 26 - Vakbondscontributie
- Artikel 27 - Indexering toeslagen
- Artikel 28 - Uitkering bij overlijden
- Artikel 29 - Uitbetaling salarissen
- Artikel 30 - Geschillen
- Artikel 31 - Wijziging der overeenkomst
- Artikel 32 - Duur van de Collectieve Arbeidsovereenkomst

Afspraken CAO 2009 - 2011

Bijlage I Functielijst per 1 juni 2010

Bijlage II Salarisschalen per 1 januari 2009 en per 1 januari 2010

Bijlage III Buitenland- en Projectenregeling

Bijlage IV Bedrijfsfietsregeling

Bijlage V Bedrijfsfitnessregeling

Bijlage VI Kinderopvang

Protocol Overgangsmaatregelen

Protocol Sociaal Beleid

Protocol Faciliteiten Werknemersorganisaties

Tussen de ondergetekenden:

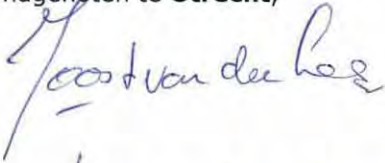
SMIT Nederland B.V. als partij te ener zijde,



H. van der Hoeven, General Manager HRM

en

FNV Bondgenoten te **Utrecht**,



J. van der Leeg, bestuursder Haven

CNV BedrijvenBond te **Utrecht**,

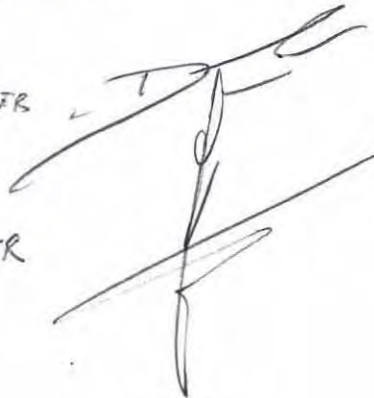
elk als partij te andere zijde

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

CNV VAKMENSEN TE UTRECHT

AGJ VAN DAMME BESTUURDER

J. JONGEJAN VOORZITTER



Artikel 1 - Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

Werkgever	: de vennootschap waarmee werknemer een dienstverband heeft t.w. SMIT Nederland B.V..
Werknemers-organisatie	: elk der partijen te andere zijde.
Werknemer	: degene die een dienstverband heeft met de werkgever en die valt onder de werkingssfeer van deze CAO, zoals bepaald in artikel 2.
Detachering	: De tewerkstelling bij een vennootschap terwijl de werknemer een dienstverband heeft met een andere vennootschap.
Uurloon	: 1/156 deel van het schaalsalaris per maand.
Schaalsalaris	: het vaste bruto bedrag per maand dat is vastgesteld op basis van de van toepassing zijnde salarisschaal (artikel 8 en 9) en dat ligt tussen het aanvangssalaris en het eindsalaris van de salarisschaal.
Persoonlijk Schaalsalaris	: het vaste bruto bedrag per maand dat is vastgesteld op basis van het Protocol Overgangmaatregelen of op basis van art. 9 lid 3.

Artikel 2 - Werkingssfeer

1. De CAO is per 1 januari 2009 van toepassing op werknemers:

- die een dienstverband hebben met SMIT Nederland B.V., én
- die werkzaam zijn in de kantoor- en walorganisatie, én
- voor zover hun functies zijn ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 9

2. De CAO is niet van toepassing op:

- werknemers die een dienstverband met SMIT Nederland B.V. hebben en die onder de werkingssfeer van enige andere van toepassing zijnde CAO of collectieve arbeidsvoorwaardenregeling vallen;
- stagiaires en vakantiekrachten.

Artikel 3 - Bevoegdheden

1. De bevoegdheden en verplichtingen van de werkgever zoals neergelegd in het Burgerlijk Wetboek en andere door of bij de wet vastgestelde maatregelen worden uitgeoefend resp. nagekomen door de werkgever.
2. Indien de werknemer gedetacheerd is, worden deze bevoegdheden en verplichtingen uitgeoefend door de directie van de werkmaatschappij alwaar de werknemer gedetacheerd is.

Artikel 4 - Algemene verplichtingen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen in artikel 31 en 32 van deze CAO.

Indien werknemers niet in aanmerking komen voor een periodiek omdat zij niet naar behoren hebben gefunctioneerd, zal hen dit geruime tijd tevoren in een gesprek worden medegedeeld, en schriftelijk worden bevestigd.

2. Werknemers die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld.
3. Werknemers die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden in de met hun lagere functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Indien het maximum salaris van de nieuwe schaal lager is dan het salaris voor terugplaatsing is het laatstbedoelde salaris een "persoonlijk schaalsalaris".

Artikel 10 - Vakantiebijslag

1. De werknemer die gedurende de gehele referteperiode in dienst van de werkgever is geweest, ontvangt in de maand mei een vakantiebijslag ter grootte van het dan geldende schaalsalaris of persoonlijk schaalsalaris. Voor de werknemers met een onregelmatigheidstoelage ex art. 16 wordt ook over deze toelage vakantiebijslag toegekend. De referteperiode is van 1 juni van het voorafgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar.
2. Indien het dienstverband in de loop van de referteperiode aanvangt respectievelijk beëindigd wordt, wordt in de maand mei respectievelijk bij het einde van het dienstverband het pro rata deel van de vakantiebijslag uitbetaald.

Artikel 11 – Winstafhankelijke maand

In de maand mei van elk jaar ontvangt de werknemer een winstafhankelijke maand, wanneer er over het achterliggende kalenderjaar door SMIT Internationale tenminste € 4.537.802,-- netto (gepubliceerde) winst wordt gemaakt.

Wanneer de winst in enig jaar minder dan € 4.537.802,-- netto bedraagt, vindt geen uitkering plaats.

De uitkering van de winstafhankelijke maand is ter grootte van het maandsalaris zoals men dit in december van het achterliggende kalenderjaar verdiende.

Cumulatie

Indien de winst in enig jaar niet toereikend is geweest om de extra maand uit te keren wordt deze "op de lat" geschreven.

Indien de winst in latere jaren dit toelaat, kan er alsnog een uitkering worden gedaan ter hoogte van de niet uitgekeerde maand, over maximaal twee voorafgaande jaren.

Hierbij dient het volgende in acht te worden genomen:

- in enig jaar wordt eerst de winstafhankelijke maand over het achterliggende jaar bepaald;
- indien de gemiddelde winst over 3 jaren tenminste € 4.537.802,-- op jaarbasis heeft bedragen en de winst over het afgelopen kalenderjaar tenminste € 4.537.802,-- bedraagt, geschiedt uitkering van de winstafhankelijke maand over voorliggende kalenderja(a)r(en) (derhalve maximaal twee voorgaande jaren te verrekenen).

Indien het dienstverband in de loop van het kalenderjaar aanvangt, in arbeidsduur verandert of beëindigd wordt, ontvangt werknemer in mei het pro rata deel van de winstafhankelijke maand.

Artikel 12 - Koopkrachtgarantie

Jaarlijks zal het verlies aan koopkracht ten gevolge van de geldontwaarding in Nederland aan werknemer achteraf worden gecompenseerd op basis van de Consumenten prijsindex totalen, alle huishoudens C afgeleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Als uitgangspunt voor de berekening zal de procentuele stijging van december gelden t.o.v. december van het voorgaande jaar.

De referteperiode loopt 1 januari tot en met 31 december van een kalenderjaar. Zo spoedig mogelijk na het bekend worden van het CPI-cijfer over deze referteperiode zal het schaalsalaris, met terugwerkende kracht tot 1 januari van het lopende kalenderjaar, worden verhoogd met de procentuele stijging van het CPI-cijfer.

Artikel 13 - Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan extra werk dat boven en buiten de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur wordt verricht en dat als zodanig door de werkgever is opgedragen. De overwerkregeling geldt voor de werknemers wier functie is ingedeeld in de functiegroepen 1 tot en met 9.
2. Overwerk dient in eerste instantie te worden opgenomen in vrije tijd. Voor de berekening van de compenserende vrije tijd gelden de percentages zoals vermeld in lid 3. Wanneer de opgebouwde compenserende vrije tijd meer bedraagt dan 40 uren, kan het aantal uren dat 40 te boven gaat in onderling overleg worden uitbetaald, in welk geval de overwerkvergoeding wordt berekend over het voor de werknemer geldende uurloon, dat is afgeleid van het schaalsalaris.
3. De overwerkvergoeding is als volgt:

- op werkdagen	00.00 tot 24.00 uur	130 % van het uurloon
- op zaterdag	00.00 tot 24.00 uur	150 % van het uurloon
- op zondag	00.00 tot 24.00 uur	200 % van het uurloon
- op algemeen erkende feestdagen		200 % van het uurloon
4. Voor werkzaamheden die plaatsvinden binnen een half uur voor aanvang of binnen een half uur na beëindiging van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur geldt geen overwerkvergoeding. Indien echter langer dan een half uur overgewerkt wordt, valt dit half uur binnen overwerktijd.

Artikel 14 - Consignatie

1. Werknemers die in opdracht van de werkgever volgens een consignatierooster boven en buiten de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur bereikbaar en oproepbaar zijn om werkzaamheden te verrichten komen in aanmerking voor een consignatietoeslag.
2. De toeslag voor consignatiediensten bedraagt € 199,06 bruto per kalenderweek per 1 januari 2009 en € 201,09 bruto per kalenderweek per 1 januari 2010.
Voor gedeelten van een week geldt de toeslag naar evenredigheid.

De als feitelijk gewerkte, geregistreerde, uren boven de één (1) uur per werkdag, en de als feitelijk gewerkte, geregistreerde, uren in het weekend zullen als overwerk worden uitbetaald.
3. Er wordt geregistreerd hoeveel uur er van deze consignatiedienst feitelijk per werkdag en in het weekend wordt gewerkt.
4. Het werken in consignatie is uitdrukkelijk aan bepaalde afdelingen c.q. functies verbonden. De toeslag wordt uitbetaald voor elke kalenderweek waarin de werknemer daadwerkelijk geconsigneerd was.

Artikel 15 - Verschoven werktijden

1. Van verschoven werktijden is sprake indien een werknemer op tijden werkt die vaste afwijkingen vertonen van de arbeidstijd zoals bedoeld in artikel 7 lid 3, anders dan door overwerk of door het werken in een onregelmatige dienst. De verschoven werktijden dienen in een rooster te zijn vastgelegd.
2. Voor de uren die als gevolg van het werken volgens verschoven werktijden buiten de in artikel 7 lid 3 genoemde uren vallen geldt een toeslag van 15% per uur op het voor de werknemer geldende uurloon dat is afgeleid van het schaalsalaris.

Artikel 16 - Onregelmatige diensten

1. De werknemer die volgens een vaste regeling buiten de gebruikelijke arbeidstijd werkt zoals bedoeld in artikel 7 lid 3 komt in aanmerking voor een toeslag voor onregelmatigheid. Het werken in onregelmatige diensten en op afwijkende werktijden is in een dienstrooster vastgelegd en is als zodanig uitdrukkelijk aan bepaalde afdelingen c.q. functies verbonden.

Artikel 5 - Dienstverband

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking geldt wederzijds de wettelijke toegestane maximum proeftijd, tenzij anders wordt overeengekomen.
2. De dienstbetrekking wordt geacht voor de volledige arbeidsduur te zijn aangegaan tenzij schriftelijk een kortere arbeidsduur wordt overeengekomen, in welk geval de uit de CAO voortvloeiende arbeidsvoorwaarden naar rato van toepassing zijn.
3. De aanvang van de dienstbetrekking wordt vastgelegd in een aanstellingsbrief waarin in ieder geval zijn opgenomen:
 - a. datum indiensttreding;
 - b. aanvangssalaris;
 - c. functie;
 - d. functiegroepindeling;
 - e. standplaats;
 - f. eventuele aan de functie verbonden toeslagen;
 - g. gemiddelde arbeidsduur;
 - h. werktijden;
 - i. voor zover van toepassing, de proeftijd;
 - j. de leidinggevende;
 - k. voor zover van toepassing, de werkmaatschappij waar werknemer gedetacheerd wordt;
 - l. het feit dat de CAO voor Kantoor- en Walpersoneel van toepassing is.

Een kopie van de aanstellingsbrief wordt door de werknemer voor akkoord ondertekend en aan de werkgever geretourneerd. Bij aanstelling ontvangt de werknemer een exemplaar van de CAO.

Artikel 6 - Beëindiging van de dienstbetrekking

1. Wederzijds geldt de wettelijke opzegtermijn.
2. De opzegging dient te geschieden tegen het einde van de kalendermaand.
3. Een dienstverband voor een bepaalde tijdsduur eindigt van rechtswege op het overeengekomen tijdstip, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, zonder dat voorafgaande opzegging is vereist.
4. In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is op de eerste van de maand waarin de betrokken werknemer de hem, ingevolge de in het reglement van het SMIT Pensioenfonds aangegeven pensioenrichtleeftijd bereikt.
5. Ieder dienstverband kan onmiddellijk worden beëindigd ingeval van een dringende reden zoals bedoeld in artikelen 7:678 of 7:679 BW.
6. Het dienstverband kan te allen tijde en zonder inachtneming van een opzegtermijn worden beëindigd tijdens de proeftijd.

Artikel 7 - Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt 36¼ uur per week.
2. Bij individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere arbeidsduur worden overeengekomen.
3. De werktijdbegrenzing op maandag tot en met vrijdag is tussen 08.00 uur en 18.00 uur, met een onderbreking van 3/4 uur lunchpauze. De tijdstippen waarop de normale dagelijkse arbeid aanvangt en wordt beëindigd worden vastgesteld door de werkgever na overleg met de werknemer.
4. Voor specifieke afdelingen of onderdelen van afdelingen kan een arbeidsduur en/of arbeidstijden worden vastgesteld die afwijken van het gestelde in lid 1 en 3.
5. Het wordt aan het afdelingshoofd/stafhoofd overgelaten te beslissen of op individuele basis 36¼ uur per week kan worden gewerkt in een weekrooster van minder dan 5 dagen. Aan de volgende randvoorwaarden moet zijn voldaan:
 - er mogen geen meerkosten voor de werkgever aan verbonden zijn;
 - de bereikbaarheid van het bedrijf en de afdeling mogen niet verminderen;
 - het weekrooster wordt schriftelijk, in overleg met de afdeling HRM overeengekomen;
 - er kan door werknemer geen beroep worden gedaan op de 15% toeslag ex art. 15 lid 2 (verschoven werktijden) of een vergoeding voor onregelmatigheid ex art. 16;
 - er vindt regelmatig een evaluatie plaats of het weekrooster "operationeel" uitvoerbaar is.

Aan het werken in een dergelijk weekrooster kunnen geen rechten worden ontleend.

Artikel 8 - Functiegroepen en salarisschalen

1. Het indelen van de functies in functiegroepen is voorbehouden aan de werkgever, waarbij de beroepsmogelijkheid voor de werknemer onverlet blijft. Een overzicht van de functieindeling is opgenomen als bijlage I, maar is geen onderdeel van de CAO.
2. Aan elke functiegroep is een salarisschaal verbonden. De salarisschalen zijn opgenomen als bijlage II en maken onderdeel uit van de CAO.
3. De salarisschalen bevatten bruto salarissen per maand.
4. De salarisschalen zijn van toepassing voor de medewerkers die op 1 januari van het betreffende jaar de leeftijd van 22 jaar hebben bereikt.

Voor werknemers die op 1 januari van het betreffende jaar jonger zijn dan 22 jaar gelden leeftijdssalarissen, waarin voor elk jaar dat de werknemer jonger is dan 22 jaar een aftrek geldt van 7 1/2 % van het aanvangssalaris.

5. Medewerkers met een persoonlijke toeslag, voortvloeiend uit de zogenaamde 'vorige' functiewaarderingsronde, zullen per 1 januari 2007 in plaats van het schaalsalaris en een persoonlijke toeslag, een persoonlijk schaalsalaris ontvangen. Dit persoonlijk schaalsalaris zal meegroeien met de loonontwikkeling.

Artikel 9 - Salarisregeling

1. Werknemers die op 1 januari gedurende een aaneengesloten periode van tenminste zes maanden in hun functie werkzaam zijn geweest en die naar behoren hebben gefunctioneerd komen op dat moment in aanmerking voor een salarisverhoging ter grootte van een periodiek, totdat het eindsalaris van de betreffende salarisschaal is bereikt. Bij indiensttreding na 1 juli van enig jaar, bestaat geen recht op toekenning van een periodiek per eerstvolgende 1 januari. In individuele gevallen kan het salaris sneller groeien.

2. De toeslag voor het werken in onregelmatige diensten wordt bepaald aan de hand van de onderstaande tabel :

maandag	06.00 uur - 08.00 uur	30 % per uur
dinsdag t/m vrijdag	00.00 uur - 08.00 uur	30 % per uur
maandag t/m donderdag	18.00 uur - 24.00 uur	30 % per uur
vrijdag	18.00 uur - zaterdag 18.00 uur	50 % per uur
zaterdag	18.00 uur - maandag 06.00 uur	100 % per uur
erkende feestdagen		100 % per uur

3. De toeslag wordt berekend over het voor de werknemer geldende uurloon, afgeleid van het schaaalsalaris.

4. De toeslag voor onregelmatige diensten wordt berekend op basis van het geldende dienstrooster, rekening houdend met het gestelde in lid 2 en lid 3, en wordt uitgedrukt in een percentage van het schaaalsalaris.

De toeslag voor onregelmatige diensten wordt tijdens vakantie doorbetaald op basis van het geldende dienstrooster. Het dienstrooster is gebaseerd op 36¼ uur per week.

De aldus berekende toeslag wordt iedere maand uitbetaald, twaalf keer per jaar.

Bij wijziging van het dienstrooster - ook als gevolg van langdurige afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid van een collega - wordt de toeslag opnieuw berekend.

5. Indien werknemer, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek ophoudt in onregelmatige diensten te werken wordt de toeslag voor het werken in onregelmatige dienst volgens de volgende regeling afgebouwd:
- indien hij korter dan 3 maanden in onregelmatige diensten heeft gewerkt komt de toeslag direct te vervallen;
 - indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in onregelmatige diensten heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende 1/2 maand
 - indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 1 jaar in onregelmatige diensten heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en daaropvolgende maand;
 - indien hij langer dan 1 jaar doch korter dan 3 jaar in onregelmatige diensten heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 50 % gedurende 2 maanden
 - 30 % gedurende 1 maand;
 - indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in onregelmatige diensten heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80 % gedurende 2 maanden
 - 60 % gedurende 2 maanden
 - 40 % gedurende 1 maand
 - 20 % gedurende 1 maand;
 - indien hij langer dan 5 jaar in onregelmatige diensten heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80 % gedurende 4 maanden
 - 60 % gedurende 4 maanden
 - 40 % gedurende 3 maanden
 - 20 % gedurende 3 maanden.
 - indien hij langer dan 10 jaar in onregelmatige diensten heeft gewerkt en 58 jaar of ouder is behoudt werknemer de toeslag.

6. De onregelmatigheidstoelagen van het personeel van het SMIT Communicatie Centrum zijn middels een opbouwregeling pensioengevend.
7. De werkgever streeft ernaar de werknemer van 58 jaar of ouder die in volcontinuïdient werkzaam is op diens verzoek overplaatsing aan te bieden naar een passende functie in de kantooruren, met inachtneming van het bepaalde in lid 5.
8. Met ingang van 1 januari 2004 zal bij de berekening van de jubileumuitkering ook de onregelmatigheidstoelage worden meegenomen.
9. In de berekening van de winstafhankelijke maand (artikel 11) wordt de onregelmatigheidstoelage per 1 januari 2007 meegenomen in de grondslag van deze berekening.

Artikel 17 – Buitenland- en Projectenregeling

De Buitenland- en Projectenregeling is als bijlage III toegevoegd. De regeling maakt geen deel uit van de CAO.

Artikel 18 - Vakantie en snipperdagen

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft aanspraak op 26½ werkdagen vakantie per kalenderjaar.
3. Werknemers van 45 jaar en ouder komen in aanmerking voor een extra vrije dagen. Afhankelijk van de leeftijd zijn de totale vakantie aanspraken per kalenderjaar als volgt:

45 t/m 49 jaar	27½ werkdagen
50 t/m 54 jaar	29½ werkdagen
55 t/m 59 jaar	30½ werkdagen
60 jaar en ouder	31½ werkdagen
4. Werknemers in continuïdient ontvangen per kalenderjaar boven op het aantal dagen vermeld in lid 3 extra ouderendagen conform onderstaande tabel:

55 t/m 56 jaar	1 dag
57 t/m 58 jaar	2 dagen
59 t/m 60 jaar	6 dagen
61 en ouder	8 dagen
5. Werknemers, die een gedeelte van het vakantiejaar in dienst zijn geweest, hebben recht op een evenredig deel van het aantal vakantiedagen. Dit evenredig deel wordt naar boven afgerond op halve dagen.
6. Van de vakantiedagen dient in principe eenmaal per vakantiejaar minimaal 2 weken aaneengesloten vakantie te worden opgenomen.
7. Vakantiedagen worden in overleg met werknemer door de werkgever vastgesteld. Werkgever heeft de mogelijkheid om één (1) vakantiedag per kalenderjaar aan te wijzen als verplichte vrije dag.
8. Behoudens bijzondere gevallen, zulks ter beoordeling van de werkgever, dienen de vakantiedagen voor 31 maart van het jaar volgend op het jaar waarin de vakantieaanspraken zijn ontstaan te worden opgenomen. Indien vakantiedagen na deze datum niet zijn opgenomen, heeft de werkgever de bevoegdheid deze vakantiedagen aan te wijzen.
9. Uitbetaling van niet genoten vakantiedagen kan slechts plaatsvinden bij de beëindiging van de dienstbetrekking. Teveel genoten vakantiedagen worden dan verrekend met het salaris. In dit verband worden overplaatsingen binnen SMIT Internationale niet beschouwd als beëindiging van de dienstbetrekking.

Artikel 19 - Kort verzuim met behoud van salaris

1. Bij de volgende gebeurtenissen wordt één dag vrij gegeven
 - ondertrouw
 - dienstjubileum
 - 25- en 40-jarig huwelijk
 - 25- en 40- en 50-jarig huwelijk van ouders en schoonouders
 - begrafenis of crematie van grootouders, zuster, broer, schoonzuster, zwager, kleinkind, schoonzoon of schoondochter
 - verhuizing
 - huwelijk van kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster, kleinkind of een der ouders of schoonouders.
2. Bij de volgende gebeurtenissen worden twee dagen vrij gegeven:
 - huwelijk
 - geboorte van een kind
 - begrafenis of crematie van een der ouders of schoonouders
3. Bij het overlijden van echtgenoot, echtgenote of kind wordt tenminste vrij gegeven gedurende de periode van overlijden tot en met de begrafenis of crematie.
4. Aanspraken op geoorloofd verzuim die gelden voor de gehuwde werknemer, gelden eveneens voor de ongehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert. In dat geval dient het bij de werkgever bekend te zijn dat de werknemer duurzaam een gezamenlijke huishouding voert.

Artikel 20 - Feestdagen

1. Op erkende feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het noodzakelijk geacht overwerk betreft, en tenzij het werk voortvloeit uit een dienstrooster zoals bedoeld in de artikelen 14, 15 en 16 van deze CAO.
2. De volgende dagen zijn erkende feestdagen:
 - Nieuwjaarsdag
 - Tweede Paasdag
 - Koninginnedag
 - Bevrijdingsdag, indien een Nationale Feestdag (éénmaal per vijf jaar)
 - Hemelvaartsdag
 - Tweede Pinksterdag
 - Eerste en Tweede Kerstdag

3. Mits de werkzaamheden dit toelaten kunnen op de volgende dagen de werkzaamheden vroeger beëindigd worden:
- Goede Vrijdag om 13.00 uur
 - 5 december om 15.00 uur
 - 24 december om 13.00 uur
 - 31 december om 13.00 uur

Artikel 21 – Arbeidsongeschiktheid

1. SMIT heeft met bonden een overeenkomst gesloten waarin de loondoorbetaling bij ziekte en Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) is geregeld. Onderstaande garanties gelden op basis van:
 - De wetgeving per 1 januari 2006. Eventuele wijzigingen in wetgeving komen niet ten laste van SMIT. Daar waar dit nadelig voor medewerkers uitpakt, zullen partijen in nader overleg met elkaar treden.
 - Een pensioendatum op de richtleeftijd van de voor de medewerker geldende pensioenregeling.
 - Medewerking van medewerker aan zijn (in- of externe) reïntegratie, gebaseerd op de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
2. Indien een werknemer als rechtstreeks gevolg van een objectief medisch door de arbodienst vast te stellen ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek en de WIA, voor zover hierna niet anders is bepaald.
3. Bij arbeidsongeschiktheid behoudt de werknemer voor een tijdvak van honderdvier weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, voor zover dit loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering. Daarenboven ontvangt de werknemer een aanvulling op het loon conform onderstaande staffel:
 - 1e halfjaar 100 %
 - 2e halfjaar 95 %
 - 3e halfjaar 85 %
 - 4e halfjaar 80 %Daar waar de medewerker in het kader van zijn reïntegratie tenminste 2 dagdelen (zijnde een aaneengesloten periode van tenminste 3 uur) per week werkzaamheden verricht, zal deze staffel niet van toepassing zijn. Deze medewerker ontvangt in dat geval een loonbetaling van 100%, ook als deze arbeid geen loonwaarde heeft.
4. Voor de vaststelling van het loon wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid zou hebben genoten indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden, eventuele loonsverhogingen worden hierbij meegerekend.
5. Onder loon wordt verstaan:
Voor de vaststelling van het loon wordt uitgegaan van het loon dat de werknemer op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid zou hebben genoten indien hij niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden, eventuele loonsverhogingen worden hierbij meegerekend.
6. Onder loon wordt met in achtneming van hetgeen hierboven is bepaald in dit artikel verstaan schaalsalaris, of -indien van toepassing- het persoonlijk salaris, vermeerderd met -voor zover van toepassing- de toeslag voor onregelmatige diensten. Indien de arbeidsongeschiktheid langer duurt dan honderdvier weken, is de mate van arbeidsongeschiktheid, alsmede de benutting van de restcapaciteit bepalend voor toekenning van een aanvulling op de WGA (=Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)-, respectievelijk IVA (=Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) - uitkering.

7. A) Arbeidsongeschiktheid minder dan 35%:

In dit geval is de werknemer volgens de WIA niet arbeidsongeschikt en blijft hij in dienst bij SMIT en heeft geen recht op een WGA-uitkering.

Daar waar de medewerker in een functie wordt geplaatst, die een minder pakket aan arbeidsvoorwaarden kent, zullen de arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden bevroren op het voor medewerker geldende pakket op het moment van aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid. Dit tot het moment waarop het arbeidsvoorwaardenpakket behorend bij de nieuwe functie dit overstijgt.

Lukt het niet om een geschikte functie/werk te vinden, dan kan SMIT om ontbinding van de arbeidsovereenkomst ex art 7:685 BW bij de kantonrechter verzoeken.

B) WGA: Arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, meer dan 50% benutting restverdiencapaciteit

SMIT garandeert 70% van het oude (maximum dag-)loon over de gehele periode van arbeidsongeschiktheid tot aan de pensioenrichtleeftijd van de medewerker. SMIT garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

C) WGA: Arbeidsongeschiktheid van 35 tot 80%, minder dan 50% benutting restverdiencapaciteit

SMIT garandeert 70% van het oude (maximum dag-)loon op basis van onderstaande staffel die gebaseerd is op het dienstverband bij SMIT van de medewerker:

Tot 5 jaar: 6 maanden

6-10 jaar: 1 jaar

10-15 jaar: 1,5 jaar

16-20 jaar: 2 jaar

20-25 jaar: 3 jaar

26-30 jaar: 4 jaar

> 30 jaar: 5 jaar

SMIT garandeert dat gedurende deze aanvullingsperiode de uitkering plus aanvulling niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

D) IVA: Arbeidsongeschiktheid van 80% tot 100% (loonverlies groter dan 80%)

SMIT garandeert een aanvulling op de IVA-uitkering van 5% (gebaseerd op maximum dagloon, ongeacht de hoogte van het IVA-uitkeringspercentage) tot aan de pensioenrichtleeftijd van de medewerker. SMIT garandeert dat dit bedrag niet onder het wettelijk minimumloon zal komen te vallen.

Daar waar de medewerker eerder dan na 104 weken ziekte onder de IVA komt te vallen, garandeert SMIT over de eerste 104 weken ziekte de aanvulling conform de staffel zoals genoemd onder loonbetaling bij ziekte.

8. De som van IVA- of WGA-uitkering plus aanvulling kan nimmer meer bedragen dan het vaste loon dat men zou hebben ontvangen indien men niet arbeidsongeschikt zou zijn geraakt.
9. Door uitkeringsinstantie op de IVA-, WGA- of WW-uitkeringen toegepaste kortingen of sancties kunnen op de aanvullingen in mindering worden gebracht.
10. Deelname aan de spaarloon-, levenloop of vakbondscontributieregeling, heeft in geval van arbeidsongeschiktheid geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen ten aanzien het hierboven bepaalde.
11. Voor werknemers die een hoger jaarinkomen hebben dan het tot jaarinkomen omgerekende maximum dagloon ingevolge de WIA, is een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering van kracht, waardoor het WIA-uitkeringspercentage ook over het inkomen boven het tot jaarinkomen omgerekende maximum dagloon wordt uitgekeerd. De te betalen feitelijke premie over het verzekerde bedrag komt voor eenderde deel voor rekening van werknemer en voor tweederde deel voor rekening van werkgever. Bovenstaande verdeling van de premie geldt zolang de premie niet meer dan € 28,13 per € 453,78 verzekerd bedrag bedraagt.

12. Daar waar de medewerker extern gereïntegreerd wordt, garandeert SMIT dat de medewerker in de alsdan voor hem geldende pensioenregeling een vergelijkbaar aantal deelnemersjaren zal verkrijgen. Indien inkoop van extra deelnemersjaren benodigd is, zal SMIT de kosten voor inkoop van deze extra deelnemersjaren voor haar rekening nemen. Mocht externe reïntegratie niet succesvol verlopen, dan geeft SMIT een terugkeergarantie voor een periode tot 1 jaar na aanvang van de externe plaatsing.
13. Het dienstverband met een arbeidsongeschikte medewerker waarvoor in- of extern geen mogelijkheden worden gevonden zal na twee jaar ziekte worden beëindigd. Het dienstverband voor een arbeidsongeschikte werknemer zal worden gehandhaafd indien de werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van een ongeval overkomen tijdens de uitoefening van zijn werk bij de werkgever of tijdens woon-werkverkeer.
14. Wettelijk heeft SMIT de mogelijkheid om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie, die resteert na aftrek van de rentehobbel van de gehele gedifferentieerde WGA-premie, op de werknemer te verhalen. Overeengekomen is dat SMIT voor de jaren 2009, 2010 en 2011 afziet van haar wettelijk recht om dit deel van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

Artikel 22 - Pensioenregeling

De werknemers nemen deel aan de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds SMIT Internationale. Deze pensioenregeling is vastgelegd in het pensioenreglement.

Artikel 23 - Ziektekostenverzekering

Artikel 23 is met ingang van 1 januari 2009 niet meer van toepassing.

Artikel 24 - Woon- /werkverkeer

1. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming in de werkelijk gemaakte kosten van het openbaar vervoer tussen het woonadres en het werkadres op basis van het in te leveren originele maandabonnement, tot maximaal het tarief van een zes sterren maandabonnement streekvervoer.
2. Indien geen gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer wordt de vergoeding gebaseerd op het streekvervoertarief tot maximaal het tarief van een zes sterren maandabonnement.
3. Werknemer heeft de mogelijkheid om een fiets van werkgever ter beschikking te krijgen voor woon-/werkverkeer. De bedrijfsfietsregeling is als bijlage IV bij de CAO gevoegd. Deze regeling maakt geen deel uit van de CAO.
4. Bij afwezigheid wegens ziekte, vakantie of verzuim wegens een andere reden van langer dan een maand zal de tegemoetkoming worden stopgezet. Op de dag van terugkeer wordt de tegemoetkoming weer hervat.
5. Indien de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft waarin per week minder dan 5 werkdagen wordt gewerkt wordt de tegemoetkoming naar rato vastgesteld.
6. De tegemoetkoming wordt netto uitbetaald voor zover dit fiscaal is toegestaan.

7. Indien de standplaats geen openbaar vervoer verbinding heeft en het bedrijf daar op een andere wijze niet in voorziet, is het hierboven onder lid 1 t/m 6 gestelde niet van toepassing. Werknemer ontvangt voor de kosten die hij maakt ten aanzien van het woon-werkverkeer onderstaande vergoeding.

Voor de berekening van de afstand die werknemer aflegt wordt uitgegaan van het aantal kilometers dat het ALH-route systeem aangeeft. Voor werknemers die in het Botlekgebied werkzaam zijn, vindt gezien de lengte van de postcode een uniforme correctie van 4 kilometer plaats. De vergoeding is gebaseerd op het werkelijk aantal ritten dat gemiddeld per maand wordt gemaakt. Voor 2007 wordt een bedrag van € 0,29 per kilometer toegekend. € 0,19 van de kilometervergoeding is een onbelaste vergoeding en € 0,10 is een belaste vergoeding. De vergoeding geldt slechts tot een afstand van 40 kilometer per enkele reis.

Mochten de hier bedoelde standplaatsen op verzoek van de werkgever wijzigen, met als gevolg dat deze 40-kilometergrens wordt overschreden, dan treden werkgever en werknemer in overleg over toepassing van dit artikellid.

Eventuele fiscale consequenties zijn voor rekening van werknemer.

8. Bovenstaande regelingen gelden niet voor de werknemer aan wie een auto van het bedrijf ter beschikking is gesteld.

Artikel 25 – Reiskosten bezoek arbodienst

Werknemers die een bezoek aan de Arbodienst moeten brengen, krijgen een vergoeding van de door hen gemaakte reiskosten in Nederland op basis van Openbaar Vervoer 2^e klasse.

Artikel 26 – Vakbondscontributie

SMIT stelt de werknemers in de gelegenheid gebruik te maken van de fiscale faciliteit ten aanzien van de vakbondscontributie.

Artikel 27 – Indexering toeslagen

Vanaf 1 januari 2007, worden de in de CAO genoemde toeslagen jaarlijks verhoogd met het overeengekomen verhogingspercentage, inclusief prijscompensatie.

Artikel 28 - Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer komt te overlijden wordt het bruto salaris uitgekeerd tot het einde van de lopende maand. Bovendien zal aan de nagelaten betrekkingen een uitkering ineens worden verleend ten bedrage van tweemaal het bruto (persoonlijk) maandsalaris, plus voor zover van toepassing de geldende toeslag voor onregelmatige diensten.
2. In dit verband wordt verstaan onder de nagelaten betrekkingen zoals genoemd in lid 1 de nagelaten betrekkingen zoals omschreven in art. 35 ZW.

Artikel 29 - Uitbetaling salarissen

De salarissen worden uitbetaald door overmaking naar een bank- of postgirorekening van de werknemer. De salarissen worden op zodanige datum betaalbaar gesteld dat de werknemer uiterlijk op de laatste werkdag van elke maand over het salaris kan beschikken.

Artikel 30 - Geschillen

1. Partijen verbinden zich om indien tussen hen een verschil van mening bestaat met betrekking tot de naleving, de interpretatie of het toepasselijk zijn van de Collectieve Arbeidsovereenkomst, te trachten in overleg tot overeenstemming te komen.

2. Indien geen overeenstemming kan worden bereikt als bedoeld in het eerste lid, dan kunnen geschillen door een of meer partijen bij deze overeenkomst worden voorgelegd aan de Kantonrechter.

Artikel 31 - Wijziging der overeenkomst

In geval van buitengewone veranderingen in de algemeen sociaal-economische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek der regering, is zowel partij te ener zijde als partij ter andere zijde gerechtigd wijzigingen der overeenkomst, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in beide gevallen verplicht de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Het vorenstaande geldt eveneens indien de financieel-economische situatie van de werkgever daartoe aanleiding geeft.

Artikel 32 - Duur van de Collectieve Arbeidsovereenkomst

1. De Collectieve Arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2009 voor een termijn van **3** jaar, eindigend per 31 december 2011.
2. Door middel van een aangetekende brief aan de wederpartijen kan deze Collectieve Arbeidsovereenkomst door een ieder der partijen worden opgezegd, tegen het einde van de contractperiode, een en ander met inachtneming van een opzegtermijn van minimaal 3 maanden.
3. Zolang de Collectieve Arbeidsovereenkomst niet is opgezegd wordt deze geacht stilzwijgend voor eenzelfde periode te zijn verlengd.

Aldus overeengekomen te Rotterdam op 25 maart 2010

Namens
SMIT Nederland B.V.

H. van der Hoeven
General Manager Human Resources

Namens
FNV Bondgenoten

J. van der Lecq
Bestuurder

Namens
CNV Vakmensen

A.G.J. van Damme
Bestuurder

J. Jongejan
Voorzitter

Afspraken CAO 2009 – 2011

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van drie jaar, te weten van 1 januari 2009 tot en met 31 december 2011.

Loon

De lonen worden per 1 januari 2009, per 1 januari 2010 en per 1 januari 2011 verhoogd met de algemene prijscompensatie (de APC per 1 januari 2009 is reeds doorgevoerd).

Eenmalige uitkering van € 1.000

De éénmalige uitkering voor 2009 bedraagt € 1.000 bruto en wordt betaalbaar gesteld na het ondertekenen van het onderhandelingsresultaat.

De éénmalige uitkering voor 2010 bedraagt € 1.000 bruto en wordt betaalbaar gesteld in december 2010.

De éénmalige uitkering voor 2011 bedraagt € 1.000 bruto en wordt betaalbaar gesteld in december 2011.

Vornoemde uitkeringen zijn van toepassing op werknemers die op 31 december van het jaar waarop de éénmalige uitkering betrekking heeft in dienst zijn van SMIT Nederland B.V. De uitkering wordt naar rato toegekend aan werknemers die een parttime dienstverband hebben en/of in de loop van het betreffende jaar waarop de éénmalige uitkering van toepassing is in dienst zijn getreden.

Eenmalige uitkering van € 500

De éénmalige uitkering voor 2009 bedraagt € 500 bruto en wordt betaalbaar gesteld na het ondertekenen van het onderhandelingsresultaat.

De éénmalige uitkering voor 2010 bedraagt € 500 bruto en wordt betaalbaar gesteld in december 2010.

De éénmalige uitkering voor 2011 bedraagt € 500 bruto en wordt betaalbaar gesteld in december 2011.

Vornoemde uitkeringen zijn van toepassing op werknemers die op 31 december van het jaar waarop de éénmalige uitkering betrekking heeft in dienst zijn van SMIT Nederland B.V. De uitkering wordt naar rato toegekend aan werknemers die een parttime dienstverband hebben en/of in de loop van het betreffende jaar waarop de éénmalige uitkering van toepassing is in dienst zijn getreden.

WGA-premie

Wettelijk heeft SMIT de mogelijkheid om de helft van de gedifferentieerde WGA-premie, die resteert na aftrek van de rentehobbel van de gehele gedifferentieerde WGA-premie, op de werknemer te verhalen. Overeengekomen is dat SMIT voor de jaren 2009, 2010 en 2011 afziet van haar wettelijk recht om dit deel van de gedifferentieerde WGA-premie op de werknemer te verhalen.

Winstafhankelijke maand

In overleg met vakorganisaties is overeengekomen dat gedurende de looptijd van deze CAO de winstafhankelijke maand niet komt te vervallen als gevolg van de fusie met Boskalis. Indien er geen winst meer gepubliceerd wordt door SMIT, zal de werkgever in overleg met de vakorganisaties een ander ijkpunt bepalen.

Bijlagen

Op dit onderhandelingsresultaat is de bijlage "tekstuele wijzigingen in CAO Kantoor- en Walpersoneel per 1 januari 2009" van toepassing.

Het doel van deze wijzigingen is de CAO leesbaar en hanteerbaar te houden. Het uitgangspunt bij het afspreken van deze wijzigingen is echter dat werknemers van geen van de wijzigingen materieel nadeel ondervinden. Indien blijkt dat een werknemer toch materieel nadeel ondervindt van (één van) deze tekstuele wijzigingen, zal de betreffende wijziging worden teruggedraaid.

Nieuwe tekst CAO

CAO-partijen zullen bovenstaande afspraken alsmede de tekstuele wijzigingen in gezamenlijk overleg in de nieuwe tekst van de CAO verwerken.

Bijlage I Functielijst per 1 juni 2010

Functienaam	Salarisschaal
Employee Expedition	4
Mailroom & Reproduction Assistant	4
Purchasing Administrator	4
Receptionist/Telephone Operator	4
Employee Subsea ROV/ Workshop	5
Employee Subsea Warehouse/Workshop	5
Employee Warehouse	5
Employee Workshop	5
Deputy Supervisor Workshop	5
Supervisor Expedition	5
Supervisor Subsea Warehouse/ Workshop	5
Central Processing Associate	6
Helpdesk Officer	6
Secretary	6
Supervisor Diving Workshop	6
Central Processing Senior Associate	7
Helpdesk Coordinator	7
HR Assistant	7
Junior PR Officer	7
Logistic Assistant	7
Mailroom & Reproduction Officer	7
Secretary +	7
Supervisor Workshop	7
Technical Maintenance Controller	7
Technical Maintenance Officer	7
Assistant Technical Superintendent	8
Board Secretary (Corp)	8
Crewing Coördinator	8
Crewing Coördinator Salvage	8
Coördinator Subsea Warehouse/Workshop	8
HR Officer	8
Invoicing Officer (T&HL)	8
Logistics Coördinator	8
Payroll Administrator	8
Personnel Coordinator	8
Project Administrator (SMP)	8
SCC Operator	8
Supervisor Warehouse	8
Accountant	9
Coördinator Expedition	9
Credit & Netting Coördinator	9
Junior Project Engineer Subsea	9
Marine Coordinator Transport	9
Recruiter	9
Senior Coördinator Logistics	9
Specialist Subsea ROV Technicus	9
Sr. Coördinator Subsea Warehouse/Workshop	9
Supervisor Central Processing	9

**SALARISSCHALEN PER 1-1-2009
CAO VOOR KANTOOR- EN WALPERSONEEL**

Alle bedragen in euro's

	<u>Salarisschaal</u>							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd								
16	737.18							
17	836.70	881.12	937.36	1004.83				
18	937.36	987.41	1050.39	1126.84	1228.64			
19	1038.57	1093.12	1162.84	1247.75	1360.78	1447.93		
20	1138.66	1199.39	1275.30	1367.53	1491.78	1587.94	1734.15	
21	1239.88	1304.55	1387.20	1488.43	1625.07	1728.53	1887.65	2078.29

	<u>Salarisschaal</u>								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Trede									
0	1339.96	1410.84	1499.67	1608.18	1756.08	1869.10	2038.35	2245.85	2564.66
1	1378.76	1452.44	1545.77	1659.92	1810.06	1934.91	2117.63	2339.75	2681.63
2	1417.02	1495.18	1593.01	1709.41	1865.15	2000.67	2195.80	2432.53	2797.46
3	1456.93	1538.46	1639.12	1760.02	1920.27	2066.48	2273.41	2525.88	2913.87
4	1495.18	1581.20	1687.45	1810.06	1973.70	2132.25	2350.44	2618.66	3029.70
5	1533.97	1623.38	1733.57	1860.11	2027.67	2198.61	2427.48	2711.43	3146.67
6	1573.32	1666.66	1778.58	1910.14	2082.21	2266.08	2505.62	2805.90	3263.61
7	1612.12	1709.41	1825.81	1961.88	2137.32	2331.33	2583.21	2898.11	3379.45
8	1650.36	1752.14	1872.48	2013.04	2191.87	2397.09	2661.93	2992.04	3496.41
9	1690.31	1796.00	1920.27	2062.53	2245.28	2464.02	2738.97	3084.81	3613.37
10	1728.53	1837.06	1966.38	2113.13	2300.38	2529.81	2816.01	3177.57	3729.21
11	1767.31	1880.36	2013.04	2164.31	2353.82	2595.61	2894.19	3271.49	3846.73
12	1805.56	1923.09	2059.73	2214.93	2409.47	2661.93	2972.34	3364.83	3962.56

Salarissen zijn per 01-01-2009 verhoogd met 1.49%, zijnde

Index 1.49% op basis van Consumentenprijsindex totalen 2006=100, Alle huishoudens, afgeleid.

**SALARISSCHALEN PER 1-1-2010
CAO VOOR KANTOOR- EN WALPERSONEEL**

Alle bedragen in euro's

Salarisschaal

	1	2	3	4	5	6	7	8
Leeftijd								
16	744.70							
17	845.23	890.11	946.92	1015.08				
18	946.92	997.48	1061.10	1138.33	1241.17			
19	1049.16	1104.27	1174.70	1260.48	1374.66	1462.70		
20	1150.27	1211.62	1288.31	1381.48	1507.00	1604.14	1751.84	
21	1252.53	1317.86	1401.35	1503.61	1641.65	1746.16	1906.90	2099.49

Salarisschaal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Trede									
0	1353.63	1425.23	1514.97	hngn	1773.99	1888.16	2059.14	2268.76	2590.82
1	1392.82	1467.25	1561.54	1676.85	1828.52	1954.65	2139.23	2363.62	2708.98
2	1431.47	1510.43	1609.26	1726.85	1884.17	2021.08	2218.20	2457.34	2825.99
3	1471.79	1554.15	1655.84	1777.97	1939.86	2087.56	2296.60	2551.64	2943.59
4	1510.43	1597.33	1704.66	1828.52	1993.83	2154.00	2374.41	2645.37	3060.60
5	1549.62	1639.94	1751.25	1879.08	2048.35	2221.04	2452.24	2739.09	3178.77
6	1589.37	1683.66	1796.72	1929.62	2103.45	2289.19	2531.18	2834.52	3296.90
7	1628.56	1726.85	1844.43	1981.89	2159.12	2355.11	2609.56	2927.67	3413.92
8	1667.19	1770.01	1891.58	2033.57	2214.23	2421.54	2689.08	3022.56	3532.07
9	1707.55	1814.32	1939.86	2083.57	2268.18	2489.15	2766.91	3116.28	3650.23
10	1746.16	1855.80	1986.44	2134.68	2323.84	2555.61	2844.73	3209.98	3767.25
11	1785.34	1899.54	2033.57	2186.39	2377.83	2622.09	2923.71	3304.86	3885.97
12	1823.98	1942.71	2080.74	2237.52	2434.05	2689.08	3002.66	3399.15	4002.98

Salarissen zijn per 01-01-2010 verhoogd met 1.02%, zijnde

Index 1.02% op basis van Consumentenprijsindex totalen 2006=100, Alle huishoudens, afgeleid.

Bijlage III Buitenland- en Projectenregeling

Deze regeling maakt geen deel uit van de CAO.

1. Werkingsfeer:

De werknemer die in opdracht van werkgever uit hoofde van zijn functie:

a. Buiten de standplaats werkzaamheden verricht.

of

b. Tijdens een project¹ te werk wordt gesteld op locatie.

of

c. Werkzaamheden verricht op kantoor in het buitenland.

ontvangt hiervoor – wanneer tenminste twee aaneengesloten nachten niet thuis kunnen worden doorgebracht- met ingang van de *eerste* dag een inconveniëntentoeslag van € 74,49 bruto per dag. Deze toeslag wordt uitgekeerd omdat de gewerkte uren in de regel de met werknemer overeengekomen arbeidsduur per dag overstijgen en de werkomstandigheden afwijken van welke zich gewoonlijk voordoen.

2. Voor iedere dag waarop in opdracht van de werkgever wordt gereisd naar de werkzaamheden buiten de standplaats, het project op locatie of het kantoor in het buitenland (of vice versa) zal de hierboven vermelde regeling van toepassing zijn.
3. Voor iedere in opdracht van werkgever gewerkte zaterdag, zondag of Nederlandse feestdag wordt behalve de bovengenoemde inconveniëntentoeslag ook een halve dag compensatieverlof toegekend bij een werktijd van minder dan vijf uur en een hele dag compensatieverlof bij een werktijd van 5 uur of meer op genoemde dagen. Reizen worden als werkuren beschouwd.
4. Het opgebouwde compensatieverlof kan naar keuze van de werknemer worden opgenomen in vrije tijd of worden uitbetaald. Bij uitbetaling wordt één dag compensatieverlof berekend over het normale aantal arbeidsuren per dag, op basis van 100% van het voor de werknemer geldende uurloon, dat is afgeleid van het schaalsalaris, zoals dit gold in het kalenderjaar voorafgaande aan het moment van uitbetaling.
5. Het surplus aan compensatieverlof dat de medewerker in enig kalenderjaar niet heeft opgenomen, dient voor 1 april van het tweede jaar volgend op het kalenderjaar waarin het compensatieverlof is opgebouwd te worden opgenomen. Opneming is mogelijk op de volgende wijzen:
 - b. opneming in vrije tijd;
 - c. uitbetaling bij de salarisbetaling van de maand april.

In geval geen keuze wordt gemaakt vindt uitbetaling bij de salarisbetaling van de maand april plaats.

6. Verblijf buiten de standplaats in verband met het volgen van een cursus of opleiding (incl. "traineeschap") leidt niet tot toepassing van de buitenland- en projectenregeling.
7. Overwerk wordt niet gecompenseerd.

Ingangsdatum regeling: 1-1-2007, laatste herziening 1-1-2010

¹ Een project wordt gedefinieerd als een tijdelijke organisatievorm die nodig is om een eenmalig, vooraf omschreven eindresultaat te behalen op een vooraf afgesproken tijdstip. Daarnaast dient een project in dit verband voor een externe, betalende opdrachtgever te worden uitgevoerd.

Bijlage IV Bedrijfsfietsregeling

Deze regeling maakt geen deel uit van de CAO.

1. Voorwaarden voor toekenning

- 1.1 Aan de werknemer wordt op basis van een schriftelijk aan de afdeling HRM ingediend verzoek een bedrijfsfiets verstrekt overeenkomstig de bepalingen van deze regeling.
- 1.2 De werknemer dient een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te hebben.
- 1.3 De werknemer kan geen gebruik maken van deze regeling indien en zolang beslag op zijn loon is gelegd.
- 1.4 Indien de werknemer reeds een bedrijfsauto c.q. elektrische scooter van de werkgever ter beschikking gesteld heeft gekregen, kan de werknemer geen aanspraak maken op de bedrijfsfietsregeling.
- 1.5 Werknemer dient voor meer dan de helft van het aantal overeengekomen werkdagen gebruik te maken van de fiets voor (een deel van) het woon-werktraject. Werknemer dient aannemelijk te maken dat hij de fiets gebruikt voor woon-werkverkeer. Voor werknemers die tot 15 km van het werk wonen, moet desgevraagd aannemelijk gemaakt worden dat zij de fiets gebruiken conform de uitvoeringsregel Loonbelasting art. 37 lid 1.
- 1.6 De regeling wordt afgesloten voor de duur van 3 jaar.

2. De bedrijfsfiets

- 2.1 De fiets is eigendom van de werknemer. Werknemer is gehouden de fiets uitsluitend overeenkomstig zijn bestemming te gebruiken en dient alle voorzorgen te nemen ter voorkoming van verlies of schade aan de fiets.
- 2.2 De fiets dient bij aanschaf een nieuwe fiets te zijn.
- 2.3 De catalogusprijs van de fiets mag nooit meer dan € 749,-- bedragen. Indien gekozen wordt voor een duurdere fiets dan dient het verschil door werknemer rechtstreeks aan de rijwielhandelaar betaald te worden. Onder catalogusprijs wordt verstaan de prijs inclusief BTW.

Bestelling en betaling van de fiets geschiedt via Bedrijfsfietsen Nederland B.V.

- 2.4 Werknemer is verplicht de fiets te verzekeren en dient een bewijs van deze verzekering aan de werkgever te overleggen. De kosten van de verzekering zijn voor rekening van werkgever.

Bij diefstal, totaalverlies of beschadiging van de fiets meldt de werknemer dit in verband met de voor de fiets gesloten verzekering onmiddellijk middels het schadeaangifteformulier bij de verzekeraar. In geval van diefstal dient de werknemer aan de verzekeringsmaatschappij ter hand te stellen een bewijs van aangifte van de diefstal alsmede de originele fiets sleutels.

- 2.5 Voor aanschaf of verkoop van een fiets dient vooraf goedkeuring te worden verkregen van de afdeling.
- 2.6 Werknemer geeft door deelname aan de fietsregeling aan bij voorbaat en onherroepelijk akkoord te gaan met verlaging van het met hem overeengekomen bruto loon in de eerstvolgende salarisperiode. Bij eenmalige verlaging van het brutoloon dient de werknemer rekening te houden met de consequenties die dit met zich mee kan brengen. Hieronder volgt een niet limitatieve opsomming van de mogelijke gevolgen:
 - De grondslag van het ouderdomspensioen wordt lager,
 - De grondslag voor de WIA/WW-uitkering wordt lager,
 - De grondslag voor de inkomensafhankelijke uitkeringen en/of verstrekkingen wordt lager.

3. Het budget

- 3.1 De werknemer krijgt voor de duur van drie jaar 4 coupons per jaar ter waarde van € 20,75 per stuk (totaal € 249,--). Dit bedrag is voor onderhoud, reparatie en overige met de fiets samenhangende zaken.

4. Overigen

- 4.1 Werknemer krijgt gedurende het hele jaar een reiskostenvergoeding uitgekeerd conform de bij SMIT gangbare regeling t.a.v woon-werkverkeer.
- 4.2 Indien het dienstverband op eigen verzoek of door toedoen van werknemer wordt beëindigd, dient van de nieuwwaarde van de fiets een percentage volgens onderstaande staffel aan werkgever te worden terugbetaald.
- | | |
|---------|-------------------------|
| 1e jaar | 75% van de nieuwwaarde |
| 2e jaar | 50% van de nieuwwaarde |
| 3e jaar | 25% van de nieuwwaarde. |
- 4.3 SMIT is niet aansprakelijk voor schade of gebreken aan de fiets die is aangeschaft via de bedrijfsfietsregeling. Alle garanties e.d. komen alleen van de leverancier. SMIT is hierin geen partij.
- 4.4 Het bestelformulier voor de bedrijfsfietsregeling geldt tevens als aanvulling op de arbeidsovereenkomst tussen SMIT en de medewerker.
- 4.5 SMIT behoudt zich het recht voor in bijzondere omstandigheden medewerkers uit te sluiten van deelname aan de bedrijfsfietsregeling.
- 4.4 Eventuele fiscale consequenties zijn voor rekening van de werknemer.

Bijlage V Bedrijfsfitnessregeling*

1. Werknemer heeft de mogelijkheid om ingevolge deze regeling deel te nemen aan bedrijfsfitness bij een sportschool of vereniging van zijn of haar keuze. Teneinde voor een vergoeding van de kosten in aanmerking te komen dient het afgesloten (maand-) abonnement te worden overlegd. De fitness dient geheel of gedeeltelijk aan te sluiten aan de werktijd.
2. De werknemer ontvangt een tegemoetkoming van 50% in de werkelijk gemaakte kosten van bedrijfsfitness op basis van de maandelijks in te leveren originele rekening, tot maximaal het bedrag van € 20,42 netto per maand.
3. Indien men voor de netto vergoeding in aanmerking wil komen, dient men tevens te verklaren dat men aansluitend aan de werktijd de fitness uitvoert.

** onder bedrijfsfitness wordt verstaan conditie- of krachttraining van werknemers welke plaatsvindt onder deskundig toezicht en welke georganiseerd of geïnitieerd wordt door de werkgever.*

Bijlage VI Kinderopvang

Conform de Wet op de Kinderopvang is SMIT verplicht bij te dragen aan de kosten van kinderopvang van werknemers door middel van een vaste toeslag. SMIT draagt bij aan de vaste toeslag via een opslag op de sectorpremie. Het als sectorpremie af te dragen percentage van het loon wordt verhoogd met dat van de kinderopvangheffing. SMIT betaalt deze heffing over de totale loonsom, dus voor zowel werknemers met kinderen als voor werknemers zonder kinderen. De overheid verstrekt vervolgens de werkgeversbijdrage aan de ouders. Werkende ouders die gebruik maken van formele kinderopvang ontvangen via de Belastingdienst/Toeslagen een toeslag waarvan de hoogte afhangt van het (gezamenlijk) inkomen van de ouder(s).

Indien de werktijden van de werknemer aanleiding geven voor kinderopvang buiten de reguliere kantoortijden, verplicht SMIT zich om dat deel van het uurtarief dat uitstijgt boven het wettelijke maximale uurtarief te vergoeden.

Protocol Overgangsmaatregelen

1. Toeslagregelingen

Bij de invoering van de toeslagregelingen voor onregelmatige diensten, verschoven diensten en consignatie zullen de volgende punten in acht genomen worden. Dit geldt eveneens voor de werknemers die thans een vaste toeslag voor overwerk ontvangen of bij wie een vergoeding voor overwerk in het salaris verdisconteerd is.

- a. Medewerkers met een persoonlijke toeslag, voortvloeiend uit de functiewaarderingsronde van voor 2002, zullen per 1 januari 2007 in plaats van het schaalsalaris en een persoonlijke toeslag, een persoonlijk schaalsalaris ontvangen. Dit persoonlijk schaalsalaris zal meegroeien met de loonontwikkeling.
- b. Voor de werknemer die thans regelmatig elke maand een vast bedrag aan toeslag voor een bepaald inconveniënt krijgt uitbetaald en dit inconveniënt komt te vervallen, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek van de medewerker, wordt de betreffende toeslag afgebouwd volgens de afbouwregeling uit de CAO. (artikel 16)."

2. Telefoonvergoedingen

Werknemers met wie schriftelijk is overeengekomen dat zij aanspraak hebben op vergoeding van de kosten van een telefoonabonnement, of de vergoeding van de kosten van een telefoonabonnement inclusief de gevoerde gesprekken, hebben de mogelijkheid gekregen per 1 januari 2008 om een ADSL-vergoeding te ontvangen, te kiezen voor een afbouwregeling dan wel de oude situatie voort te zetten. Eventuele fiscale richtlijnen met betrekking tot telefoonvergoedingen zullen worden gevolgd.

3. Referteperiode vakantietoeslag

Vanaf 1 januari 1990 geldt voor alle werknemers de referteperiode voor de vakantietoeslag zoals vermeld in artikel 10 van de CAO.

Voor werknemers voor wie t/m 31 december 1989 een afwijkende referteperiode van toepassing was, t.w. van 1 januari t/m 31 december zal de wijziging van de referteperiode op de volgende wijze plaatsvinden:

In de maand mei 1990 wordt de vakantiebijslag uitbetaald over de periode 1 januari 1990 t/m 31 mei 1990. Tegelijkertijd wordt een voorschot uitbetaald ten bedrage van de vakantietoeslag over de periode 1 juni 1990 t/m 31 december 1990. In de maand mei 1991 wordt voor het eerst de vakantiebijslag uitgekeerd overeenkomstig de CAO. Bij de beëindiging van het dienstverband met de werkgever zoals genoemd in artikel 1 van de CAO wordt het voorschot ingehouden op het salaris en/of op andere inkomenselementen van de werknemer.

Protocol Sociaal Beleid

1. Algemeen

Het ondernemingsbeleid zal in het bijzonder gericht zijn op een zodanig rendement van het geïnvesteerde kapitaal dat de continuïteit en een gezonde groei van de onderneming worden bevorderd, en dat de werkgelegenheid van de werknemers en het voeren van een verantwoord sociaal beleid veilig worden gesteld.

Het sociaal beleid richt zich op de mens in de onderneming. Daarbij vindt een afweging plaats tussen de normen en verwachtingen van de medewerkers over hun functioneren en de eisen die de onderneming stelt aan een doelgericht functioneren van de organisatie.

Het sociaal beleid is onlosmakelijk verbonden met het totale ondernemingsbeleid. Het is gelijkwaardig aan de andere beleidsonderdelen.

Het personeelsbeleid als onderdeel van het sociaal beleid heeft onder meer tot doel een arbeidsklimaat te scheppen, waarin de werknemer de gelegenheid heeft zijn werkkracht en capaciteiten te ontplooiën in het belang van de onderneming en van zichzelf.

2. Hoofdpijnen van het personeelsbeleid

Het personeelsbeleid zal onder meer omvatten:

- a. het bevorderen van een zodanig interne communicatie, dat inzicht in het ondernemingsbeleid mogelijk is;
- b. het voeren van een wervingsbeleid met ruimte voor introductie en instructie voor nieuwe werknemers;
- c. het ontwikkelen van een loopbaanbegeleiding, welke in relatie tot de behoefte van het bedrijf, rekening houdt met de aanleg, capaciteit en ambities van de werknemers. Uitgangspunt daarbij is, dat wanneer vrouwen in bepaalde functies of functiegroepen ondervertegenwoordigd zijn, bij vacatures bij gelijke geschiktheid de voorkeur wordt gegeven aan vrouwen;
- d. het bevorderen van opleidingsprogramma's. Werknemers zullen aangemoedigd worden deel te nemen aan opleidingsmogelijkheden, zowel in- als extern.
- e. het bevorderen van de bedrijfsveiligheid en gezonde arbeidsomstandigheden.

3. Medezeggenschap

Het overlegorgaan binnen de onderneming is de ondernemingsraad. Alle werknemers van de onderneming zijn daar in vertegenwoordigd. Naast het bevorderen van een goed functioneren van de ondernemingsraad zal de rol van de werknemersorganisaties bij het ondernemingsgebeuren op evenwichtige wijze in acht worden genomen.

In het geval van belangrijke ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid worden de werknemersorganisaties door de ondernemingsleiding tijdig, gelijktijdig met de ondernemingsraad geïnformeerd.

4. Gelijke kansen

In de onderneming zal geen onderscheid worden gemaakt wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, etnische afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, huwelijkse staat en/of samenlevingsvorm of andere gronden, die niet relevant zijn voor de arbeidsverhouding en voor het behoorlijk functioneren daarin.

Partijen verklaren zich in te willen zetten om gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen. Deze gelijke kansen dienen onder meer tot uitdrukking te komen bij het selectie-, wervings-, opleidings- en loopbaanbeleidingsbeleid.

5. **Tegengaan ongewenste intimiteiten**

Partijen achten ongewenste intimiteiten onaanvaardbaar. Aan alle werknemers zal door de werkgever te kennen worden gegeven, dat ongewenste intimiteiten niet getolereerd worden en tot sancties kunnen leiden voor de werknemer, die zich schuldig maakt aan ongewenste intimiteiten.

6. **Arbeidsongeschikte werknemers**

De werkgever zal een positief beleid voeren voor wat betreft de tewerkstelling van gehandicapte werknemers. Waar nodig en mogelijk zullen ten behoeve van deze gehandicapte werknemers voorzieningen worden getroffen.

7. **Uitzendkrachten**

a. De werkgever kan slechts van uitzendkrachten gebruik maken wanneer er sprake is van

- piekvorming in het werk,
- opeenhoping van werk ten gevolge van ziekte, vakantie of vacatures
- een overgangsfase in de organisatie ten gevolge van een voorgenomen structurele wijziging daarin.

b. De werkgever zal, indien hij gebruik maakt van uitzendkrachten, dit uitsluitend doen via uitzendbedrijven, die een vergunning van de minister van Sociale Zaken hebben tot het ter beschikking stellen van uitzendkrachten op wie de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing is.

8. **Deeltijd**

Indien blijkt dat zonder verstoring van de normale bedrijfsactiviteiten en zonder onrendabele kostenverhoging deze mogelijkheid bestaat - dit ter beoordeling van de werkgever - zal de werkgever zijn medewerking geven aan omzetting van het dienstverband in een deeltijddienstverband. Daarbij kan de deeltijdfractie tussen 50% en 90% variëren. Het staat de werkgever vrij daarbij een aantal standaard percentages te hanteren indien hij dat wenst.

9. **Overleg**

Het te voeren en gevoerde sociaal beleid is onderwerp van gesprek in het overleg met de ondernemingsraad. Desgewenst zal hierover ook met de werknemersorganisaties een bespreking plaatsvinden.

Protocol Faciliteiten Werknemersorganisaties

1. De werkgever is bereid ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de in dit artikel opgenomen faciliteiten toe te kennen, onder voorwaarde dat:
 - de hierop betrekking hebbende activiteiten gericht zijn op het zo goed mogelijk functioneren van de interne vakverenigingsorganisatie;
 - deze activiteiten de bestaande communicatie- en overlegstructuren, t.w. het georganiseerd overleg en het functioneren van de Ondernemingsraad niet doorkruisen of belemmeren;
 - door deze activiteiten de voortgang van de werkzaamheden niet wordt geschaad.
2. Deze faciliteiten zullen bestaan uit:
 - a. het toestaan van aankondigingen op publicatieborden voor bijeenkomsten van bedrijfsledengroepen van de vakverenigingen;
 - b. voorzover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten het vrijaf geven aan bestuursleden van een bedrijfsledengroep, die buiten de normale kantooruren werkzaam zijn, voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - c. beschikbaarstelling - als regel buiten de werktijd - van bedrijfsruimte voor vergaderingen van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden;
 - d. 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.
In de hiervoor vermelde gevallen zal steeds vooraf overleg plaatsvinden met de werkgever.
3. Iedere vakvereniging zal de directie schriftelijk medelen wie van haar leden deel uitmaakt van het bestuur van de bedrijfsledengroep.
4. De werkgever zal er zorg voor dragen, dat de positie van de bestuursleden als bedoeld in lid 2, in de onderneming uitsluitend zal worden bepaald door de naleving van rechten en verplichtingen krachtens hun arbeidsovereenkomst en niet zal worden beïnvloed door hun optreden als bestuurslid van de bedrijfsledengroep.
5. Ten behoeve van het vakbondswerk binnen de onderneming stelt de werkgever aan het bestuur van de bedrijfsledengroep een redelijk aantal uren ter beschikking, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met het aantal georganiseerde werknemers. Over het aantal uren dient met de werkgever overleg plaats te vinden.
6. De krachtens dit artikel verleende faciliteiten kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals b.v. bij werkstakingen welke door of vanwege de vakvereniging(en) zijn uitgeroepen.
7. Werkgeversbijdrageregeling

Partijen zijn overeengekomen dat op deze CAO de werkgeversbijdrageregeling van de AAVN van toepassing is. De zogeheten AAVN bijdrage wordt door Smit betaald aan de onderhavige vakorganisaties die partij zijn bij deze CAO. FNV en CNV maken onderling afspraken over de verdeling van deze bijdrage.

SMIT verbindt zich om Artikel 2 van de AAVN bijdrage regeling Aanpassing hoogte bijdrage uit te voeren.

Vaststelling bijdrage

Voor het jaar 2010 wordt overeengekomen dat per werknemer een bijdrage zal worden verstrekt van € 19,21 (bijdrage van 2007 was € 18,06, bijdrage van 2008 was € 18,33 en bijdrage van 2009 was € 18,88).

Voor de vaststelling van het bedrag van de, door een aan de regeling deelnemende werkgever in enig jaar te betalen, bijdrage zal de Stichting uitgaan van het totale aantal werknemers dat in dienst is van de onderneming of de onderdelen van de onderneming waarop de overeenkomst betrekking heeft (= alle onder de werkingssfeer van de cao vallende werknemers). Daarbij worden zowel de georganiseerde als ongeorganiseerde werknemers in aanmerking genomen. Deeltijdwerkers worden voor de bijdrage naar rato van de in de betreffende onderneming voor de respectieve dienst gebruikelijke arbeidsduur meegeteld.