

**COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMST**

**Logistic Services Moerdijk
Logistic Services Maasvlakte
branche offices of
adidas International Trading B.V.**

1 januari 2012 tot en met 31 december 2013

© 2011 CAO-partijen en adidas International Trading BV


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

Inhoudsopgave:

ALGEMENE ARTIKELEN	5
Artikel 1 Definities.....	5
HOOFDSTUK 1 DE OVEREENKOMST.....	6
Artikel 2 Duur van de overeenkomst.....	6
Artikel 3 Tussentijdse wijzigingen.....	6
HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN	7
Artikel 4 Verplichtingen werkgever.....	7
Artikel 5 Verplichtingen vakvereniging	7
Artikel 6 Verplichtingen werknemer	8
HOOFDSTUK 3 INDIENSTTREDING EN BEEINDIGING	10
Artikel 7 Indiensttreding.....	10
Artikel 8 Beëindiging	10
HOOFDSTUK 4 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR	11
Artikel 9 Dienstroosters	11
Artikel 10 Overwerk.....	12
Artikel 11 Zon- en feestdagen	12
Artikel 12 Vakantie	13
Artikel 13 Bijzonder verlof.....	16
HOOFDSTUK 5 SALARIS EN TOESLAGEN	18
Artikel 14 Salaris.....	18
Artikel 15 Vakantietoeslag.....	21
Artikel 16 Gratificatie	21
Artikel 17 Toeslagen.....	22
HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE	25
Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid	25
Artikel 19 Reïntegratie	26
Artikel 20 Overlijdensuitkering.....	28
HOOFDSTUK 7 COLLECTIEVE REGELINGEN EN VERGOEDINGEN	29
Artikel 21 Collectieve zorgverzekering	29
Artikel 22 Pensioenen	29
Artikel 23 Overige collectieve verzekeringen	29
Artikel 24 Jubileumuitkeringen	30
Artikel 25 reiskosten woon werkverkeer	30
BIJLAGE I FUNCTIELIJST.....	32
BIJLAGE II SALARISSCHALEN	33
BIJLAGE III VERZUIMVOORSCHRIFTEN.....	34
BIJLAGE IV RECHTSPOSITIE OUD ADIDAS WERKNEMERS	40
BIJLAGE V OVERZICHT ARBEIDSTIJDENWET	41
BIJLAGE VI PROTOCOL CAO 2012	45

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden


R. Jansen 8 maart 2012, Utrecht
Logistic Services Moerdijk
Logistic Services Maasvlakte
branch offices of
adidas International Trading BV

als partij ter ene zijde

en


H. Onstwedder 8 maart 2012, Utrecht
de FNV Bondgenoten te Amsterdam


R. Algra 2012,
de Unie te Culemborg


A. Van der Molen 8 maart 2012, Utrecht
de Unie te Culemborg

elk als partij ter andere zijde zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

Paraaf: adidas International Trading BV



Paraaf: FNV Bondgenoten

De Unie



ALGEMENE ARTIKELEN

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. De werkgever
De partij ter ene zijde.
- b. Vakvereniging
Elk der partijen ter andere zijde.
- c. De werknemer
De werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, die de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt en waarvan de functie is opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Als werknemer in de zin van deze overeenkomst wordt niet beschouwd de stagiair, de opdrachtnemer, de freelancer en de uitzendkracht.
- d. Maand
Een kalendermaand.
- e. Week
Een tijdvak van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend.
- f. Dienstrooster
Een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- g. Basismaandsalaris
Het salaris als opgenomen in bijlage II.
- h. Maandsalaris
Het basismaandsalaris, vermeerderd met eventuele onregelmatigheidstoeslag.
- i. Uursalaris
1/174 van het maandsalaris.
- j. Ondernemingsraad
De ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- k. BW
Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10).
- l. Partner
De wettelijke echtgeno(o)t(e) of de geregistreerde partner of de partner met wie de werknemer volgens een schriftelijke verklaring van de gemeentelijke basisadministratie duurzaam samenleeft op eenzelfde adres.



HOOFDSTUK 1 DE OVEREENKOMST

Artikel 2 Duur van de overeenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2012 en eindigt op 31 december 2013 van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist.

Artikel 3 Tussentijdse wijzigingen

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen of arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen.
2. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen twee maanden, nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij die de wijzigingen heeft voorgesteld gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.
3. Indien de overheid wettelijke maatregelen treft zoals m.b.t. de loonvorming, de sociale verzekeringswetten of de arbeidsduur die de tussen partijen overeengekomen afspraken wezenlijk raken, vervallen de desbetreffende bepalingen uit deze overeenkomst met ingang van de datum waarop deze maatregelen in werking treden. Partijen zullen zo spoedig mogelijk terzake overleg plegen en vaststellen welke bepalingen zullen gelden. Indien nodig zullen partijen tussentijds tijdelijke voorzieningen treffen totdat overeenstemming is bereikt over de nieuwe bepalingen.



HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN

Artikel 4 Verplichtingen werkgever

1. Algemeen

- a. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
- b. De werkgever verplicht zich geen actie te voeren of te steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze collectieve arbeidsovereenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden. Het bepaalde in artikel 3 valt hier niet onder.
- c. De werkgever verbindt zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met wat in deze collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald.
- d. De werkgever zal een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst, evenals van de wijzigingen, aan de werknemer uitreiken.

2. Werkgelegenheid

- a. De werkgever zal de vakverenigingen, indien zij de wens daartoe te kennen geven, één keer per jaar informeren over de algemene gang van zaken in de onderneming.
- b. De werkgever zal gedurende de looptijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst niet overgaan tot gedwongen collectieve ontslagen als bedoeld in de Wet melding collectief ontslag, tenzij bijzondere omstandigheden ingrijpen onvermijdelijk maken. Indien dit laatste het geval is, zal de werkgever tijdig in overleg treden met de vakverenigingen en de ondernemingsraad.
- c. Indien partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst in het hiervoor bedoelde geval niet tot overeenstemming kunnen komen, behoudt de werkgever zich het recht voor die beslissingen te nemen, die hij in het belang van het bedrijf noodzakelijk acht.

3. Arbeidsomstandigheden

De werkgever is gehouden zorg te dragen voor goede arbeidsomstandigheden in het bedrijf en daarbij de belangen van de werknemer te behartigen, een en ander zoals een goede werkgever betaamt. De werkgever dient daartoe de nodige aanwijzingen en voorschriften te geven, zo nodig veiligheidsmiddelen ter beschikking te stellen en zorg te dragen voor medische begeleiding.

Artikel 5 Verplichtingen vakvereniging

1. De vakvereniging verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te bevorderen en geen actie te voeren of te bevorderen, die beoogt wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd het bepaalde in artikel 3. Bovendien verbinden zij zich hun medewerking aan de werkgever te verlenen tot een ongestoorde voortzetting van het bedrijf (ook indien een actie door derden is of wordt veroorzaakt).
3. De vakverenigingen verplichten zich te zullen bevorderen dat hun leden een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.



Artikel 6 Verplichtingen werknemer

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven. De werknemer zal alle in de onderneming geldende regels naleven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt.
5. Indien de werknemer al dan niet tegen beloning arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk tenminste een week van tevoren aan de werkgever te melden. Het is de werknemer verboden deze werkzaamheden aan te vangen indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt.
Indien de werknemer bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst nevenwerkzaamheden verricht, dient hij dit onmiddellijk aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
De werkgever is bevoegd de werknemer die deze bepalingen niet nakomt gedurende maximaal 3 dagen, zonder behoud van inkomen te schorsen en in geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW.
De werknemer die arbeidsongeschikt wordt, als gevolg van het verrichten van nevenwerkzaamheden, heeft geen aanspraak op de in artikel 19 geregelde aanvullingen.
6. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem in verband met zijn arbeidsovereenkomst bekend wordt, zoals informatie over de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, de bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
7. De werknemer is gehouden bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen ter vermijding van gevaren voor de veiligheid of gezondheid van zichzelf of van anderen, dan wel met het oog op het welzijn in verband met de arbeid, een en ander zoals een goed werknemer betaamt. Met inachtneming van het bepaalde in de Arbo-wet dient de werknemer de gegeven aanwijzingen en voorschriften na te leven, de ter beschikking gestelde veiligheidsmiddelen daadwerkelijk te gebruiken en volgens de geldende voorschriften mee te werken aan medische begeleiding.
8. De werknemer die voornemens is een verbintenis ten aanzien van de overheid aan te gaan, vraagt daartoe de schriftelijke toestemming van de werkgever.
De werknemer, die al vóór de indiensttreding een verbintenis als bedoeld in de eerste volzin is aangegaan, is verplicht dit onmiddellijk aan de werkgever schriftelijk mede te delen.
9. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
10. Indien de werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken. Indien de werknemer dit weigert, heeft hij geen recht op de in artikel 19 genoemde aanvullingen.
11. De werknemer is verplicht om bij een controle binnen het bedrijf door de Arbeidsinspectie, de Belastingdienst, de Uitvoeringsinstelling (UWV), de Sociale Verzekeringsbank of de Immigratie- en Naturalisatiedienst een geldig identiteitsbewijs te tonen. Bij deze controle dient u een geldig



EU paspoort/ identiteitskaart of geldig Nederlands vreemdelingendocument of een Nederlands rijbewijs te overhandigen.

Paraaf: adidas International Trading BV



Paraaf: FNV Bondgenoten De Unie

HOOFDSTUK 3 INDIENSTTREDING EN BEEINDIGING

Artikel 7 Indiensttreding

1. *Proeftijd*

Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

2. *De arbeidsovereenkomst*

Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd
- b. hetzij voor een bepaalde tijd of voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Ontbreekt deze vermelding dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 8 Beëindiging

1. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in artikel 7 lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

Bij de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

- door opzegging door de werkgever met een termijn conform artikel 7:672 lid 2 BW van tenminste één maand;
- door opzegging door de werknemer met een termijn genoemd in artikel 7:672 lid 3 BW van één maand.

De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.

Bij de werknemer met een arbeidsovereenkomst bepaalde tijd:
van rechtswege:

- op de kalenderdatum of
 - op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand, waarin de werknemer de 65-jarige leeftijd heeft bereikt.
 3. De arbeidsovereenkomst eindigt ook van rechtswege op het moment dat de werknemer op grond van het in de onderneming geldende pensioenreglement pensioengerechtigd wordt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.



HOOFDSTUK 4 DIENSTROOSTER EN ARBEIDSDUUR

Artikel 9 Dienstroosters

1. Algemeen

Het werkaanbod heeft gedurende het jaar een sterk wisselend patroon waardoor werkweken en dienstroosters door het jaar heen kunnen wisselen.

2. Arbeidstijd

De normale netto arbeidstijd is gemiddeld 1845 uur op jaarbasis (gemiddeld 40 uur per week) en wordt jaarlijks op basis van de volgende formule vastgesteld:

Aantal kalenderdagen, verminderd met:

- de zaterdagen en zondagen;
- de nationale feestdagen zoals beschreven in artikel 11 en vallend binnen de werkweek
- de vakantiedagen

vermenigvuldigd met acht uren per dag.

3. Werkweek

Moerdijk: De werkweek omvat de eerste vijf dagen van de week. De werkweek kan variëren van 32 uur tot 45 uur per week.

Maasvlakte: De werkweek omvat de eerste vijf dagen van de week. De werkweek bestaat uit 40 uur per week

4. Dagdienstvenster

In dagdienst wordt er gewoonlijk gewerkt tussen:

07:00 en 19:00 uur op Moerdijk en
06.30 en 18.00 uur op de Maasvlakte.

5. Dienstrooster

De werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:

- dagdienstrooster dat een tijdvak van een werkweek omvat;
- tweeploegen dienstrooster waarbij regelmatig van dienst wordt gewisseld en één van de diensten een ochtend- en een avonddienst is.

De werknemer ontvangt van de werkgever de mededeling van het dienstrooster waarin hij zijn werkzaamheden verricht, inclusief op de werknemer van toepassing zijnde lunchpauze en - voor zover dit uit het werkproces voortvloeit - een koffiepauze met behoud van basismaandsalaris (twee maal een kwartier).

6. Samenstelling rooster

De werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad, de roosters samen, zodanig dat de werknemer 28 dagen voor aanvang mededeling kan worden gedaan van het rooster waarin de werknemer werkzaam zal zijn.

Op basis van het geprognosticeerde werkaanbod en de daarin voorkomende piek- en dalperiodes wordt bepaald hoeveel uur per week er in welke periode volgens rooster gewerkt moet worden.

De werkgever kan per jaar een maximaal aantal weken in het rooster opnemen waarvoor het aantal te werken uren vooraf niet is vastgelegd. Voor de looptijd van de CAO is het maximum aantal weken vastgesteld op 4. Op basis van het daadwerkelijke werkaanbod wordt het aantal uren binnen de bandbreedte als beschreven in lid 3 van dit artikel door de werkgever, vijf werkdagen voorafgaand, vastgesteld. Nb: deze alinea is niet van toepassing op de Maasvlakte.

Partijen gaan er vanuit dat het roosteren op basis van werkaanbod ook de mogelijkheid biedt om binnen het rooster in beperkte mate rekening te houden met roosterwensen van de werknemer.

7. De toeslag voor het werken in tweeploegendienst is beschreven in artikel 17.

Artikel 10 Overwerk

1. Overwerk

- a. Een overschrijding van de volgens rooster te werken arbeidsduur van 15 minuten of minder en de overdracht van werkzaamheden in een ploegendienst wordt geacht deel uit te maken van de normale werkweek en is geen overwerk.
- b. Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de volgens rooster te werken arbeidstijd - zoals beschreven in artikel 9 lid 6 - wordt overschreden is er sprake van overwerk.
- c. De vergoeding van overwerk is geregeld in artikel 17.

2. Compenseren van overwerk in vrije tijd

- a. De werknemer kan overwerk compenseren in vrije tijd indien de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten.
- b. De te compenseren vrije tijd komt overeen met het aantal uren overwerk en wordt in halve of hele werkdagen of diensten opgenomen. De overwerktoeslag wordt uitbetaald en komt niet voor compensatie in vrije tijd in aanmerking.
- c. Indien de werknemer, door arbeidsongeschiktheid of bijzondere omstandigheden zoals bedoeld in artikel 13, niet in staat is geplande tijd voor tijd op te nemen, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze tijd alsnog zal worden opgenomen.

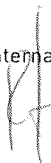
De beloning van overwerk is beschreven in artikel 17.

Artikel 11 Zon- en feestdagen

Onder feestdagen wordt in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

1. Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, Koninginnedag en in lustrumjaren 5 mei ter viering van de nationale bevrijdingsdag (voor de eerste maal in het jaar 2010).
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden de zon- en feestdagen geacht een tijdvak van 24 aaneengesloten uren te omvatten, dat aanvangt op 0.00 uur van de betrokken zon- of feestdag.

Paraaf: adidas International Trading BV



Paraaf: FNV Bondgenoten De Unie

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid in ploegendienst betreft volgens het geldende dienstrooster dan wel de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken.
4. Indien op een op maandag tot en met vrijdag vallende feestdag niet wordt gewerkt, wordt het inkomen over die feestdag normaal doorbetaald.

Artikel 12 Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Vakantieduur

- a. Op Moerdijk heeft de werknemer per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van basismaandsalaris van 200 uren, waarvan 160 uur wettelijke dagen zijn.
- b. Op de Maasvlakte heeft de werknemer per vakantiejaar recht op vakantie met behoud van basismaandsalaris van 200 uren, waarvan 160 uur wettelijke dagen, + 16 uur extra door de werkgever in te roosteren dagen in overleg met de ondernemingsraad.
- c. Voor Moerdijk geldt dat, afhankelijk van de leeftijd of dienstverband van de werknemer, op 1 januari van het vakantiejaar, de werknemer met behoud van basismaandsalaris recht heeft op extra dagen of diensten:

leeftijd	extra uren
40 jaar	8
45 jaar	16
50 jaar	24
55 jaar	32
60 jaar	40
61 jaar	48
62 jaar	56
63 jaar	64
64 jaar	72

dienstjaren	extra uren
10 dienstjaren	8
15 dienstjaren	16
20 dienstjaren	24
25 dienstjaren	32
30 dienstjaren	40

3. De dagen worden toegekend op basis van leeftijd of op basis van het aantal dienstjaren wanneer de werknemer hieraan eerder voldoet. Te allen tijde prevaleert het hoogste aantal dagen. De aan de medewerkers toe te kennen dagen op basis van de leeftijd/dienstjaren zullen in overleg met de medewerker gelijkmatig over het jaar worden ingeroosterd. Wanneer mocht blijken dat de wijze van toewijzen van dagen strijdig is met wetgeving zullen partijen hierover in overleg treden. *Berekening vakantie bij indiensttreding en ontslag*
 - a. De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is, heeft recht op een evenredig deel van de hiervoor in lid 2 genoemde vakantie.
 - b. Voor de berekening van de vakantie wordt de werknemer die voor of op de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.

- c. Wanneer de werknemer ná de 15e van een maand in dienst treedt dan wel de dienst verlaat, wordt hij geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden dan wel de dienst te hebben verlaten.
4. *Het niet verwerven van vakantie gedurende onderbreking van de werkzaamheden*

De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd dat de werknemer de werkzaamheden niet verricht en als gevolg daarvan geen aanspraak op loon heeft.
 5. *Aaneengesloten vakantie*
 - a. Van de in lid 2 onder a genoemde vakantie zullen als regel 3 weken aaneengesloten worden verleend.
 - b. Het tijdstip van de aaneengesloten vakantie wordt door de werkgever overeenkomstig de wens van de werknemer vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Als regel zal de aaneengesloten vakantie in de periode mei tot en met september worden genoten.
 - c. De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen. Wanneer de werknemer hierdoor schade lijdt wordt deze door de werkgever vergoed.
 6. *Snipperdagen*
 - a. De werkgever kan ten hoogste 3 dagen (Maasvlakte: 2 dagen) als verplichte vakantie aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt in met instemming van de ondernemingsraad. Aangewezen dagen worden tijdig, minimaal een maand voor de datum waarop de dag is vastgesteld, aan de werknemer bekend gemaakt.
 - b. De werknemer kan de overblijvende vakantie opnemen wanneer dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
 7. *Vakantie wegens bedrijfsomstandigheden*

Indien de werkgever het bedrijf of een gedeelte van het bedrijf tijdelijk moet stopzetten als gevolg van een calamiteit of een onvoorziene grote terugval in werkaanbod en gedurende (een deel van) die stopzetting aan alle of een deel van werknemers vakantie te geven, zal de betrokken de werknemer de daartoe noodzakelijke vakantie in het door de werkgever aangewezen tijdvak dienen op te nemen. De werkgever stelt het hiervoor bedoelde tijdvak vast na instemming met de ondernemingsraad.
 8. *Arbeidsongeschiktheid en vakantie*
 - a. vanaf 1 januari 2012 bouwt werknemer bij zowel volledige als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wettelijke vakantiedagen op als ware werknemer volledig arbeidsgeschikt. Wanneer werknemer vakantie of verlof geniet tijdens zijn arbeidsongeschiktheid wordt bij zowel volledige als gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid hele dagen afgeschreven als ware werknemer volledig arbeidsgeschikt.
 - b. Voor de bovenwettelijke vakantiedagen geldt dat alleen verlof wordt opgebouwd over de laatste 6 maanden van arbeidsongeschiktheid
 - c. Wanneer werknemer arbeidsongeschikt is en (kort) met vakantie wil moet werkgever daarvoor toestemming geven. Werkgever zal zich daarbij baseren op het advies van de arts van de Arbodienst.. De dagen worden afgeboekt van het vakantiedagensaldo van de werknemer.
 9. *Samenloop vakantie en arbeidsongeschiktheid*



- a. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie worden de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie geteld wanneer:
 - de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd, waarin het advies van de arts van de Arbo-dienst wordt meegewogen;
 - dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd;
 - respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering in verband met van ziekte is ontvangen.
- b. De werknemer dient de werkgever zo spoedig mogelijk van de verhindering mededeling te doen en zich te houden aan de controlevoorschriften.
- c. Indien aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt genoten, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe tijdstippen vaststellen waarop deze dagen alsnog zullen worden opgenomen.

10. *Vakantie bij ontslag*

- a. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. Deze vakantie mag echter niet eenzijdig in de termijn van opzegging worden vastgesteld.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal de resterende vakantie bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie zal bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

11. *Niet opgenomen vakantie*

Indien de wettelijke vakantie (20 van 25 dagen) als bedoeld in lid 2 onder a niet binnen 6 maanden direct volgend op het einde van het vakantiejaar waarin zij is verworven is opgenomen, zal de werkgever na overleg met de werknemer tijdstippen vaststellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

12. *Verjaring*

Vakantie die niet is opgenomen en niet voor een ander doel is bestemd, verjaart na 5 jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

13. *Uitvoeringsbepaling*

De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad bepalen, dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, de aanvraag voor vakantie vóór een bepaald tijdstip moet indienen.



Artikel 13 Bijzonder verlof

De werknemer kan in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen mits de werknemer tenminste één dag van tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. Bijzonder verlof wordt doorbetaald op basis van het op de bijzonder verlofdag voor de werknemer geldend basismaandsalaris dan wel maandsalaris. Wanneer op de bijzonder verlof het maandsalaris van toepassing is, worden per maand maximum 2 dagen en per twee maanden 4 dagen op basis van het maandsalaris doorbetaald. Voor eventueel meerdere dagen geldt het basismaandsalaris:

<i>Huwelijk en geboorte</i>	<i>dagen</i>
- bij ondertrouw van de werknemer	1
- 2 dagen huwelijk van de werknemer	2
- huwelijk van een kind, broer, zuster, zwager, schoonzuster of één der ouders of schoonouders	1
- 25 of 40 jarig huwelijk van de werknemer	1
- 25, 40, 50, 60 of 70 jarig huwelijk van de ouders of schoonouders	1
- bij de bevalling van de partner	2
- kraamverlof binnen 4 weken na de bevalling op te nemen	2
 <i>Overlijden</i>	
- overlijden van de partner of een inwonend tot het gezin behorend eigen, stief of pleegkind van de werknemer te rekenen vanaf de dag van overlijden	4
- ouder, schoonouder, pleegouder, niet inwonende kinderen van de werknemer	2
- broer, zuster, zwager, schoonzuster, grootouder van de werknemer of diens partner, kleinkind van de werknemer	1
 <i>Jubilea</i>	
- 12,5 jarig dienstjubileum van de werknemer	1
- 25 jarig dienstjubileum van de werknemer	1
- 40 jarig dienstjubileum van de werknemer	1
 Verhuizen per kalenderjaar maximaal	 2

Huisarts, tandarts en specialist

Gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur voor zover het bezoek niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden:

- maximaal 2 uur voor het noodzakelijke bezoek aan huisarts of tandarts;
- maximaal 4 uur voor het noodzakelijke bezoek aan een specialist.

Palliatief verlof (stervensbegeleiding)

De werknemer kan een beroep doen op palliatief verlof wanneer de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens stervensbegeleiding van een dierbare. Dit verlof bedraagt maximaal 10 dagen en



kan alleen worden aangewend voor stervensbegeleiding van de partner, kinderen en eigen ouders. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 100% van het basismaandloon. De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke, naar billijkheid te berekenen, tijd.

Calamiteitenverlof

De werknemer kan een beroep doen op calamiteitenverlof wanneer de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer persoonlijke omstandigheden (bijvoorbeeld de eerste opvang van een plotseling ziek kind). De werkgever bepaalt of het verlof wordt toegekend en voor welke, naar billijkheid te berekenen, tijd.

Kortdurend zorgverlof

De werknemer kan per jaar maximaal 10 dagen (na rato wanneer de werknemer parttime werkt) zorgverlof opnemen om de zorg op zich te nemen voor de partner of andere zieke thuiswonende gezinsleden wanneer de zorg niet op een andere wijze georganiseerd kan worden. Loondoorbetaling vindt plaats op basis van 70% van maximaal het voor de werknemer geldend dagloon. De werkgever kan het verlof op grond van zwaarwichtig bedrijfsbelang weigeren.

Voor alle hiervoor genoemde bijzonder verlofvormen geldt dat bij gebleken misbruik geen doorbetaling van het basis- dan wel maandsalaris plaatsvindt.



HOOFDSTUK 5 SALARIS EN TOESLAGEN

Artikel 14 Salaris

1. Algemeen

- a. Functies van werknemers zijn of worden op basis van een systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.
De indeling is vermeld in bijlage I.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke een gedeelte omvat dat gebaseerd is op de leeftijd van de werknemer en een gedeelte dat gebaseerd is op periodieken. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage II.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, de hoogte van het salaris en voorzover van toepassing de leeftijd, waarop zijn salaris is gebaseerd.

2. Leeftijdsschaal

De werknemer die de leeftijd van 23 jaar nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt het basismaandsalaris dat met zijn leeftijd overeenkomt.

Wijziging treedt op met ingang van de maand waarin de verjaardag van de werknemer valt.

3. Min/ max schaal

- a. De werknemer die de leeftijd van 23 jaar heeft bereikt wordt beloond volgens de min/ max schaal. Herziening van het basismaandsalaris vindt in beginsel éénmaal per jaar op 1 januari plaats. Deze herziening bestaat uit toekenning van geen, één of meerdere stap(pen), gebaseerd op de jaarlijkse beoordeling van de werknemer, totdat het maximum van de schaal is bereikt.

De vertaling van de beoordelingscore naar verhoging in schalen wordt als volgt toegepast:

Beoordelingsresultaat	Stap(pen)
Onvoldoende	0
te verbeteren	0,5 of 0 *
normaal / goed	1
zeer goed	1,5
uitstekend /voorbeeld voor anderen	2

De medewerker krijgt bij de eerste beoordeling "te verbeteren" een halve stap. Indien na een jaar het niveau van "normaal / goed" wordt gehaald, dan wordt zijn salaris met een stap verhoogd. In geval dat de medewerker opnieuw "te verbeteren" scoort, dan wordt zijn salaris niet meer verhoogd. Er worden telkens afspraken voor verbetering gemaakt.

- b. De werknemer die bij indiensttreding de leeftijd van 23 heeft bereikt, start op het minimumsalaris van de schaal.

Beschikt de werknemer nog niet over de benodigde kundigheden en ervaring, dan kan hij gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere schaal dan zijn functie salarisschaal worden ingedeeld.

Indien de werkgever dit op basis van beoordeling noodzakelijk oordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd.

De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie vereiste kennis en ervaring heeft verkregen, kan - in overeenstemming met die ervaring en daardoor te verwachten prestatie - worden ingeschaald.

- c. De werknemer die na 30 juni in dienst treedt of na 30 juni van enig jaar overgaat van de leeftijdsschaal naar de Min/ Max schaal, krijgt per eerstvolgende 1 januari geen stap.

4. *Tijdelijke waarneming*

- a. De werknemer die tijdelijk op verzoek van de werkgever een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Wanneer de tijdelijke waarneming ten minste één week heeft geduurd, ontvangt de werknemer daarvoor een toeslag. De toeslag wordt toegekend naar evenredigheid van het aantal volledig waargenomen dagen of diensten in relatie tot het totaal aantal te werken dagen of diensten per maand.
De toeslag bedraagt het verschilbedrag van de minimumsalarissen van de twee betrokken salarisschalen.
- c. De toeslag 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 hoger ingedeelde functie (promotie)*

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst in een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. Indeling in de nieuwe functieklasse vindt plaats op basis van het basis maandsalaris in de oude functieklasse, verhoogd met het nominale bedrag van 1 stap in de nieuwe functieklasse
- c. De werknemer die bij overplaatsing naar een hogere functie nog niet over benodigde kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende ten hoogste 6 maanden in een lagere dan de functie salarisschaal worden of blijven ingedeeld. Indien de werkgever dit op basis van beoordeling noodzakelijk beoordeelt, kan deze termijn met ten hoogste 6 maanden worden verlengd.

6. *Plaatsing naar een lager ingedeelde functie*

- a. De werknemer die op eigen verzoek of aan de werknemer te wijten, schriftelijk onderbouwde oorzaken wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.

De verlaging van het basismaandsalaris bedraagt het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen of zoveel meer als nodig is op het maximum salaris van de nieuwe functie te komen

- b. De werknemer die op grond van medische redenen wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing in de lagere functie is geschied.
De verlaging van het basismaandsalaris bedraagt het verschil tussen de minimumsalarissen van de twee betrokken schalen of zoveel meer als nodig is op het maximum salaris van de nieuwe functie te komen

Wanneer, rekening houdend met de uitkeringen op grond van de sociale verzekeringswetten, een verschil resteert met het basismaandsalaris van de oorspronkelijke functie kan een persoonlijke toeslag worden toegekend:



- de werknemer die op de datum van herplaatsing minimaal vijf volle jaren onafgebroken in dienst is van de werkgever ontvangt een persoonlijke toeslag van 50% van het verschil;
- voor elk vol jaar onafgebroken dienstverband boven de vijf jaar op de datum van herplaatsing wordt de persoonlijke toeslag met 1% verhoogd;
- de persoonlijke toeslag zal nooit meer bedragen dan 20% van het oorspronkelijke basismaandsalaris;
- de persoonlijke toeslag is een nominaal bedrag dat eenmalig op de dag van herplaatsing wordt vastgesteld;
- bij herindeling in een hogere salarisschaal wordt de persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het basismaandsalaris stijgt.

7. Afbouw bij minder dan 35% arbeidsongeschikt

De werknemer die in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt is en wordt herplaatst bij de werkgever dan geldt de volgende afbouwregeling voor het salarisverschil tussen oude en de nieuwe functie:

	1 ^e 12 maanden	2 ^e 12 maanden	3 ^e 12 maanden
<i>Aantal dienstjaren</i>	<i>Percentage Aanvulling</i>	<i>Percentage Aanvulling</i>	<i>Percentage Aanvulling</i>
0-5 jaar	30%	20%	10%
5-10 jaar	50%	30%	15%
10 jaar of meer	75%	50%	25%

8. Bonusregeling bij geen verzuim

De werknemer die in één of meerdere perioden van 3 maanden niet ziek is geweest ontvangt een bonus volgens het volgende schema:

Moerdijk	1 ^e periode	2 ^e periode	3 ^e periode	4 ^e periode
Niet ziek	€ 40,=	€ 40,=	€ 40,=	€ 40,=
1^e periode ziek	Geen bonus	€ 40,=	€ 40,=	€ 40,=
2^e periode ziek	€ 40,=	Geen bonus	€ 40,=	€ 40,=
3^e periode ziek	€ 40,=	€ 40,=	Geen bonus	€ 40,=
4^e periode ziek	€ 40,=	€ 40,=	€ 40,=	Geen bonus

Maasvlakte	1 ^e periode	2 ^e periode	3 ^e periode	4 ^e periode
Niet ziek	€ 65,=	€ 65,=	€ 65,=	€ 65,=
1^e periode ziek	Geen bonus	€ 65,=	€ 65,=	€ 65,=
2^e periode ziek	€ 65,=	Geen bonus	€ 65,=	€ 65,=
3^e periode ziek	€ 65,=	€ 65,=	Geen bonus	€ 65,=
4^e periode ziek	€ 65,=	€ 65,=	€ 65,=	Geen bonus

De bonus zal betaald worden in de maand volgend op de periode waarin men niet ziek is geweest.

In het vierde kwartaal 2010 zal de regeling met de OR geëvalueerd worden, waarbij bepalend is of er een positief effect op het verzuim is bewerkstelligd.

9. *Indexering*

Gedurende de looptijd van de CAO worden de salarissen jaarlijks op 1 januari geïndexeerd op basis van de "oktober – oktober" prijsindex alle huishoudens" afgeleid.

10. *Loonontwikkeling*

Gedurende de looptijd van de cao worden de salarissen, conform het sociaalplan, naast de indexatie, als volgt verhoogd:

- 1 januari 2012: 1%
- 1 januari 2013: 1,25%

11. *Uitbetaling salaris*

Het salaris wordt als regel op de 23^{ste} van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 15 Vakantietoeslag

De werknemer in dienst van Logistic Services Moerdijk die gedurende het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is, ontvangt met de betaling over de maand mei een (voorschot) vakantietoeslag van 8% van 12 maal het basismaandsalaris in de maand april en het gemiddelde van de ontvangen ploegentoeslag over de voorafgaande twaalf maanden. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal te veel uitbetaalde vakantietoeslag worden verrekend.

De werknemer in dienst van Logistic Services Maasvlakte ontvangt in mei een vakantietoeslag van 8% van 12 maal het basismaandsalaris en de gemiddeld ontvangen ploegentoeslag, over de maanden juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met mei van het lopende kalenderjaar. Werknemers die niet een volledig kalenderjaar in dienst zijn, ontvangen de vakantietoeslag pro rata.

Artikel 16 Gratificatie

Bij het omrekenen van het jaarsalaris naar maandsalaris is voor Moerdijk rekening gehouden met de uitbetaling van een gratificatie. Voor de Maasvlakte is er geen gratificatie.

Gratificatie wordt opgebouwd gedurende het kalenderjaar en bedraagt 4,166% op jaarbasis (op basis van het gemiddelde bruto maandsalaris in het betreffende kalenderjaar).

De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest dan wel waarbij sprake is van onbetaalde afwezigheid, heeft recht op de gratificatie naar evenredigheid.

Indien voor een werknemer gedurende het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, zal de gratificatie naar rato worden berekend.

Artikel 17 Toeslagen

1. Ploegentoeslag

De werknemer op Moerdijk ontvangt voor elke volle maand werken in twee ploegendienst een toeslag van 15% van het basismaandsalaris. De werknemer op de Maasvlakte ontvangt 10,13% van het basismaandsalaris. Wanneer een werknemer een deel van de maand in ploegendienst werkt, wordt de toeslag pro rato toegekend.

Een afbouwregeling is van toepassing:

- Indien de werknemer langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar aaneengesloten in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende de 2 daaropvolgende maanden
 - 60% gedurende de 2 daaropvolgende maanden
 - 40% gedurende de daaropvolgende maand
 - 20% gedurende de daaropvolgende maand
- Indien de werknemers langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80% gedurende de 4 daaropvolgende maanden
 - 60% gedurende de 4 daaropvolgende maanden
 - 40% gedurende de 3 daaropvolgende maanden
 - 20% gedurende de 3 daaropvolgende maanden

De afbouwregeling is van toepassing zodra het nieuwe rooster contractueel is vastgelegd.

2. Overwerktoeslag

De werknemer met een functie ingedeeld in salarisgroep 1 tot en met 6 die op de volgens rooster te werken normale arbeidstijd zoals bedoeld in artikel 10 lid 1 overschrijdt, ontvangt een toeslag van:

Moerdijk:

maandag tot en met vrijdag	25% van het uurloon
zaterdag	50% van het uurloon
zon- en feestdagen	100% van het uurloon

Maasvlakte:

maandag tot en met vrijdag	30% van het uurloon
zaterdag	50% van het uurloon
zondag	100% van het uurloon
feestdag	200% van het uurloon

De werknemer heeft de keuze de extra gewerkte uren incl. toeslag volledig te laten uitbetalen, dan wel te kiezen voor 100% in de vorm van opbouw Tijd voor Tijd en uitbetalen van de toeslag.

De werknemer met een functie ingedeeld in salarisgroep 7 en hoger wordt door middel van Tijd voor Tijd gecompenseerd wanneer er sprake is van ingepland overwerk.

3. *Consignatie (oproepdienst)*

Werknemers, die gedurende een bepaalde periode (buiten de reguliere werkuren) thuis consignatie (oproepdienst) hebben en binnen een half uur na een oproep op de vestiging aanwezig moeten kunnen zijn, hebben recht op een consignatie vergoeding.

De werknemer die consignatie heeft ontvangt een vergoeding per opeenvolgende periode van 24 uur:

- Maandag – vrijdag : 0,5% van bruto maandsalaris
- Zaterdag – zondag : 2,0% van bruto maandsalaris
- Feestdagen: 2,5% van bruto maandsalaris

Registratie en betaling van overuren, in geval van een oproep tijdens consignatie, zullen plaatsvinden onder dezelfde condities als genoemd in de overwerkregeling.

Bij het reizen van en naar het werk bij een oproep ontvangt de werknemer een vergoeding van € 0,19 per kilometer, met een maximum van 50 kilometer per enkele reis. Het daadwerkelijke aantal uren dat in geval van een oproep gewerkt wordt, zal betaald worden in overeenstemming met de overwerkregeling met een minimum van € 22,69 in een tijdsperiode van 24 uur.

4. *Toeslag bedrijfshulpverlening (BHV) / EHBO (alleen voor werknemers van de Maasvlakte)*

Werknemers die, na goedkeuring van het management, een EHBO en/of BHV certificaat behalen en deelnemen in de BHV of EHBO organisatie, komen in aanmerking voor een vergoeding.

Vergoeding

De werkgever zal de kosten van alle trainingen en examens, die nodig zijn om een BHV of EHBO certificaat te halen of te behouden, voor haar rekening nemen. Training en examens zullen tijdens werktijd plaatsvinden. Voor training/opleiding buiten werktijd wordt geen additionele vergoeding gegeven.

- BHV : De werknemer met een geldig BHV certificaat krijgt een jaarlijkse compensatie van € 136,= .
- EHBO: De werknemer met een geldig EHBO certificaat krijgt een jaarlijkse compensatie van € 91,=.
- BHV en EHBO: De werknemers met een geldig BHV en EHBO certificaat krijgt een jaarlijkse compensatie van € 182,=.

Betaling

Alle vergoedingen zijn bruto en zullen maandelijks aan de werknemer, gedurende de tijd dat deze over een geldig certificaat beschikt, uitbetaald worden.

5. Persoonlijke toeslag

Wanneer het plaatsing salaris hoger is dan het maximum van de schaal dan is het meerdere "persoonlijke toeslag" waarbij voor de vaststelling de volgende procedure geldt:

- de persoonlijke toeslag is het verschil tussen het plaatsing jaarsalaris van medewerker en het maximum jaarsalaris van de geldende salarisschaal, waarbij het jaarsalaris inclusief vakantietoeslag is;

- de persoonlijke toeslag wordt eenmalig vastgesteld en wordt werknemer jaarlijks in twaalf maandelijkse termijnen uitgekeerd;
- de persoonlijke toeslag is een nominaal bedrag dat niet wordt geïndexeerd;
- de persoonlijke toeslag is onderdeel van de pensioengrondslag en de grondslag voor de berekening van de loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, bijzonder verlof, verlof en de jubileumuitkering;
- wanneer werknemer (na toekenning van de persoonlijke toeslag) in de toekomst in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst wordt de verhoging verrekend met de persoonlijke toeslag.



HOOFDSTUK 6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid

1. Indien de werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Wet arbeid en zorg en de Wet werk en inkomen naar draagvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer het volgende worden verstrekt:

Wettelijke loondoorbetaling gedurende de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid

Gedurende de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid, behoudens over de wachtdagen, 70% van het basismaandsalaris (tot maximaal het voor de werknemer geldende dagloon inzake de coördinatiewet Sociale Verzekeringen en minimaal het minimumloon gedurende de eerste 52 weken) tenzij de werknemer niet voldoet aan de vereisten zoals beschreven onder 5.

Aanvulling wettelijke loondoorbetaling gedurende de eerste 52 weken arbeidsongeschiktheid

Gedurende de wettelijke periode van de eerste 52 weken als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer in de navolgende situaties boven op de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 100% van het basismaandsalaris:

- in de proeftijd gedurende maximaal 2 weken;
- bij een onafgebroken dienstverband van 1 jaar of minder gedurende maximaal 13 weken;
- bij een onafgebroken dienstverband langer dan een jaar gedurende maximaal 52 weken.

Bij de vierde en volgende ziekmelding in enig kalenderjaar, ontvangt de werknemer 80% van het basismaandsalaris wanneer de werknemer in de voorafgaande twaalf maanden een ziekteverzuim heeft van 15 (werk)dagen of meer.

De werknemer kan in geval van een chronisch ziektebeeld verzoeken om de kortingsregeling niet of niet volledig toe te passen. De werkgever zal verzoeken voor advies aan de Arbo-arts voorleggen en mede op basis van het advies beslissen over de aanvulling.

Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken bij arbeidsongeschiktheid

Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer 70% van het basismaandsalaris (of zoveel meer dat geen beroep gedaan hoeft te worden op de toeslagenwet).

3. Onder het geldend basismaandsalaris wordt in dit artikel en artikel 18a verstaan het basismaandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest (eventuele algemene salarisverhogingen tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid worden tot het geldend basismaandsalaris gerekend).
4. De in lid 2 van dit artikel en lid 2 van artikel 18a bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
5. De werknemer heeft, overeenkomend met artikel 7:629 en 7:658a BW, geen recht op de loondoorbetaling en de aanvulling als bedoeld dit artikel:
 - indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij bij een aanstellingskeuring valse informatie heeft versterkt
 - voor de tijd dat hij zijn genezing belemmert of vertraagt
 - voor de tijd gedurende welke hij, hoewel daartoe wel in staat, zonder deugdelijke gronden passende arbeid voor de werkgever of een derde niet verricht

- voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen om passend werk mogelijk te maken
- voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak voor zijn reïntegratie

De loondoorbetaling en de aanvulling worden opgeschort wanneer de werknemer zich niet houdt aan de door de werkgever schriftelijk gegeven controlevoorschriften.

De werkgever zal de werknemer onmiddellijk wijzen op het niet nakomen van de vereisten en tot inhouding overgaan nadat hij de werknemer heeft geïnformeerd.

Artikel 19 Reïntegratie

De werkgever zal zich inspannen om de werknemer, ongeacht of deze meer of minder dan 35% arbeidsongeschikt is, passend werk aan te bieden. Voor werknemers die vallen onder de regeling Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) zal de werkgever zich inspannen om passend werk aan te bieden waarbij minimaal 50% van de restverdien capaciteit van de werknemer gebruikt wordt.

1. Re-integratie

De werknemer die in het tweede ziektejaar in het kader van zijn re-integratie bij de werkgever werkzaamheden verricht ontvangt over die uren een beloning op basis van de voor de werkzaamheden geldende loonwaarde. De loonwaarde zal door een arbeidsdeskundige van de Arbodienst worden bepaald. De werknemer heeft de mogelijkheid tot beroep. Echter, dit geeft geen opschortende werking.

2. Interne re-integratie

Indien in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan 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.

3. Externe re-integratie

Wanneer intern geen geschikte functie voor de werknemer beschikbaar is, de functie niet geschikt gemaakt kan worden en de werknemer niet geschikt gemaakt kan worden (door scholing) voor de functie zal de werknemer extern gere-integreerd worden.

De werknemer wordt bij een externe re-integratie begeleid door een reïntegratiebedrijf. De eerste zes maanden van een re-integratie bij een andere werkgever kunnen worden vormgegeven als een proefplaatsing op detacheringbasis. De werknemer wordt maximaal tweemaal een re-integratie traject aangeboden.

Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever, ontvangt de werknemer gerekend vanaf de eerste dag ziekmelding over maximaal 52 weken een eventuele aanvulling als bedoeld in artikel 18a lid 2 en artikel 18b lid 2.



Bij re-integratie in een lager beloonde functie bij een andere werkgever tijdens tweede periode van 52 weken arbeidsongeschiktheid, ontvangt de werknemer gedurende de resterende looptijd van deze periode een eventuele aanvulling als bedoeld in artikel 18b lid 2 d.

Afbouw bij herplaatsing

Werknemers die in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn en worden herplaatst bij adidas geldt de volgende afbouwregeling voor het salarisverschil tussen oude en de nieuwe functie:

	1° 12 maanden	2° 12 maanden	3° 12 maanden
<i>Aantal dienstjaren</i>	<i>Percentage Aanvulling</i>	<i>Percentage Aanvulling</i>	<i>Percentage Aanvulling</i>
0-5 jaar	30%	20%	10%
5-10 jaar	50%	30%	15%
10 jaar of meer	75%	50%	25%

4. *Passende arbeid*

De werkgever en de werknemer zijn beide verantwoordelijk voor het zoeken naar passende arbeid. De werkgever zal een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV komt aansluitend tot het oordeel dat de functie op onterechte gronden is geweigerd dan stopt de loondoorbetaling onmiddellijk tenzij de werknemer de aangeboden arbeid alsnog direct aanvaardt.

Partijen gaan er vanuit dat UWV binnen zes weken na het indieningverzoek van de second opinion tot een oordeel moet zijn gekomen. Wanneer dit niet het geval is, zullen partijen overleggen over de tewerkstelling en voortzetting van de loondoorbetaling en de daaraan verbonden voorwaarden.

5. *Voorlichting*

De werkgever zorgt voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, reïntegratieverslag, de eigen verantwoordelijkheid bij verwerven van een andere passende functie, de aanvraag WAO-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

6. *Re-integratie en ondernemingsraad*

De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad (instemmingsrecht) één of meer re-integratie bedrijven selecteren waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van de werknemers. De re-integratie diensten kunnen ook worden geleverd door de Arbo-dienst van de werkgever.

Bij de keuze van het reïntegratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

De werkgever zal de ondernemingsraad periodiek informeren over de voortgang van de interne en externe re-integratie trajecten.

Artikel 20 Overlijdensuitkering

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.
2. Deze uitkering is gelijk aan het bedrag van driemaal het basismaandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag en de gratificatie (voor zover nog niet uitgekeerd). Het basismaandsalaris over de maand van overlijden is daarin begrepen.
Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen en de Toeslagenwet.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 2.
4. Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:
 - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
 - b. bij ontbreken van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen.
 - c. bij ontbreken van de personen genoemd onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.



HOOFDSTUK 7 COLLECTIEVE REGELINGEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 21 Collectieve zorgverzekering

De werkgever heeft een collectieve verzekering afgesloten voor zowel de basisverzekering als de aanvullende pakketten. De werknemer en zijn gezinsleden kunnen aan collectiviteit deelnemen.

Indien de werknemer zich voor een aanvullend pakket ziektekostenverzekering via Avero achmea verzekert, ontvangt hij een tegemoetkoming van 50% van de kosten tot een maximum van € 155,00 per polis (met ingang van 1 januari 2009). De vergoeding wordt alleen gegeven bij deelname aan het collectieve contract van de werkgever voor zowel basis- als aanvullende verzekering.

Daarnaast wordt voor deelnemers aan de collectiviteit de premie jaarlijks door de werkgever vooruit betaald. De hierboven beschreven premie heeft tot gevolg dat op de collectieve premie 1% extra korting wordt verkregen. De verkregen korting komt ten goede aan de werknemer. De premie wordt maandelijks op het salaris van de werknemer ingehouden.

Artikel 22 Pensioenen

De werkgever heeft een collectieve pensioenregeling afgesloten, waaraan deelname verplicht is met inachtneming van het gestelde in de pensioenregeling.

De pensioenregeling bestaat uit een ouderdoms-, nabestaanden- en wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen. De pensioenvoorwaarden verschillend per locatie

Artikel 23 Overige collectieve verzekeringen

Gedifferentieerde WGA premie

Sinds 1 januari 2008 draagt de werknemer 50% netto bij in de gedifferentieerde WGA-premie met een plafond van 0,8%. Met ingang van 1 januari 2012 komt de volledige premie voor rekening van de werkgever.

WIA-WGA hiaatverzekering

Werkgever heeft een collectieve WIA-WGA hiaatverzekering afgesloten, waaraan werknemer kan deelnemen met inachtneming van het gestelde in de polisvoorwaarden.

De verzekering voorziet in een aanvulling op de vervolguitering ingevolge de WGA aan werknemer, indien werknemer wegens arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering ingevolge de WGA.

De aan de verzekering verbonden premie is voor 50% voor rekening van de werkgever.

WIA-excedentverzekering

De werkgever heeft een collectieve WIA-excedentverzekering afgesloten, waaraan de werknemer kan deelnemen met inachtneming van het gestelde in de polisvoorwaarden.

De verzekering voorziet in een aanvulling op de vervolguitering aan de werknemer, indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid recht heeft op een uitkering als gevolg van de WGA.

De aan de verzekering verbonden premie is 50% voor rekening van de werkgever.

ANW hiaatverzekering

De werkgever heeft een collectieve ANW hiaatverzekering afgesloten, waaraan de werknemer op vrijwillige basis met inachtneming van het gestelde in de regeling kan deelnemen.

De verzekering voorziet bij het overlijden van de werknemer in een tijdelijk nabestaandenpensioen.

De aan de regeling verbonden premie is volledig voor rekening van de werknemer.

Artikel 24 Jubileumuitkeringen

12 ½ jarig dienstjubileum

De werknemer ontvangt bij een 12 ½ jarig dienstjubileum een uitkering van ½ bruto basismaandsalaris in de maand waarin het jubileum valt.

25 jarig dienstjubileum

De werknemer ontvangt bij een 25 jarig dienstjubileum een uitkering van 1 bruto basismaandsalaris in de maand waarin het jubileum valt.

40 jarig dienstjubileum

De werknemer ontvangt bij een 40 jarig dienstjubileum een uitkering van 2 bruto basismaandsalarissen, in de maand waarin het jubileum valt.

De jubileumuitkering wordt - voor zover dit fiscaal is toegestaan - netto uitgekeerd.

Artikel 25 reiskosten woon werkverkeer

De werknemer komt in aanmerking voor een tegemoetkoming in de reiskosten woon-werkverkeer gebaseerd op:

- de reisafstand woon - werk volgens de ANWB routeplanner snelste route
- een vergoeding per kilometer
- uitgaande van het aantal (werk)dagen per jaar

	Moerdijk	Maasvlakte
Maximale vergoeding	22,5 kilometer	50 kilometer
Bedrag	19 cent per kilometer	15 cent per kilometer
Op basis van	206 werkdagen p/j	206 dagen per jaar

De werknemer komt voor de tegemoetkoming in aanmerking voor zover en voor zolang deze fiscaal is toegestaan.

In geval van langdurige afwezigheid wordt de betaling van de reiskosten opgeschort vanaf de eerste maand, nadat men een volle kalendermaand afwezig is geweest en hervat vanaf de eerste van de maand volgend op die, waarin de werkzaamheden zijn hervat. In geval van schorsing of op non actiefstelling wordt de vergoeding onmiddellijk gestaakt.

De verdere voorwaarden en procedures met betrekking tot de regeling reiskosten woon werkverkeer, staan beschreven in het Personeels Reglement.



Artikel 26 Vakbond contributie

De werknemer kan de vakbondscontributie bruto op het salaris in mindering laten brengen waarna vervolgens een netto bijtelling wordt gedaan. Hierdoor ontstaat een fiscaal voordeel.

Wanneer de werknemer hierom verzoekt zal de werkgever hieraan mee te werken, voor zover en zolang dit fiscaal is toegestaan.

Paraaf: adidas International Trading BV



Paraaf: FNV Bondgenoten De Unie

BIJLAGE I FUNCTIELIJST (status 1 januari 2011)

ORBA-klasse	Logistic Services Moerdijk	Logistic Services Maasvlakte
0 - 30 I		
31 - 50 II	Warehouse Employee A	Warehouse Employee A
51 - 70 III	Warehouse Employee B (65)*	Warehouse Employee B (65)*
71 - 90 IV	Warehouse Employee C Administrative Assistant TLC Administrative Assistant PM	Warehouse Employee C Administrative Assistant TLC
91 - 110 V	Meewerkend Supervisor Operations Outbound Distribution Employee	Special Handling Coordinator Customs Assistant (104)***
111 - 130 VI	Mechanic Technical Dept (123)* Warehouse Support Employee (117)* Service Support Employee Inbound Planner (122)* Junior Customs Analyst Operational Control Employee (116)***	Control Room Operator Maintenance Employee (123)* Warehouse Support Employee (117)* Service Support Employee Inbound Planner (122)* Facility Employee
131 - 150 VII	Customs Analyst (146)*** Operational Controller Human Resources Assistant (140)*** Management Assistant	Logistics Planner Inbound Consolidation Planner Customs Analyst (146)*** Maintenance Coordinator Teamleader Operational Controller Human Resources Assistant (140)***
151 - 170 VIII	Flow Coordinator (152)* Returns Coordinator Shiftleader Operations (154)*	Flow Coordinator (152)*** Hardware Support Analyst (155) **
171 - 190 IX	Flow Teamleader Service Support Teamleader Inbound Coordinator Industrial Engineer ICT Engineer Logistics IT Business Analyst	Flow Teamleader Service Support Teamleader Inbound Coordinator Outbound Coordinator IT Developer (189)** Industrial Engineer
191 - 210 X	Financial Controller (198)*	Financial Controller (198)* IT Analyst (195)* IT Teamleader (208)*
211 - 230 XI		

* referentiefunctie MOE 2005

** referentiefunctie MSV 2010

*** referentiefunctie MOE/MSV 2011

BIJLAGE II SALARISSCHALEN

Vanaf 01.01.2012

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Orba	0-30	31-50	51-70	71-90	91-110	111-130	131-150	151-170	171-190	191-210	211-230	231-250

Leeftijdsschalen

15 jaar	5,977.00	6,176.75										
16 jaar	6,883.63	7,098.65	7,375.32	7,667.26								
17 jaar	7,882.35	8,128.11	8,435.41	8,788.69	9,172.93							
18 jaar	9,065.38	9,372.82	9,726.18	10,110.12	10,571.07	11,093.65	11,692.80	12,445.69	13,352.23	14,535.43	16,041.11	17,838.71
19 jaar	10,463.60	10,816.99	11,216.60	11,677.44	12,199.85	12,799.09	13,505.99	14,350.84	15,411.14	16,763.35	18,514.89	20,589.06
20 jaar	12,261.31	12,660.80	13,137.12	13,675.02	14,289.50	14,996.29	15,810.64	16,809.27	18,053.94	19,636.63	21,680.08	24,107.76
21 jaar	14,458.40	14,934.82	15,487.97	16,117.85	16,840.09	17,669.81	18,637.81	19,821.01	21,280.51	23,155.13	25,567.45	28,425.34
22 jaar	16,947.57	17,500.79	18,161.49	18,899.12	19,744.09	20,712.09	21,864.47	23,231.86	24,952.74	27,150.05	29,977.22	33,326.88

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Min	19,943.69	20,589.02	21,357.54	22,233.23	23,231.84	24,368.98	25,721.10	27,334.57	29,347.40	31,943.95	35,262.80	39,211.52
Max	24,922.12	26,692.20	27,658.59	29,242.49	31,221.68	33,684.51	36,761.60	40,517.62	45,175.80	51,249.97	58,221.90	65,156.71
omvang stap	497.84	508.60	525.09	539.17	614.60	716.58	849.27	1,014.08	1,130.60	1,379.00	1,530.61	1,729.68

Ter indicatie:

maandsalaris op basis vakantiegeld + maandsalaris

Maasvlakte

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Orba	0-30	31-50	51-70	71-90	91-110	111-130	131-150	151-170	171-190	191-210	211-230	231-250

Leeftijdsschalen

15 jaar	461.19	476.60										
16 jaar	531.14	547.74	569.08	591.61								
17 jaar	608.21	627.17	650.88	678.14	707.79							
18 jaar	699.49	723.21	750.48	780.10	815.67	855.99	902.22	960.32	1,030.26	1,121.56	1,237.74	1,376.44
19 jaar	807.38	834.64	865.48	901.04	941.35	987.58	1,042.13	1,107.32	1,189.13	1,293.47	1,428.62	1,588.66
20 jaar	946.09	976.91	1,013.67	1,055.17	1,102.58	1,157.12	1,219.96	1,297.01	1,393.05	1,515.17	1,672.85	1,860.17
21 jaar	1,115.62	1,152.38	1,195.06	1,243.66	1,299.39	1,363.41	1,438.10	1,529.40	1,642.01	1,786.66	1,972.80	2,193.31
22 jaar	1,307.68	1,350.37	1,401.35	1,458.27	1,523.46	1,598.15	1,687.07	1,792.58	1,925.37	2,094.91	2,313.06	2,571.52

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Min	1,538.86	1,588.66	1,647.96	1,715.53	1,792.58	1,880.32	1,984.65	2,109.15	2,264.46	2,464.81	2,720.89	3,025.58
Max	1,923.00	2,059.58	2,134.15	2,256.37	2,409.08	2,599.11	2,836.54	3,126.36	3,485.79	3,954.47	4,492.43	5,027.52
omvang stap	38.41	39.24	40.52	41.60	47.42	55.29	65.53	78.25	87.24	106.40	118.10	133.46

maandsalaris op basis vakantiegeld + maandsalaris + gratificatie

Moerdijk

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Orba	0-30	31-50	51-70	71-90	91-110	111-130	131-150	151-170	171-190	191-210	211-230	231-250

Leeftijdsschalen

15 jaar	444.06	458.90										
16 jaar	511.42	527.39	547.95	569.64								
17 jaar	585.62	603.88	626.71	652.95	681.50							
18 jaar	673.51	696.35	722.60	751.13	785.37	824.20	868.71	924.65	992.00	1,079.90	1,191.77	1,325.32
19 jaar	777.39	803.64	833.33	867.57	906.38	950.90	1,003.42	1,066.19	1,144.97	1,245.43	1,375.56	1,529.66
20 jaar	910.95	940.63	976.02	1,015.98	1,061.63	1,114.14	1,174.65	1,248.84	1,341.31	1,458.90	1,610.71	1,791.08
21 jaar	1,074.18	1,109.58	1,150.67	1,197.47	1,251.13	1,312.77	1,384.69	1,472.60	1,581.03	1,720.30	1,899.52	2,111.85
22 jaar	1,259.11	1,300.22	1,349.30	1,404.10	1,466.88	1,538.80	1,624.41	1,726.00	1,853.86	2,017.10	2,227.15	2,476.01

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Min	1,481.71	1,529.65	1,586.75	1,651.81	1,726.00	1,810.48	1,910.94	2,030.81	2,180.35	2,373.26	2,619.84	2,913.21
Max	1,851.58	1,983.09	2,054.89	2,172.56	2,319.60	2,502.58	2,731.19	3,010.24	3,356.32	3,807.60	4,325.58	4,840.80
omvang stap	36.99	37.79	39.01	40.06	45.66	53.24	63.10	75.34	84.00	102.45	113.72	128.51

Paraaf: adidas International Trading BV

Paraaf: FNV Bondgenoten

De Unie

BIJLAGE III VERZUIMVOORSCHRIFTEN

Voorschriften bij ziekmelding, controle en herstelmelding

1. De ziekmelding

Op de eerste ziektedag meldt u zich telefonisch **zelf** ziek, **bij uw leidinggevende** (volgens het meest recente organisatieschema) of in het geval van de Maasvlakte op het centrale ziekmeldingsnummer. Indien uw leidinggevende niet bereikbaar is meldt u zich ziek bij de afdeling HR (personeelszaken), op telefoonnummer 0168 – 39 36 74 voor de locatie Moerdijk en op 0181 – 371 475 voor de locatie Maasvlakte.

- Alle medewerkers een 1/2 uur voor aanvang van de werktijd.

Bij de telefonische ziekmelding vermeldt u aan uw leidinggevende of de afdeling HR:

- uw naam (verplicht)
- de reden/oorzaak van het verzuim (voor zover mogelijk)
- de aard van de ziekte (voor zover mogelijk)
- de vermoedelijke duur van de ziekte (voor zover mogelijk)
- het (verpleeg-)adres en telefoonnummer (verplicht)
- uw mogelijkheden m.b.t. het verrichten van aangepast werk (voor zover mogelijk)

Ziekmelding op het werk

Indien u tijdens uw werk ziek wordt, dient u zich terstond bij uw leidinggevende (volgens het meest recente organisatieschema) ziek te melden en eventueel uw mogelijkheden met betrekking tot het verrichten van aangepast werk aan te geven.

Ziekmelding tijdens het weekeinde

Als de ziekte ontstaat tijdens het weekeinde of op een dag waarop uw leidinggevende of afdeling HR niet bereikbaar is, dient u zich op de eerst volgende werkdag ziek te melden.

2. Ziekmelding in het buitenland

Wanneer u in het buitenland ziek wordt, meldt u dit binnen 24 uur bij de afdeling HR onder vermelding van:

- uw naam (verplicht)
- de reden/oorzaak van het verzuim (voor zover mogelijk)
- de aard van de ziekte (voor zover mogelijk)
- de vermoedelijke duur van de ziekte (voor zover mogelijk)
- het (verpleeg-)adres en telefoonnummer (verplicht)

Deze gegevens dient u zowel mondeling als schriftelijk aan de afdeling HR, door te geven.

Indien het verblijf in het buitenland door ziekte moet worden verlengd, dient de bedrijfsarts binnen 48 uur te beschikken over een medische verklaring van de behandelend arts waaruit blijkt dat u niet reisvaardig bent. Duurt de verlenging van verblijf voort, dan dient met tussenpozen van twee weken een medische ("niet reisvaardig") verklaring aan de arts van de Arbodienst te worden toegezonden.

De verklaring moet altijd voor het verstrijken van de twee weken termijn bij de Arbodienst aanwezig zijn.

De verklaring moet de volgende gegevens bevatten:

- uw naam
- de aard van de ziekte (voor zover mogelijk)
- een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen
- naam, adres en telefoonnummer van de arts
- welke dag was de eerste ziektedag
- welke dag de verklaring is opgemaakt

De verklaring, moet opgesteld zijn in het Nederlands, Duits, Engels of Frans.

Indien geen oproepdatum voor het spreekuur is doorgegeven meldt u zich bij terugkeer onmiddellijk bij uw leidinggevende. Bent u nog niet hersteld dan wordt de begeleiding door de Arbodienst voortgezet.

De werknemer kan na terugkeer worden opgeroepen door de bedrijfsarts om de periode van arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantie achteraf te beoordelen. Medische verklaringen van de behandelend arts dienen te worden overlegd om aanspraak te kunnen rechtvaardigen op de loondoorbetaling gedurende de ziekteperiode tijdens de vakantie. U bent gehouden aan een dergelijk onderzoek mee te werken.

De verklaring moet de volgende gegevens bevatten:

- uw naam
- de aard van de ziekte
- het verloop van de ziekte
- de ingestelde behandeling
- een verklaring van medische ongeschiktheid tot reizen (indien van toepassing)
- naam, adres en telefoonnummer van de arts
- welke dag was de eerste ziektedag

De verklaring, opgesteld in het Nederlands, Duits, Engels of Frans, moet binnen 48 uur worden doorgefaxt naar de afdeling HR, faxnummer ++31-168-393679.

N.B. Voor verdragslanden zoals Turkije en Marokko geldt dat u zich tevens dient te melden bij het daartoe bevoegde orgaan (SKK respectievelijk CNSS) als u ziek wordt.

3. Raadpleeg de (huis)arts

Het is van belang dat u zich binnen redelijke termijn onder behandeling van de huisarts stelt en de voorschriften van de arts volgt.

4. Bereikbaarheid / Thuisblijven

Voor de Moerdijk locatie neemt de Arbodienst na uw ziekmelding contact met u op voor een telefonisch consult. Dit consult is mede bepalend voor de vervolgstappen en begeleiding van uw arbeidsongeschiktheid. Voor de Maasvlakte locatie wordt contact met u opgenomen door de

afdeling HR of de verzuimbegeleider. Tevens houdt Uw leidinggevende regelmatig contact met U. U dient dan ook telefonisch bereikbaar te zijn voor zowel het bedrijf als de Arbodienst.

Tijdens uw ziekteperiode dient u thuis te blijven tot u hersteld bent. U mag uw (verpleeg)adres alleen verlaten voor een bezoek aan uw behandelend huisarts of specialist, de bedrijfsarts dan wel om het werk te hervatten.

Wanneer u meent dat daartoe aanleiding is, kunt u bij de afdeling HR vrijstelling aanvragen voor de verplichting om op bepaalde uren van de dag thuis te zijn. De afdeling HR zal hierover beslissen na ingewonnen advies bij de bedrijfsarts.

5. Maak bezoek mogelijk

De bedrijfsarts en verzuimcontroleur moeten u kunnen bereiken. Daartoe is het nodig dat u hen in de gelegenheid stelt om u thuis of op het verpleegadres te bezoeken. U bent verplicht ervoor te zorgen dat wanneer de bedrijfsarts of de verzuimcontroleur u niet thuis treft, zij op dat adres kunnen vernemen waar u bent.

Is er terwijl u thuis bent iets bijzonders aan de hand (bijvoorbeeld de bel is defect of er is niemand om open te doen), treft u dan maatregelen zodat de bedrijfsarts of verzuimcontroleur u persoonlijk kan spreken.

Bij korte afwezigheid dient u ervoor te zorgen dat op uw huisadres bekend is waar u zich bevindt, dan wel dat de Arbodienst of de afdeling HR hiervan tijdig op de hoogte is.

6. Het juiste adres

Indien u tijdens arbeidsongeschiktheid verhuist of tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres of telefoonnummer verandert (bijv. bij opname in of ontslag uit een ziekenhuis), behoort u dit binnen 24 uur aan de afdeling HR door te geven.

7. Verzuimbegeleiding

Wanneer u naar verwachting langer dan 6 weken arbeidsongeschikt zal zijn, maakt de afdeling HR met u, na een re-integratieadvies van de Arbodienst duidelijke afspraken om tot re-integratie te komen. Deze afspraken zullen worden neergelegd in een plan van aanpak.

Van de werkgever en u wordt verwacht dat beiden zich actief inzetten om de re-integratie te bevorderen.

De gehele gang van zaken in het re-integratieproces wordt door de case-manager bijgehouden in een re-integratiedossier.

Indien uw arbeidsongeschiktheid langer dan 42 weken duurt, zal de afdeling HR / Arbodienst dit aan het UWV melden.

Uiterlijk voor de 89^e week van de arbeidsongeschiktheid dient u een WIA-uitkering aan te vragen. Hierbij zult u een re-integratieverslag dienen te overleggen, dit is een uittreksel van het re-integratiedossier. Het re-integratieverslag bestaat uit drie delen:

1. een uittreksel uit het re-integratiedossier (aan te leveren door de werkgever)
2. een medisch- en arbeidsdeskundig deel opgesteld door de Arbodienst
3. uw visie als werknemer op de re-integratie-inspanningen

De eerste twee delen zullen uiterlijk in de 87^e week van de arbeidsongeschiktheid door de afdeling HR aan u worden verstrekt.

8. Herstel bevorderen

U dient mee te werken aan activiteiten die bijdragen aan uw herstel en een zo spoedig mogelijk (verantwoorde) werkhervatting. Voorbeelden zijn het starten van een behandeling of therapie door de (bedrijfs)arts aangegeven, inzet van arbeidstherapie, scholing, gedeeltelijke werkhervatting en werkaanpassing.

U moet zich tijdens de arbeidsongeschiktheid zo gedragen dat genezing niet wordt belemmerd. Van belemmering is bijvoorbeeld sprake in geval van het verrichten van fysiek inspanning die zich niet met de aard van de ziekte verdraagt.

9. Het verrichten van werkzaamheden

U mag tijdens uw arbeidsongeschiktheid geen arbeid verrichten behalve voor zover het werkzaamheden betreft, welke voor het herstel van de gezondheid zijn voorgeschreven, dan wel waarvoor toestemming is ontvangen van de bedrijfsarts.

10. Vakantie tijdens ziekte/arbeitsongeschiktheid

Wanneer werknemer volledig arbeidsongeschikt is en (kort) met vakantie wil moet werkgever daarvoor toestemming geven. Werkgever zal zich daarbij baseren op het advies van de arts van de Arbodienst. De dagen zijn vakantiedagen als ware werknemer arbeidsgeschikt (zie art. 12 lid 8b. CAO).

11. Op het spreekuur komen

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of een door de Arbodienst aangewezen specialist dient u gevolg/gehoor te geven, ook indien u van plan bent op de dag na die, waarop het onderzoek moet plaatsvinden, of op een latere dag het werk te hervatten. Indien u inmiddels het werk heeft hervat belt u de Arbodienst met de vraag "of u alsnog op het spreekuur moet verschijnen".

Als u een geldige reden tot verhindering heeft (bijv. bedlegerigheid) dan behoort u dit terstond telefonisch aan de Arbodienst of afdeling HR mee te delen. Vanzelfsprekend dient u dan, behalve voor bezoek aan de behandelende arts of in het geval van werkhervatting, de woning tot het eerstvolgende bezoek van de bedrijfsarts of verzuimcontroleur, niet te verlaten. Dit om de laatstgenoemden de gelegenheid te geven u thuis aan te treffen voor een huisbezoek.

De mogelijkheid bestaat dat u tijdens uw arbeidsongeschiktheid ook door de UWV wordt opgeroepen. U dient aan deze oproep te voldoen.

12. Medisch onderzoek

U bent gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts, indien deze, in overleg met de huisarts, een dergelijk onderzoek noodzakelijk acht.



13. Passende arbeid

Als de arbodienst heeft verklaard dat u (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent voor uw eigen werk en u bent wel geschikt om andere werkzaamheden uit te voeren, zijn wij als werkgever verplicht u (tijdelijk) ander werk aan te bieden. Indien deze passende arbeid is, bent u verplicht om dit te accepteren. Bent u hier niet mee eens, dan dient de werknemer het bezwaar direct aan de arbodienst en werkgever te melden. Als de werkgever en de bedrijfsarts het bezwaar niet delen, kan de werknemer een second opinion aanvragen bij de UWV.

Onder passende arbeid wordt in dit kader verstaan die werkzaamheden die de werknemer, zijn gezondheidsbeperkingen en zijn belastbaarheid in acht genomen, redelijkerwijs kan uitoefenen.

14. Vervoer

De werknemer is te allen tijde zelf verantwoordelijk voor het regelen van vervoer van en naar de werklocatie.

15. Hervatten bij herstel

Zodra u daartoe in staat bent, dient u het werk geheel of gedeeltelijk te hervatten. U meldt zich minimaal de dag voordat u het werk hervat bij uw leidinggevende, waarna de Arbodienst wordt ingelicht. U hoeft dus niet te wachten op een opdracht tot werkhervatting.

Als u op de dag met ingang waarvan de bedrijfsarts of een andere door werkgever met de controle belaste medicus u geheel of gedeeltelijk hersteld heeft verklaard, het werk niet hervat, moet u uw leidinggevende of de afdeling HR hiervan onmiddellijk in kennis stellen.

16. Reiskosten

In geval van langdurige afwezigheid wordt de betaling van de reiskosten opgeschort vanaf de eerste maand, nadat men een volle kalendermaand afwezig is geweest en hervat vanaf de eerste van de maand volgend op die, waarin de werkzaamheden zijn hervat.

VOORBEELD:

Ziek op 15 januari: per 1 maart worden de reiskosten ingehouden
Beter op 15 mei: per 1 juni worden de reiskosten vergoed

Bij de 4^e ziekmelding wordt de betaling van reiskosten onmiddellijk gestaakt, tot op het moment dat de werknemer zijn werk weer (gedeeltelijk) hervat.

17. Als u het er niet mee eens bent

Wanneer u een beslissing van de Arbodienst niet begrijpt of het er niet mee eens bent, dan moet dit terstond aan de afdeling HR en aan de Arbodienst worden gemeld. Handhaaft de bedrijfsarts van Arbodienst de beslissing dan kunt u een "second opinion" aanvragen bij het UWV. De bedrijfsarts geeft aan hoe u het UWV kunt bereiken.

Indien de werkgever besluit het advies van het UWV te volgen, zullen de kosten van de "second opinion" door de werkgever worden vergoed.

Paraaf: adidas International Trading BV



Paraaf: FNV Bondgenoten De Unie

18. Als u een klacht heeft

Wanneer u een klacht heeft over de wijze waarop u behandeld bent door werknemers van de Arbodienst dan kunt u een brief schrijven waarin u kort en bondig de bezwaren weergeeft. Deze brief kunt u richten aan het adres van de Arbodienst, zoals aangegeven onder artikel 20.

19. Informatieverstrekking aan werkgever

Met in acht name van hetgeen onder het medisch beroepsgeheim valt geeft de Arbodienst relevante informatie door aan het bedrijf. Hieronder zijn begrepen de gegevens die ertoe hebben geleid dat beoordeling en begeleiding niet mogelijk zijn geweest door toedoen van de betrokken werknemer.

20. Sancties

Wanneer u niet handelt zoals beschreven in deze "voorschriften bij ziekmelding, controle en herstelmelding" kunnen u sancties worden opgelegd (zie art. 18 lid 5 CAO). Voor de overige sancties voor het onder andere niet meewerken of belemmeren van het herstel, verwijzen wij eveneens naar art. 19 CAO betreffende arbeidsongeschiktheid)

21. Wet Verbetering Poortwachter

Per 1 april 2002 is de Wet Verbetering Poortwachter ingevoerd. Doel van deze wet is de kansen op re-integratie van zieke werknemers verbeteren, door werknemer en werkgever meer verantwoordelijkheid te geven, met name op het gebied van re-integratie. Dit betekent dat niet alleen van de werkgever maar ook van de werknemer een actieve bijdrage is vereist bij de re-integratie.

20. Gegevens Arbodienst

De begeleiding van zieke werknemers is uitbesteed aan:

Logistic Services Moerdijk

ArboNed
Regiokantoor Breda
Smederijstraat 1a
4814 DB Breda
Tel.: 076 - 5243600

Logistic Services Maasvlakte

ArboNed
Regiokantoor Rotterdam
Marconistraat 16
3075 KN Rotterdam
Tel: 010 - 207 66 00

BIJLAGE IV RECHTSPOSITIE OUD ADIDAS WERKNEMERS

Op werknemers die in het kader van hun overgang van van Adidas Benelux B.V. naar SEL B.V. al dan niet een integratietoeslag hebben is het "Convenant inzake de overdracht van magazijnwerkzaamheden van Adidas Benelux B.V. naar SEL B.V." d.d. 17 april 2000 van toepassing.

Paraaf: adidas International Trading BV



Paraaf: FNV Bondgenoten De Unie

BIJLAGE V OVERZICHT ARBEIDSTIJDENWET**Normen regelingen ATW per 1 april 2007**

In onderstaande tabel worden de normen van de ATW weergegeven. Het betreft uitsluitend de normen voor werknemers van 18 jaar en ouder. Voor jeugdige werknemers gelden in een aantal gevallen strengere normen.

Normen	ATW per 01-04-2007
Maximumarbeidstijden	
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week.
Arbeidstijd per dienst	12 uur
Arbeidstijd per week	60 uur
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week (privaatrechtelijke norm). Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken.
Overwerk	
Definitie overwerk	Kent niet langer een onderscheid tussen arbeidstijd inclusief en exclusief overwerk; de normale normen zijn dus ook de normen inclusief overwerk!
Maximum arbeidstijd inclusief overwerk	Gelijk aan normale normen: <ul style="list-style-type: none"> • 12 uur per dienst; • 60 uur per week; • 55 uur gemiddeld over 4 weken (privaatrechtelijke norm); • 48 uur gemiddeld over 16 weken.
Pauze	
Arbeidstijd per dienst > 5½ uur	Civielrechtelijke norm Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x ¼ uur). Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur.
Arbeidstijd per dienst > 8 uur	Geen norm.
Arbeidstijd per dienst > 10 uur	Minimaal ¾ uur (op te splitsen in 3x ¼ uur). Bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur.
Tijdstip pauze in dienst	Geen voorschrift.
Minimumrusttijden	
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7x24 uur, of 72 uur per 14x24 uur die opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur.
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur).

Normen	ATW per 01-04-2007
Zondagsarbeid	
Arbeidsverbod en uitzonderingen	Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> • het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of • de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Zondagsbepaling	In geval van arbeid op zondag tenminste 13 vrije zondagen per 52 weken (privaatrechtelijke norm). Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in die 52 weken arbeid wordt verricht als de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt.
Aanvullende regels bij nachtdiensten	
Definitie nachtdienst	Een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00:00 uur en 06:00 uur
Gemiddelde arbeidstijd per week per referentieperiode	Per 16 weken gemiddeld 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode.
Minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02:00 uur	14 uur (1x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)
Minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	46 uur
Maximumarbeidstijd per nachtdienst	10 uur (maximaal 5x per 14 etmalen en 22x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur) ¹
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Gemiddelde arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 55 uur per week (privaatrechtelijke norm) Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken.
Overwerk bij nachtdiensten	
Definitie overwerk	Kent niet langer een onderscheid tussen arbeidstijd inclusief en exclusief overwerk; de normale normen zijn dus ook de normen inclusief overwerk!

¹ In het ATB is de mogelijkheid opgenomen om structureel tweemaal in het weekend 11 uur per nachtdienst arbeid te verrichten (buiten het weekend maximaal 10 uur), mits de werknemer daardoor 26 weekenden (van zaterdag 00:00 uur tot zondag 24:00 uur) per jaar vrij is. Een dergelijke regeling is alleen mogelijk bij collectieve regeling en sluit toepassing van de wettelijke norm voor de maximumarbeidstijd per nachtdienst uit. Aanvullend mag dan tot 12 uur per nachtdienst worden gewerkt op feestdagen en bij onvoorziene omstandigheden waardoor het aantal werknemers onder het minimumvereiste zakt. Dit mag dan tot maximaal tweemaal per 14 etmalen en 8 keer per jaar.

Normen	ATW per 01-04-2007
Arbeidstijd inclusief overwerk bij nachtdiensten	Gelijk aan normale normen: <ul style="list-style-type: none"> • 10 uur per nachtdienst (5x per 14 etmalen en 22x per 52 weken 12 uur); • 60 uur per week; • 55 uur gemiddeld over 4 weken (privaatrechtelijke norm); • 40 uur gemiddeld over 16 weken.
Maximumaantal nachtdiensten	Per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur (privaatrechtelijke norm). Bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken tot maximaal 140 nachtdiensten eindigend na 02:00 uur per 52 weken, of maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken (bestuursrechtelijke norm).
Maximumaantal achtereenvolgende nachtdiensten	Geen norm
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ² met nachtdiensten	7 Bij collectieve regeling kan de reeks kan worden verlengd tot 8.
Consignatie³	
Periode zonder consignatie	Per 28 etmalen 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal 48 uur ook geen arbeid wordt verricht.
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (zonder consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week.
Maximumarbeidstijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	Per 16 weken gemiddeld 48 uur per week. Bij meer dan 16x consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur in die periode: <ul style="list-style-type: none"> • hetzij gemiddeld 40 uur per week, • hetzij gemiddeld 45 uur per week mits bij arbeid uit een oproep tussen 00:00 uur en 06:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten.
Minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	1/2 uur

² Een reeks (nacht)diensten begint na een wekelijkse rust en eindigt bij het begin van de volgende wekelijkse rust.

³ Een oproep tijdens consignatie is geen dienst. De arbeidstijd vangt aan op het moment van oproep. Consignatie is eigenlijk niets anders dan de mogelijkheid om de rusttijdvoorschriften uit de wet terzijde te schuiven, waarbij dan echter wel aan de wettelijke normstellingen voor consignatie moet worden voldaan.

Normen	ATW per 01-04-2007
Mededeling arbeidstijdpatroon	
Mededelingstermijn	28 dagen / 28 - 4 dagen / collectieve regeling / individuele instemming
Vaststelling arbeidstijdpatroon	
Bestendig en regelmatig patroon	Bepaling geschrapt.
Toepasselijkheid	
Leidinggevenden en hoger personeel	Normstelling niet van toepassing voor werknemers > 3x WML (in 2007 € 50.550) tenzij men nachtarbeid of risicovolle arbeid verricht. Bij deeltijders geldt de loongrens naar rato van het deeltijdpercentage.



BIJLAGE VI PROTOCOL CAO 2012 / 2013

1. Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013

2. Inkomen

Gedurende de looptijd van de CAO worden de salarissen jaarlijks per 1 januari geïndexeerd op basis van de "okt -okt prijsindex alle huishoudens afgeleid" vermeerderd met de in het sociaal plan afgesproken percentages: 1 januari 2012: 1,00%

1 januari 2013: 1,25%

3. Sociaal plan

In het kader van de sluiting gedurende 2013 is er naast deze CAO ook een sociaal plan. Het Sociaal plan is ook als CAO geregistreerd.

