

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de werknemers van Maas International B.V.

Looptijd van 1 april 2015 tot 1 april 2016

INHOUDSOPGAVE

Hoofdstuk I	Algemene Bepalingen	pag
Artikel 1	Werkings sfeer en definities	5
Artikel 2	Algemene verplichtingen van partijen	6
Artikel 3	Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	6
Artikel 4	Uitgangspunten Sociaal Beleid	7
Artikel 5	Uitzendarbeid	8
 Hoofdstuk II Dienstverband		
Artikel 6	Schriftelijke arbeidsovereenkomst, indiensttreding en ontslag	10
 Hoofdstuk III Arbeidsduur en werktijden		
Artikel 7	Arbeidsduur	11
Artikel 8	Werktijden en roosters	11
Artikel 9	Arbeid op feestdagen	12
Artikel 10	Arbeid op Zondag	12
Artikel 11	Arbeid op bijzondere uren	12
Artikel 12	Overwerk	12
Artikel 13	Werkroosters Mobiele Operators en Service Engineers	13
Artikel 14	Consignatiedienst	14
Artikel 15	Ploegendiensten	15
Artikel 16	Specifieke regelingen	15
Artikel 17	Geen cumulatie van toeslagen	15
Artikel 18	Bijzonder verlof	15

Hoofdstuk IV	Vakantie	pag
Artikel 19	Vakantierechten	17
Artikel 20	Opnemen van vakantie	17
Artikel 21	Vakantietoeslag	18
Hoofdstuk V	Functie-indeling en salarisbepalingen	
Artikel 22	Functiegroepen en salarisschalen	19
Artikel 23	Salarissen	19
Artikel 24	Algemene salarisaanpassingen	20
Artikel 25	Overplaatsing in een hogere salarisschaal	20
Hoofdstuk VI	Arbeidsongeschiktheid en bijdrage ziektekosten	
Artikel 26	Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	21
Artikel 27	Wet Poortwachter	21
Artikel 28	Bijdrage Zorgverzekering, gedifferentieerde WGA premie	22
Hoofdstuk VII	Pensioen, levensloop, spaarloon	
Artikel 29	Pensioenverzekering	23
Artikel 30	Levensloopregeling	23
Artikel 31	Spaarloonregeling	23
Hoofdstuk VIII	Slotbepalingen	
Artikel 32	Vakbondsfaciliteiten	24
Artikel 33	Duur van de overeenkomst	24
Bijlagen		
Bijl.I	Functiematrixen	
Bijl.II	Salarisschalen per 1/4/2011, 1/1/2012, 1/1/2013	
Bijl.III	Matrix inconveniënttoeslagen	

Tussen:

Maas International B.V. gevestigd te Son als partij ter ene zijde

en

FNV, gevestigd te Utrecht

De Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening, gevestigd te Culemborg

ieder voor zich en tezamen partij ter andere zijde,

is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1: Werkingssfeer en definities

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever: Maas International B.V.
- b. werknemer: iedere natuurlijke persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst ex artikel 7: 610 NBW, werkzaam is voor de werkgever, en waarvan functie, conform de in bijlage I opgenomen functiematrix, is, of behoort te zijn ingedeeld in één der functiegroepen 1 t/m 10, met dien verstande dat op de werknemer wiens functie is ingedeeld in de functiegroepen 7 t/m 10 de artikelen met betrekking tot salaris, arbeidsduur, vakantie rechten, overwerk en werk op bijzondere uren niet van toepassing zijn.

stagiaires, vakantiekrachten, standby-operators en oproepkrachten zijn geen werknemer in de zin van deze cao.
- c. parttimer: de werknemer met wie in de arbeidsovereenkomst een contractuele arbeidsduur is overeengekomen die minder is dan de feitelijke bruto jaarlijkse arbeidsduur zoals is vastgesteld in artikel 6 lid 2.
- d. dag: een periode van 24 aaneengesloten uren welke aanvangt om 06.00 uur;
- e. maand: een kalendermaand;
- f. rooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers hun werkzaamheden aanvangen, beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. schaalsalaris: het bij de betreffende leeftijd behorende bedrag danwel het vakvolwassen bedrag per maand binnen de salarisschaal welke van toepassing is op de functie van werknemer;
- h. persoonlijke toeslag: de toeslag die ontstaat indien het feitelijke salaris van een werknemer bij inschaling in een salarisschaal hoger is dan het voor de functie van betrokken medewerker geldende maximum schaalsalaris;
- i. salaris: het schaalsalaris eventueel vermeerderd met een persoonlijke toeslag;
- j. uursalaris: 1/160,33 x het salaris;
- k. object: het bedrijf van de opdrachtgever van werkgever, waar de werknemer voor de normale uitoefening van zijn functie is gestationeerd;
- l. CAO: collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 2. Algemene verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich deze CAO op een redelijke wijze naar hun beste vermogen en te goeder trouw na te komen.
2. Partijen verplichten zich gedurende de looptijd van de CAO geen uitsluiting of werkstaking jegens de wederpartij of leden van de wederpartij toe te passen of toepassing daarvan te bevorderen. Partijen ter andere zijde verbinden zich hun krachtigste medewerking te verlenen aan werkgever tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf en met alle hun ter beschikking staande middelen nakoming van het in de CAO bepaalde door hun leden te bevorderen.
3. Partijen plegen éénmaal per jaar overleg over de algemene gang van zaken binnen de onderneming en in het bijzonder met betrekking tot de werkgelegenheidsontwikkeling en sociale kengetallen. De vakorganisaties nemen het initiatief voor dit jaarlijkse overleg.
4. In het geval dat werkgever een adviesaanvraag indient bij de Ondernemingsraad krachtens artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden, zal werkgever een afschrift van deze adviesaanvraag ter informatie toesturen aan de vakorganisaties.

Artikel 3. Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Werkgever en werknemer verplichten zich deze CAO te goeder trouw na te leven en hun verplichtingen jegens elkander na te komen.
2. Werkgever verplicht zich gedurende de looptijd van deze CAO geen werknemers in dienst te houden op voorwaarden die, voor werknemer in negatieve zin afwijken van het in deze CAO bepaalde.
3. De werkgever zal ten aanzien van het functioneren en de mogelijkheden tot ontwikkeling van de werknemers binnen de onderneming, geen onderscheid maken tussen werknemers op grond van hun geslacht, burgerlijke staat, geloofsovertuiging, ras, etc.
4. Werkgever zal bij de invulling van vacatures zoveel mogelijk rekening houden met de doorgroeimogelijkheden van reeds in dienst zijnde werknemers, zulks met inachtneming van de objectieve functiecriteriën en het bedrijfseconomische belang van werkgever.
5. Werkgever tolereert geen ongewenste intimiteiten binnen de onderneming en is gerechtigd tot het nemen van disciplinaire maatregelen jegens de persoon die zich daaraan schuldig maakt.
6. De werknemer is gehouden de belangen van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
7. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijze van hem verlangd kunnen worden, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
8. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever, alsook binnen het object waar hij is gestationeerd. Hij is gehouden tot naleving van de betreffende voorschriften door of namens de werkgever c.q. de opdrachtgever, gegeven.

9. De werknemer is gehouden tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem tengevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt over het bedrijf van de werkgever en de objecten waar hij gestationeerd is geweest.
- 10 Het is de werknemer niet toegestaan zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, al dan niet in dienstbetrekking bij derden of als zelfstandige, betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten of functies te bekleden. De werkgever geeft in principe toestemming, mits door deze werkzaamheden een optimale uitoefening van de functie niet wordt belemmerd.
- 11 Het is de werknemer niet toegestaan, anders dan met goedvinden van de werkgever, op enigerlei wijze van derden beloningen, giften, schenkingen of vergoedingen te verzoeken of aan te nemen.
- 12 Zowel werkgever als werknemer zullen het nodige respect opbrengen voor alles wat te maken heeft met de persoonlijke levenssfeer. Hieruit volgt onder meer:
 - dat de werkgever aan de werknemer op diens verzoek inzage geeft in zijn persoonsgegevens binnen het bedrijf;
 - dat de werkgever deze gegevens niet aan onbevoegden ter inzage zal geven zonder uitdrukkelijke toestemming van de betrokken werknemer.

Artikel 4. Sociaal beleid

1. Tussen de werkgever en de Ondernemingsraad worden afspraken gemaakt over de wijze waarop binnen de onderneming het scholings- en employabilitybeleid gestalte wordt gegeven, met als doel om de inzetbaarheid en weerbaarheid van de werknemers binnen de onderneming en op de externe arbeidsmarkt te verhogen. De uitgangspunten daarbij zijn:
 - het stimuleren van het volgen van opleiding en scholing door werknemers middels het vaststellen van opleidingsdoelstellingen, het beschikbaar stellen van opleidingsfaciliteiten, zoals (interne) trainingen en een studiekostenregeling en het registreren van opleidingsgegevens van de werknemers;
 - functiegerelateerde opleidingen vinden in principe plaats binnen de reguliere werktijd van de medewerker;
 - het leveren van een serieuze inspanning door werkgever om een officiële erkenning te verkrijgen van de interne opleiding "Basic Operator";
 - het opstellen van een vast stramien voor functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken en doorstroomgesprekken;
 - het toegankelijk maken van vacatures voor de werknemers middels regelmatige publicatie van vacature-overzichten.
2. Het aannamebeleid van de werkgever is, met inachtnaam van verantwoorde bedrijfseconomische randvoorwaarden, gebaseerd op de volgende uitgangspunten:
 - de werkgever streeft in de arbeidsrelatie met medewerkers, zoveel mogelijk naar vaste dienstverbanden op basis van een arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer;
 - uitzendbureau's worden hoofdzakelijk ingezet als wervingskanaal voor bovengenoemd streven, behalve in het geval van vakantiekrachtenprojecten, het opvangen van pieken in de productie en het inzetten van medewerkers op echte tijdelijke functies of projecten;
 - de inzet van uitzendkrachten is onderwerp van overleg tussen de werkgever en de Ondernemingsraad.
3. De werkgever biedt aan de werknemer die minimaal 5 jaar onafgebroken in dienst is van de werkgever, gedurende de periode van maximaal drie jaar voorafgaande aan de pensioenleeftijd tot aan de pensioenleeftijd de mogelijkheid om zijn contractuele arbeidsduur te verminderen tot 80% van de normale fulltime arbeidsduur met behoud van 90% van het salaris en 90% van de pensioenopbouw, binnen de navolgende randvoorwaarden:

- de werknemer vraagt de arbeidsduurvermindering uiterlijk drie maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan bij zijn leidinggevende onder vermelding van de voorkeur van de werknemer over de wijze van invulling;
 - de arbeidsduurvermindering wordt vorm gegeven in herkenbare tijdseenheden van hele of halve dagen;
 - na overleg met de werknemer stelt de werkgever de wijze van invulling vast, daarbij rekening houdende met zowel de belangen van de werknemer als met het bedrijfsbelang van werkgever;
 - de overige arbeidsvoorwaarden worden aangepast naar rato van de 80% arbeidsduur;
 - de gemaakte afspraken worden schriftelijk bevestigd aan de werknemer;
 - bij gewijzigde omstandigheden tengevolge van nieuwe aanmeldingen kan de werkgever na overleg met de werknemer de wijze van invulling wijzigen en opnieuw vaststellen.”
4. De werkgever stelt gedurende de looptijd van deze cao een budget van maximaal € 30.000,- ter beschikking om werknemers in de leeftijdscategorie tussen 40 en 50 jaar in de gelegenheid te stellen een loopbaanadvies of loopbaanscan uit te laten voeren door een onafhankelijke loopbaanadviseur.
5. CAO-partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO een onderzoek doen naar de behoeften van de werknemers in het kader van leeftijdsfasebewust personeelsbeleid. De Ondernemingsraad verzorgt de (coördinatie van de) uitvoering van dit onderzoek en rapporteert daarover aan de CAO-partijen.”
6. Partijen zijn van mening dat in deze CAO het navolgende kader moet worden opgenomen waarbinnen individuele afspraken tussen werkgever en werknemer kunnen worden gemaakt over het doorwerken na de pensioenleeftijd van 65 jaar:
- de pensioenleeftijd waarop de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt is 65 jaar;
 - doorwerken na 65 jaar is géén recht van de werknemer, maar kan in individuele gevallen overeengekomen worden tussen werkgever en werknemer;
 - doorwerken na 65 jaar van een werknemer schept geen recht voor andere werknemers om door te werken na 65 jaar;
 - doorwerken gebeurt op basis van een nieuwe arbeidsovereenkomst met een duur tot maximaal het bereiken van de 67-jarige leeftijd;
 - de medewerker behoudt het salaris dat hij had bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd;
 - er vindt géén pensioenopbouw meer plaats;
 - bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer heeft de werkgever een loondoorbetalingsverplichting van 70% van het vaste bruto maandsalaris;
 - indien één der partijen de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen zal de andere partij daaraan direct zijn medewerking verlenen en zal dit door middel van een vaststellingsovereenkomst “beëindiging met wederzijds goedvinden” worden vastgelegd, waarbij door de werkgever een beëindigingstermijn in acht worden genomen van twee maanden en door de werknemer een beëindigingstermijn van één maand;
 - arbeidsongeschiktheid van de werknemer vormt géén belemmering voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - de termijn van beëindiging moet in elk geval zodanig zijn dat de werknemer aansluitend een pensioenuitkering kan ontvangen;
 - uitstel van de pensioenuitkering kan tot maximaal de eerste maand waarin de werknemer de 67-jarige leeftijd bereikt.

Artikel 5. Uitzendarbeid

1. De werkgever zal voor uitzendkrachten de afspraken met betrekking tot beloning toepassen conform de bepalingen in de artikelen 12, 22, 23 en 24 van deze

CAO.

De bepaling in artikel 24 geldt niet voor uitzendkrachten die in de periode van juni tot en met september gedurende maximaal 13 weken als vakantiekracht werkzaam zijn ter vervanging van vaste medewerkers. Voor hen geldt dat de bij aanvang overeengekomen beloning geldt voor de gehele periode welke de uitzendkracht als vakantiekracht werkzaam is.

2. De werkgever (inlener) verplicht zich er voor zorg te dragen dat uitzendkrachten conform de bepalingen in de artikelen 12, 22, 23 en 24 van deze CAO worden betaald middels vastlegging van de afspraken met het uitzendbureau dat de uitzendkracht aan werkgever ter beschikking stelt.
3. De werkgever zal uitsluitend uitzendkrachten inlenen via uitzendbureau's die zijn aangesloten bij de Stichting Normering Arbeid.

HOOFDSTUK II: DIENSTVERBAND

Artikel 6. Schriftelijke arbeidsovereenkomst, indiensttreding en ontslag

1. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarbij deze CAO als integraal gedeelte wordt aanvaard. De werknemer is gehouden deze arbeidsovereenkomst te tekenen.
2. In deze arbeidsovereenkomst wordt in elk geval vastgelegd:
 - de naam en het adres van de werkgever en van de werknemer;
 - de aanvangsdatum van de dienstbetrekking, de proeftijd en de opzegtermijn;
 - de duur van de dienstbetrekking ingeval het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft;
 - de functie van de werknemer;
 - het salaris van de werknemer en de salarisschaal waarin hij is ingedeeld;
 - de vakantietoeslag en het aantal vakantiedagen;
 - een concurrentiebeding, indien zulks is overeengekomen.
3. Tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer uitdrukkelijk is opgenomen dat géén danwel een kortere proeftijd is overeengekomen geldt de navolgende regeling, conform het bepaalde in artikel 7:652 van het BW:
 - bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd welke is aangegaan voor korter dan twee jaren geldt een proeftijd van één maand;
 - bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, danwel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd welke is aangegaan voor twee jaren of langer geldt een proeftijd van twee maanden."
4. De arbeidsovereenkomst eindigt door:
 - beëindiging met onmiddellijke ingang door de werkgever of de werknemer tijdens de proeftijd of wegens een dringende reden in de zin van artikel 7 : 678 / 679 BW;
 - opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtnaeme van de opzegtermijn;
 - ontbinding door de kantonrechter wegens gewichtige redenen;
 - het bereiken van de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt;
 - overlijden van de werknemer;
 - het bereiken van het vooraf bepaalde tijdstip bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
5. De opzegtermijn die door werkgever en werknemer in acht dient te worden genomen is conform het bepaalde in artikel 7: 672 van het BW. Deze bedraagt voor de werknemer één maand. Voor de werkgever bedraagt de opzegtermijn:
 - één maand, indien het dienstverband op de dag van opzegging korter dan vijf jaar heeft geduurd;
 - twee maanden, indien het dienstverband op de dag van opzegging vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd;
 - drie maanden, indien het dienstverband op de dag van opzegging tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd;
 - vier maanden, indien het dienstverband op de dag van opzegging vijftien jaar of langer heeft geduurd.
6. In afwijking van het bepaalde in lid 5 van dit artikel en conform het bepaalde in artikel 7:672 lid 8 BW kan in de individuele arbeidsovereenkomst een, voor zowel de werkgever als de werknemer gelijke opzegtermijn worden vastgesteld van twee maanden.

HOOFDSTUK III: ARBEIDSDUUR EN WERKTIDJEN

Artikel 7. Arbeidsduur

1. De basis jaarlijkse arbeidsduur bedraagt 2086,8 uur voor een voltijd werknemer. Dit komt overeen met een gemiddeld 40-urige werkweek (52,17 x 40 uur).
2. Tengevolge van arbeidsduurverkorting bedraagt de standaard jaarlijkse arbeidsduur 1930,3 uur voor een voltijd werknemer. Dit komt overeen met een gemiddeld 37-urige werkweek (52,17 x 37 uur). De gemiddeld 37-urige werkweek wordt berekend over een periode van 13 weken.
3. De netto jaarlijkse arbeidsduur bedraagt 1707,8 uur en bestaat uit de standaard jaarlijkse arbeidsduur minus gemiddeld 1,9% van de standaard jaarlijkse arbeidsduur voor feestdagen als genoemd in artikel 8 en 9,6% van de standaard jaarlijkse arbeidsduur voor vakantierechten als genoemd in artikel 19.
4. De normale arbeidsduur voor parttimers wordt vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst. De bepalingen in deze cao met betrekking tot de arbeidsduur, vakantie en salaris gelden naar rato van de contractuele arbeidsduur.

Artikel 8. Werktijden en roosters

1. De gemiddeld 37-urige werkweek wordt gerealiseerd door middel van roosters die door de werkgever, na overleg met de betrokken werknemers en conform de wettelijke bepalingen terzake, in overleg met de OR worden vastgesteld binnen de navolgende randvoorwaarden:
 - a. de normale dagdienstbegrenzing ligt tussen 06.00 uur en 19.00 uur op maandag t/m vrijdag;
 - b. de maximale normale arbeidsduur per dag bedraagt 9 uur;
 - c. de maximale normale arbeidsduur per week bedraagt 45 uur.

Met instemming van de OR kan de werkgever binnen de grenzen van de arbeidstijdenwetgeving naar boven afwijken van de hiervoor genoemde dag- en/of weekbegrenzing.

2. Binnen de in lid 1 genoemde roosters kunnen maximaal 13 zaterdagen per kalenderjaar per werknemer als normale werkdag worden ingeroosterd tegen een toeslag als is opgenomen in de matrix "Toeslagen voor werk op bijzondere uren" in bijlage III. Maximaal 5 zaterdagen daarvan kunnen verplicht worden vastgesteld en maximaal 8 zaterdagen kunnen worden vastgesteld op vrijwillige basis.
3. Indien voor een afdeling (nog) geen rooster(s) is/zijn vastgesteld conform het bepaalde in lid 1 en lid 2 van dit artikel, geldt de navolgende standaardregeling:
 - a. de normale wekelijkse arbeidsduur wordt verdeeld over maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 19.00 uur;
 - b. de normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt 7,5 uur, exclusief een pauze van 0,5 uur;
 - c. op jaarbasis heeft de werknemer recht op 3 roostervrije dagen, waarvan er maximaal 2 door de werkgever in overleg met de OR verplicht kunnen worden vastgesteld.
4. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is gedurende de periode waarop volgens rooster niet gewerkt hoeft te worden, dan wordt daarvoor geen vervangende vrije tijd vastgesteld. Indien de medewerker op verzoek van de werkgever alsnog op een vastgestelde roostervrije periode arbeid verricht, dan krijgt hij daarvoor een vervangende roostervrije periode.

Artikel 9. Arbeid op feestdagen

1. Onder feestdagen wordt verstaan:
 - a. de algemeen erkende christelijke feestdagen, te weten: eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag en eerste en tweede kerstdag;
 - b. de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin landelijk wordt gevierd (Koninginnedag) en Nieuwjaarsdag.
 - c. 5 mei (bevrijdingsdag), éénmaal per 5 jaar (voor het eerst in het jaar 2005) en mits deze dag in het betreffende jaar door de overheid is aangewezen als nationale feestdag.
2. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt (met uitzondering van consignatie- en storingsdiensten). Voorzover de hiervoor genoemde feestdagen niet op zondag vallen, zal niettemin het salaris worden doorbetaald. Indien om zwaarwichtige redenen toch op een feestdag gewerkt moet worden, na overleg met de OR, worden deze uren beschouwd als overwerk in de zin van artikel 12.

Deze regeling geldt niet voor de werknemer die in volcontinuïdient werkzaam is. Daarvoor geldt dat het werken op een feestdag is opgenomen in de berekening van de ploegtoeslag.

Artikel 10. Arbeid op Zondag

1. Arbeid op Zondag dient zoveel mogelijk te worden beperkt en geschiedt op basis van vrijwilligheid, behalve indien de aard van de werkzaamheden dit noodzakelijk maakt uit hoofde van de dienstverlening aan klanten ingeval van consignatiediensten, storingsdiensten en weekenddiensten op specifieke objecten.

Artikel 11. Arbeid op bijzondere uren

1. Onder arbeid op bijzondere uren wordt verstaan:
 - a. werk verricht op de uren op maandag t/m vrijdag gelegen voor 06.00 uur en na 19.00 uur;
 - b. werk verricht op zaterdag;
 - c. werk verricht op zondag, zoals genoemd in artikel 10, alsmede op de in artikel 9 genoemde feestdagen.
2. Arbeid op bijzondere uren wordt zoveel mogelijk voorkomen, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is, verplicht.
3. In geval dat de werknemer werkt op bijzondere uren geldt daarvoor een toeslag op het uursalaris, zoals is opgenomen in de matrix "toeslagen voor werk op bijzondere uren" in bijlage III.
De waarde van het basisuursalaris voor de berekening van de beloning per uur bedraagt $1/160,33$ x het salaris.
4. De toeslag is niet verschuldigd indien de verschuiving van de werktijd naar bijzondere uren wordt vastgesteld op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

Artikel 12. Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan arbeid die door de werknemer in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever is verricht boven de gemiddeld 37-urige werkweek, gemeten op kwartaalbasis.
2. Onder overwerk wordt in ieder geval verstaan:
 - a. de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 9 uur per dag;
 - b. de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 45 uur per week;
 - c. de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 481 uur per kwartaal.

Ingeval, conform het bepaalde in artikel 8 lid 1, in overleg met de OR een hogere maximale arbeidsduur per dag respectievelijk per week is overeengekomen dan de 9 uur respectievelijk 45 uur, dienen in lid a en lid b deze hogere waarden te worden gelezen.

3. Indien binnen een afdeling wordt gewerkt conform de in artikel 8 lid 3 genoemde standaardregeling wordt onder overwerk verstaan de in opdracht van de werkgever gewerkte uren boven de 37,5 uur per week.
4. Onder overuren wordt niet verstaan de incidentele arbeid die is verricht aansluitend aan het einde van de werktijd volgens rooster tot maximaal een half uur per dag en welke behoort tot het afmaken van de normale functietaken of het opruimen van de werkplek.
5. Overuren dienen zoveel mogelijk te worden voorkomen doch zijn verplicht, indien dit naar het oordeel van de werkgever in het bedrijfsbelang noodzakelijk is.
6. Overuren die in enig kwartaal zijn gemaakt dienen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zoveel mogelijk in tijd voor tijd te worden gecompenseerd binnen hetzelfde en/of het daarop volgende kwartaal. Indien tijd voor tijd niet mogelijk is worden deze uren uitbetaald. De vastgestelde toeslagen op het uursalaris bij overwerk worden altijd uitbetaald.
7. In geval dat de werknemer overuren werkt, gelden daarvoor de volgende toeslagen op het uursalaris:
 - overuren eerste 2 uren per dag: 25%
 - overuren aansluitend aan de eerste 2 uren per dag: 50%
 - overuren op zaterdag: 50%
 - overuren op zon- en feestdagen: 100%
8. Overuren worden maandelijks achteraf berekend. Voorzover deze niet in tijd voor tijd worden ingepland in de daaropvolgende maand, worden zij als voorschot betaalbaar gesteld; na afloop van het kwartaal wordt op basis van nacalculatie over dat kwartaal het eindsaldo berekend, waarmee de voorschotbetalingen worden gecorrigeerd.

Artikel 13. Werkroosters Mobiele Operators en Service Engineers

1. De aard van de functies Mobiele Operator en Service Engineer brengt met zich mee dat deze niet volgens vooraf in overleg vast te stellen werkroosters kunnen werken. Werkgever zal zich inspannen om de werkplanning voor deze medewerkers zo efficiënt mogelijk te realiseren, teneinde reistijden en reisafstanden zoveel mogelijk te beperken.
2. Als dagelijkse arbeidsduur geldt de tijd tussen de opgegeven vertrektijd bij aanvang van de werkzaamheden en de aankomsttijd thuis, onder aftrek de werkelijke reistijd tot maximaal vijfenveertig minuten per gewerkte dag en een half uur pauze per gewerkte dag. Bij de vaststelling van de feitelijke arbeidsduur aan de hand van de ingevulde urenverantwoordingsstaten wordt rekening gehouden met vastgestelde normtijden inzake reparaties, automatenverzorging en reizen.

In afwijking van bovenstaande geldt voor de Mobiele Operator en de Service Engineer die reeds vóór 1 juli 2005 in deze functie werkzaam was, dat met ingang van 1 juli 2005 de werkelijke reistijd tot maximaal 30 minuten per gewerkte dag in mindering wordt gebracht, gedurende dezelfde periode als die hij in deze functie werkzaam was vóór 1 juli 2005. De Mobiele Operator of Service Engineer die op 1 juli 2005 10 jaar of langer in deze functie werkzaam was behoudt de aftrek van de werkelijke reistijd tot maximaal dertig minuten per gewerkte dag zolang hij de functie van Mobiele Operator of Service Engineer vervult.

3. De berekening van de gewerkte uren en overuren geschiedt met inachtnaam van de randvoorwaarden als genoemd in artikel 8 lid 1 en lid 2, en in artikel 12 lid 1 t/m 8.

Artikel 14. Consignatiedienst

1. De werknemer kan verplicht worden om uit hoofde van zijn functie ingezet te worden in consignatiedienst. Onder consignatiedienst wordt verstaan dat de werknemer gedurende een periode van minimaal 24 uur bereikbaar moet zijn om in spoedeisende gevallen werkzaamheden buiten de normaal geldende arbeidsduur en werktijden te verrichten. De werknemer ontvangt hiervoor een consignatietoeslag conform het bepaalde in lid 3.

Functies waarop een consignatiedienst van toepassing is zijn o.a. Service Engineers en (afhankelijk van het object) Operators.

2. Onder beperkte consignatie wordt verstaan dat de medewerker gedurende een etmaal minder dan 24 uur oproepbaar is.
Onder volledige consignatie wordt verstaan dat de medewerker gedurende een etmaal 24 uur oproepbaar is.
3. De consignatietoeslag bedraagt per 24 uur bij beperkte consignatie:
 - 0,5% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van maandag tot en met vrijdag;
 - 1% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van zaterdag tot en met zondag;

De consignatietoeslag bedraagt per 24 uur bij volledige consignatie:

- 1% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van maandag tot en met vrijdag;
 - 2% van het salaris, indien de consignatie plaatsvindt van zaterdag tot en met zondag of op een feestdag.
- Voor de berekening van de consignatietoeslag wordt uitgegaan van het fulltime salaris.
4. Indien de geconsigneerde werknemer voor het verrichten van extra werkzaamheden wordt opgeroepen, dan worden de gewerkte uren als volgt betaald:
 - de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 22.00 uur 125% van het uursalaris;
 - de uren op maandag t/m vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur 150% van het uursalaris;
 - uren op zaterdag 150% van het uursalaris;
 - uren op zondagen (tot maandag 06.00 uur) en feestdagen 200% van het uursalaris.
 5. Als gewerkte uren gelden tevens de reizen van huis naar de plaats waar de werkzaamheden worden verricht en vice versa.

6. Indien de geconsigneerde werknemer is opgeroepen teneinde werkzaamheden te verrichten, dient na afloop van dat werk de wettelijke minimale rustduur in acht te worden genomen.

Artikel 15. Ploegendiensten

1. Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van werkzaamheden in een rouleersysteem volgens een rooster met vaste aanvangstijden. Hierbij dient tenminste sprake te zijn van twee diensten per etmaal gedurende vijf dagen per week of tien dagen per twee weken.
2. De werknemer die in een ploegendienst werkt ontvangt daarvoor een toeslag. De hoogte van de toeslag voor een ploegendienst wordt vastgesteld door toepassing van de toeslagpercentages zoals opgenomen in de matrix "Toeslagen voor het werken op bijzondere uren" (bijlage III), op de volgens het ploegenschema gewerkte uren. Het volgens deze wijze berekende gemiddelde percentage wordt maandelijks betaald met de betaling van het salaris.

Artikel 16. Specifieke regelingen

1. Tengevolge van specifieke omstandigheden welke kunnen voorkomen op Operating-objecten, kan de werkgever bij uitzondering individuele regelingen treffen met de betreffende werknemer(s), met betrekking tot het werken op afwijkende tijdstippen, ploegendiensten, weekenddiensten, etc. Deze regelingen dienen te zijn gebaseerd op de uitgangspunten zoals vastgelegd in deze cao met betrekking tot de beloningsgrondslagen en mogen daarvan niet in negatieve zin afwijken.

Artikel 17. Geen cumulatie van toeslagen

1. In het geval dat gewerkt wordt op tijdstippen waarop zowel een toeslag wegens het werken op bijzondere uren, het werken in ploegen en/of overwerktoeslag van toepassing is, cumuleren deze toeslagen niet, doch wordt bij de berekening van de beloning voor deze uren uitgegaan van het hoogste toeslagpercentage van één der overlappende regelingen.

Artikel 18. Bijzonder verlof

1. Met uitsluiting van het anders en overige bepaalde in artikel 7: 629 van het B.W., heeft de werknemer in de navolgende gevallen gedurende de daarbij aangegeven tijd verlof met behoud van salaris, voorzover de gebeurtenis binnen de voor hem geldende arbeidstijd valt. Voorwaarde is dat hij de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en dat hij zulks, indien mogelijk, tenminste een week vantevoren aan zijn chef of afdelingshoofd kenbaar maakt:

De noodzakelijk te verletten tijd tot ten hoogste één dag:

- bij vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting (met uitzondering van de

dienstplicht), indien deze verplichting persoonlijk moet worden nagekomen, dit niet in de vrije tijd kan geschieden en niet te wijten is aan schuld of nalatigheid van de werknemer;

- bij noodzakelijk bezoek aan de huisarts, tandarts of specialist, gedurende een door werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur.

Één dag

- bij het huwelijk op de dag dat de plechtigheid plaats heeft van eigen kinderen, pleegkinderen, ouders, schoonouders, broers, zusters, schoonbroers, schoonzusters;
- bij het overlijden van broers, zusters, schoonbroers, schoonzusters, grootouders en schoongrootouders;
- bij de viering van het 25-, 40-, en 50-jarig huwelijksfeest van de werknemer, ouders, schoonouders en grootouders;
- bij verhuizing van de werknemer met een maximum van éénmaal per jaar.

Twee dagen

- bij het huwelijk van de werknemer;
- bij de bevalling van de echtgenote van de werknemer, zijnde de dag van de bevalling en de eerstvolgende werkdag;
- bij de adoptie van een kind door werknemer;
- bij het overlijden van een der ouders, schoonouders en niet inwonende (pleeg)kinderen, zijnde de dag van overlijden en de dag van de begrafenis.

Meerdere dagen

- bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of een eigen inwonend (pleeg)kind van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie.

2. De werknemer kan door de werkgever vrijaf worden verleend met behoud van salaris in andere gevallen dan hierboven genoemd, of gedurende langere tijd dan hierboven is aangegeven, indien naar het oordeel van de werkgever bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen en de werkzaamheden dit toelaten. Dit artikel is ook van toepassing met betrekking tot de levenspartner van de werknemer waarmee hij duurzaam samenwoont.

HOOFDSTUK IV: VAKANTIE

Artikel 19. Vakantierechten

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. De werknemer met een volledig dienstverband heeft per vakantiejaar recht op een basisvakantie met behoud van salaris, ter grootte van 9,6% van de standaard jaarlijkse arbeidsduur, zijnde 185 uur.
In de standaardregeling van artikel 8 lid 3 komt dit overeen met 25 vakantiedagen.
3. Oudere werknemers hebben recht op extra vakantie bovenop de basisvakantie, conform de volgende staffel:
 - leeftijd 45 tot 50 jaar: 1 dag extra per kalenderjaar;
 - leeftijd 50 tot 55 jaar: 2 dagen extra per kalenderjaar;
 - leeftijd 55 jaar en ouder: 3 dagen extra per kalenderjaar.

Meetpunt voor de toekenning van de extra dagen in een kalenderjaar is de leeftijd van de werknemer op 1 januari van het kalenderjaar.
4. De parttimer die minder dan vijf dagen per week werk verricht, alsook de werknemer die nog geen volledig vakantiejaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de hierboven genoemde vakantierechten, met inachtnaam van het bepaalde in lid 5.
5. Indien de werknemer na de eerste dag van de maand in dienst treedt of vóór de laatste dag van de maand uit dienst treedt, wordt deze maand naar evenredigheid meegerekend bij de berekening van het saldo vakantierechten.
6. In het jaar van indiensttreding wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld, eventueel bij zijn vorige werkgever niet genoten vakantiedagen welke hij verworven en uitbetaald heeft gekregen, op te nemen als onbetaald verlof.
7. Voor elke volle kalendermaand gedurende welke de werknemer wegens het niet verrichten van de overeengekomen werkzaamheden geen salaris geniet, worden de vakantierechten verminderd met 1/12 deel van de jaarlijkse vakantie. Deze vermindering blijft achterwege voor elke volle kalendermaand, maar tot ten hoogste een aantal van zes in de gevallen genoemd in artikel 7: 635 van het B.W. Dit artikel betreft de opbouw van vakantierechten gedurende maximaal een half jaar tijdens arbeidsongeschiktheid.
8. Indien de werknemer bij de beëindiging van het dienstverband zijn vakantiedagen nog niet (geheel) heeft opgenomen, wordt het saldo uitbetaald. Eventueel teveel opgenomen vakantiedagen worden op het laatst te betalen salaris in mindering gebracht.

Artikel 20. Opnemen van vakantie

1. Opname van vakantie vindt plaats in uren. Bij opname van een hele dag (respectievelijk hele dagen) vakantie wordt het vakantierecht verminderd met het aantal werkelijk te werken uren volgens het werkrooster van de betreffende dag (respectievelijk dagen). Eventueel ingeplande arbeidsduurverkortingsuren blijven daarbij buiten beschouwing.
2. Vakantie-uren moeten als regel worden opgenomen in het vakantiejaar waarin zij zijn opgebouwd en dienen in overleg met de werkgever te worden vastgesteld. Hierbij zal, binnen de bedrijfsorganisatorische mogelijkheden zoveel mogelijk rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer. Over het opnemen

van vakantiedagen dient de werknemer tijdig overleg te plegen met de werkgever, conform de door werkgever vastgestelde vakantieregeling.

3. De werknemer met een fulltime dienstverband is verplicht per kalenderjaar tenminste 75 uren aaneengesloten vakantie op te nemen in de periode die loopt van mei tot en met september van enig vakantiejaar. Voor parttime werknemers geldt dit aantal uren naar rato. De opgave van deze vakantieperiode dient uiterlijk op 1 maart van het vakantiejaar door de werknemer bij werkgever te zijn ingediend.
4. De werknemer mag maximaal vijf niet opgenomen vakantiedagen meenemen naar het volgende vakantiejaar. Deze dienen alsdan te worden genoten vóór 1 mei van dat volgende jaar. Indien dit niet is geschied kan de werkgever de dagen aanwijzen waarop de werknemer deze vakantie op dient te nemen. Aanspraken op niet opgenomen vakantiedagen vervallen vijf jaar na de datum waarop zij zijn ontstaan, conform het bepaalde in het B.W.
5. De werknemer heeft recht op opname van vijf vakantiedagen aansluitend op het bijzonder verlof wegens bevalling (van zijn echtgenote), mits hij dit verlof tenminste twee maanden vóór de uiterekende bevallingsdatum heeft aangevraagd.
6. De verlofprocedure, in het bijzonder voor de afdeling operatie, wordt door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Jaarlijks zal deze procedure meegezonden worden met de brieven en de formulieren die de Operators ontvangen en waarin zij hun gewenste vakantie in de zomerperiode dienen op te geven.

Artikel 21. Vakantietoeslag

1. Het vakantietoeslagjaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. De werknemer heeft aanspraak op een vakantietoeslag van het op 31 mei van het betreffende kalenderjaar geldend wettelijk (of anderszins van overheidswege vastgestelde) percentage van het bruto jaarsalaris, zijnde 12 x het salaris over de maand juni. Momenteel bedraagt dit percentage 8%.
3. De vakantietoeslag wordt betaalbaar gesteld in de maand juni, danwel bij de eindafrekening bij beëindiging van de dienstbetrekking. De vakantietoeslag van de werknemer die tussen 1 juli en 31 december van het vakantietoeslagjaar in dienst is getreden, wordt in het jaar van indiensttreding uitbetaald in december van dat jaar.
4. Indien het dienstverband (nog) niet het volledige vakantietoeslagjaar heeft geduurd, wordt het recht op vakantietoeslag naar evenredigheid verminderd.
5. De werknemer wiens dienstverband tijdens het vakantietoeslagjaar begint, respectievelijk eindigt, ontvangt een vakantietoeslag die is berekend over het salaris dat het laatst voor hem heeft gegolden.
6. De werknemer die arbeidsongeschikt is ontvangt de vakantietoeslag indien en voorzover deze niet is begrepen in de uitkering krachtens de wettelijke regelingen inzake arbeidsongeschiktheid.

HOOFDSTUK V. FUNCTIE-INDELING EN SALARISBEPALINGEN

Artikel 22. Functiegroepen en salarisschalen

1. Er is een lijst van functiegroepen. Deze lijst is niet uitputtend, maar bestaat uit een aantal zgn. kapstokfuncties.
2. De werkgever stelt voor de werknemer op grond van de door hem te verrichten werkzaamheden zijn functie vast. Deze functie is / wordt ingedeeld in één van de functiegroepen.
3. De werknemer die bezwaar heeft tegen de vaststelling van zijn functie en de indeling in de daarbijbehorende functiegroep, kan zijn bezwaren schriftelijk en gemotiveerd kenbaar maken bij zijn verantwoordelijke manager. De verantwoordelijke manager dient zijn beslissing schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer kenbaar te maken. Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de beslissing van de verantwoordelijke manager kan hij hiertegen op dezelfde wijze in beroep gaan bij zijn General Manager respectievelijk het verantwoordelijke MT-lid.

Indien de werknemer bezwaar heeft tegen de beslissing van zijn General Manager respectievelijk het verantwoordelijke MT-lid, kan hij zijn bezwaar indienen bij de Geschillenadviescommissie. Deze brengt een advies uit aan de General Manager dat, mist bij meerderheid van stemmen genomen, bindend is.

4. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal die de bandbreedte aangeeft waarbinnen het schaalsalaris van de werknemer wordt vastgesteld.
5. De functiegroepen en salarisschalen 1 t/m 6 die zijn opgenomen in bijlagen I en II maken deel uit van deze cao. De functiegroepen 7 t/m 10 maken eveneens deel uit van deze cao, doch hierop zijn de bepalingen inzake salaris niet van toepassing.

Artikel 23. Salarissen

1. De werknemer die over de vaardigheid en ervaring beschikt welke voor de vervulling van een bepaalde functie is vereist, wordt bij tewerkstelling in die functie in de daarmee overeenkomende salarisschaal geplaatst en een salaris toegekend tussen het aanvangs-schaalsalaris en het MRP-schaalsalaris. Bij indiensttreding kan aan de werknemer die de functie nog niet volledig kan vervullen een salaris worden toegekend volgens een salarisschaal die lager ligt dan de bij zijn functie behorende salarisschaal.
2. Het salaris van de werknemer die het MRP-bedrag van zijn salarisschaal nog niet heeft bereikt en die minimaal zes maanden in dienst is, wordt jaarlijks per 1 januari van ieder jaar opnieuw vastgesteld op basis van het bij werkgever geldende beoordelingssysteem. Het beoordelingssysteem behoeft het instemmingsrecht van de OR.

In de regel wordt de werknemer bij normaal functioneren een verhoging ter grootte van één referentieperiodiek toegekend, totdat hij het MRP-bedrag van zijn salarisschaal heeft bereikt. In bijzondere gevallen kan aan een werknemer géén, een lagere of een hogere verhoging worden toegekend.

Indien werkgever van mening is dat sprake is van "bijzonder gevallen" welke zijn gebaseerd op bedrijfsomstandigheden, en waardoor werkgever voornemens is om het niet (in zijn geheel) toekennen van salarisverhogingen toe te passen op een collectiviteit van werknemers, dient werkgever hierover tijdig met de partijen ter andere zijde overeenstemming te bereiken.

3. De werknemer die het MRP-bedrag in zijn salarisschaal heeft bereikt en daarna gedurende een periode van vijf jaar aaneengesloten normaal goed functioneert, ontvangt één referentieperiodiek tussen MRP en het maximumbedrag van de salarisschaal. Deze cyclus van vijf jaar aaneengesloten normaal goed functioneren, waarna toekenning van een referentieperiodiek volgt, herhaalt zich tot dat het maximumbedrag in de salarisschaal is bereikt.
4. Een nieuwe werknemer kan gedurende de periode van maximaal één jaar worden ingeschaald in de aanloopschaal 1, welke schaal gelijk is aan de bedragen van het Wettelijk Minimumloon.
5. De uitbetaling van het salaris geschiedt elke maand tegen het einde van de maand op een door de werknemer aan te geven bank- of girorekening.
6. Voor de parttimer wordt het salaris vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij volledige werktijd.

Artikel 24. Algemene salarisaanpassingen

1. Gedurende de looptijd van deze CAO worden de salarisschalen en de schaalsalarissen van de werknemer in de functiegroepen 1 t/m 6 als volgt aangepast:
 - per 1 april 2011: 1,25% verhoging;
 - per 1 januari 2012: 1,25% verhoging;
 - per 1 januari 2013: 1,00% verhoging.
2. De in lid 1 genoemde verhogingen hebben betrekking op het gehele vaste bruto maandsalaris van de werknemer, met uitzondering van de werknemer waarmee afspraken zijn gemaakt over de afbouw van het salaris c.q. de afbouw van een persoonlijke toeslag.

Artikel 25. Overplaatsing in een hogere salarisschaal

1. Van de werknemer die een functie gaat vervullen waarop een hogere salarisschaal van toepassing is, wordt het schaalsalaris vastgesteld op een bedrag tussen het aanvangs-schaalsalaris en het MRP-schaalsalaris van de hogere salarisschaal, dat minimaal hetzelfde bedraagt als het schaalsalaris dat de werknemer op het moment van overplaatsing heeft.

HOOFDSTUK VI. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN BIJDRAGE ZIEKTEKOSTEN

Artikel 26. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer die niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten tengevolge van ziekte of ongeval, welke niet het gevolg is van zijn opzet of grove schuld, ontvangt van de werkgever:
 - a. gedurende een periode van ten hoogste twaalf maanden en in afwijking van de 70% zoals in de WULBZ bepaald, 100% van het voor de werknemer geldende vaste salaris, exclusief eventuele onkostenvergoedingen. De verplichting van de werkgever tot doorbetaling van 100% van het salaris in afwijking van het daarover in de WULBZ bepaalde, geldt gedurende de looptijd van de CAO.
 - b. aansluitend aan de periode van twaalf maanden zoals omschreven in sub a, gedurende een periode van ten hoogste twaalf maanden 70% van het voor de werknemer geldende vaste salaris exclusief eventuele onkostenvergoedingen.
2. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten, geeft hiervan kennis aan de werkgever op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid, conform de daarvoor bij werkgever geldende procedure.
3. De werknemer heeft geen aanspraak op de in lid 1 genoemde doorbetaling, indien de verhindering tot het verrichten van zijn arbeid het gevolg is van een ongeval terzake waarvan op grond van wettelijke aansprakelijkheid rechten te zijnen behoeve geldend gemaakt kunnen worden, danwel indien de verhindering tot het verrichten van zijn arbeid het gevolg is van een ongeval terzake waarvan te zijnen behoeve een particuliere verzekering ter dekking van de tengevolge van het ongeval door de werknemer gederfde inkomsten is afgesloten.
4. In het kader van de Wet Poortwachter hebben de werkgever en de werknemer ieder de verplichting om binnen de door de wet aangegeven regels en procedures een inspanning te leveren welke is gericht op de reïntegratie van de werknemer binnen de onderneming van werkgever, dan wel buiten de onderneming van werkgever.
5. Indien het UWV GAK aan het einde van de wachttijd in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid oordeelt dat werkgever in gebreke is gebleven bij de reïntegratieinspanningen, zal werkgever, in afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in lid 1 van dit artikel, gedurende maximaal drie maanden aansluitend aan het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid, het voor de werknemer geldende vaste salaris exclusief eventuele onkostenvergoedingen, 100 % doorbetalen.
6. Indien de arbeidsongeschiktheid 2 jaar heeft geduurd, zal het dienstverband in principe worden beëindigd conform de daarvoor geldende regels.
7. Over de dagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt is worden geen onkostenvergoedingen en reiskostenvergoedingen betaald. Vakantierechten worden bij langdurige arbeidsongeschiktheid over een periode van maximaal zes maanden opgebouwd, conform het bepaalde in artikel 7: 635 van het BW.

Artikel 27. Wet Poortwachter

1. Werkgever verklaart dat hij bij de reïntegratie van een werknemer buiten de onderneming van werkgever géén draaideurconstructies zal toepassen. Onder

draaideurconstructie wordt verstaan een afspraak tussen werkgever en de nieuwe werkgever van werknemer, waarin buiten medeweten van de werknemer wordt overeengekomen dat het contract voor bepaalde tijd van werknemer bij de nieuwe werkgever, per definitie eindigt op de laatste dag van de contractperiode, en niet wordt verlengd, dan wel omgezet in onbepaalde tijd.

2. Werkgever maakt bij de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer gebruik van een gecertificeerde arbodienst en, al dan niet daaraan verbonden, reïntegratiebedrijven. De Ondernemingsraad van werkgever wordt krachtens haar rechten in de Wet op de Ondernemingsraden, betrokken bij de keuze van de arbodienst en de reïntegratiebedrijven. De reïntegratiebedrijven dienen te voldoen aan hoge kwaliteitscriteria, zoals onafhankelijkheid van werkgever, vakkundig geschoolde medewerkers, persoonlijke begeleiding, aantoonbaar succesvolle reïntegratie-resultaten, een volledige en geautomatiseerde informatievoorziening en hantering van een privacy-reglement.
3. Een aanbod tot passende arbeid in het kader van reïntegratie, zal door werkgever schriftelijk aan werknemer worden gedaan. Dit aanbod bevat tevens de verwijzing naar het recht van werknemer op een "second opinion" bij het UWV GAK."

Artikel 28. Bijdrage Zorgverzekering, gedifferentieerde WGA premie

1. De werkgeversbijdrage in de zorgverzekering van de werknemer is gelijk aan de wettelijk vastgestelde werkgeversbijdrage.
2. De gedifferentieerde WGA premie komt voor 50% voor rekening van de werkgever en voor 50% voor rekening van de werknemer.

HOOFDSTUK VII. PENSIOEN, LEVENSLOOPREGELING, SPAARLOON

Artikel 29. Pensioenverzekering

1. De werknemer is verplicht deel te nemen aan de bij werkgever geldende pensioenregeling, welke met ingang van 1 april 2011 is ondergebracht in een aparte ondernemings-CAO.

Artikel 30. Levensloopregeling

1. De werkgever biedt aan de werknemer de mogelijkheid om deel te nemen aan de collectieve Levensloopregeling conform de bepalingen van het bij deze regeling behorende reglement.
2. Indien werknemer deelneemt aan de Levensloopregeling is het hem niet toegestaan om ook deel te nemen aan de in artikel 31 genoemde spaarloonregeling.

Artikel 31. Spaarloonregeling

1. De werkgever biedt de werknemer de gelegenheid om deel te nemen aan de spaarloonregeling, conform de bepalingen van het spaarloonreglement.
2. Indien werknemer deelneemt aan de spaarloonregeling is het hem niet toegestaan om ook deel te nemen aan de in artikel 30 genoemde Levensloopregeling.

HOOFDSTUK VIII: SLOTBEPALINGEN

Artikel 32. Vakbondsfaciliteiten

1. Bezoldigde bestuurders van partijen aan werknemerszijde wordt op verzoek, behalve in die gevallen bedoeld in lid 2, toegang verleend tot daartoe door de werkgever aangewezen ruimte in hoofd- en nevenvestigingen ten behoeve van:
 - het onderhouden van contacten met leden van de vakbond;
 - het verstrekken van schriftelijke informatie volgens de met werkgever overeengekomen wijze;
 - het begeleiden van een werknemer bij de behandeling van een door de werknemer bij de werkgever geuite klacht.
2. De in lid 1 genoemde faciliteiten zijn ook mogelijk op operatinglocaties, doch uitsluitend indien en voorzover de werkgever daartoe uitdrukkelijke toestemming verkrijgt van de betreffende klant. De bestuurders of leden van de vakbond zullen nimmer zelfstandig contact met de betreffende klant zoeken.
3. Op verzoek van de vakorganisaties zal aan (kader)leden ten behoeve van vormings- en scholingsbijeenkomsten en/of het bijwonen van (algemene) vergaderingen van de vakorganisaties, vrijaf worden gegeven met behoud van salaris, indien en voorzover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten. Het totale verzuim volgens deze regeling bedraagt per jaar maximaal 25 dagen.
4. De vakorganisaties geven de namen van hun kaderleden schriftelijk door aan de werkgever.
5. De werkgever is bereid om mee te werken aan een regeling waarin het voor leden van de vakorganisaties mogelijk wordt gemaakt om, op vrijwillige basis, de vakbondscontributie te betalen uit het bruto salaris. Voorwaarde daarbij is dat het een administratief eenvoudig en fiscaal geaccepteerd systeem is.
6. De werkgever betaalt aan de vakorganisaties een werkgeversbijdrage van in totaal € 4.000,- per jaar looptijd van deze CAO. De verdeling van dit bedrag wordt door de vakorganisaties onderling vastgesteld. De werkgever betaalt de bijdrage indien en zodra hiervan een factuur is ontvangen.
7. Het verlenen van de in lid 1 t/m 4 en in lid 6 genoemde faciliteiten veronderstelt het bestaan van normale verhoudingen. Mochten deze op enig moment naar de mening van werkgever ontbreken, zoals bij een ernstig conflict, dan kan de werkgever deze faciliteiten buiten werking stellen.
8. Indien de afgesproken faciliteiten onjuist gebruikt worden, dan heeft de werkgever het recht deze te schorsen. De werkgever gaat hiertoe niet eerder over dan nadat er overleg heeft plaatsgevonden met de betrokken vakorganisatie(s).

Artikel 33. Duur van de overeenkomst

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 april 2015 en eindigt op 1 april 2016.
2. Tussentijdse wijzigingen kunnen alleen tot stand komen met instemming van beide partijen.
3. Verlenging vindt stilzwijgend plaats telkens voor de tijd van één jaar, tenzij één der partijen tenminste drie maanden voor de afloop van de overeenkomst schriftelijk

kennis geeft aan de andere partij op verlenging geen prijs meer te stellen, of wijzigingen te wensen.

Partij ter ene zijde:

Partijen ter andere zijde:

Maas International B.V.

FNV

W.J. van den Berg

R.R.J.B. Peters

De Unie

D.A.C. van Gestel

Bijlage 1

Functiematrix Maas International per 1 april 2011

	Operations	Logistics	Sales & Marketing	Mi Caffè	Overigen
Salarisschaal					
10	Regiomanager		Jr. Account Manager	Regiomanager	HR Functionaris
9	Sr. Operations Support Medewerker Technical Support Engineer	Logistiek Inkoper	Sr. Mw. Customer Relations Sr. Mw. After Sales		Administrateur
8		Coördinator Warehouse Coördinator Bedrijfsbureau			Systeembeheerder
7	Object Coördinator C Operations Support Medewerker	Coördinator Transport Jr. Logistiek Inkoper Coördinator Geldcentrale	Mw. After Sales		Hoofd Facilitaire Zaken Systeembeheerder
6	Object Coördinator B Sr. Service Engineer		Mw. Customer Relations		Mw. Personeelsadministratie
5	Object Coördinator A Service Engineer Sr. Installatie Engineer Medew. Repair Center		Medewerker Telesales		Mw. Financiële Administratie
4	Mobiele Operator Operator C Jr. Service Engineer Installatie Engineer	Meewerkend Voorman Medewerker Geldcentrale Chauffeur		Operator Inhouse Cafe	
3	Operator B	Magazijnmedewerker B		Mw. Inhouse Cafe	Medewerker Catering Telefoniste / receptioniste
2	Operator A	Magazijnmedewerker A			Medew. Keuken Bedr.rest.
1	aanloop	aanloop	aanloop	aanloop	aanloop

Bijlage 2

Salarisschalen CAO Maas International B.V. per 1 april 2011, incl. 1,25% verhoging

Salarisschaal		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aanvangsalaris	Wettelijk	1456,35	1506,40	1591,21	1688,65	1800,30	1927,24	2072,62	2239,05	2429,19	
	Minimum										
Normsalaris	Loon	1820,32	1906,70	2040,08	2193,23	2368,62	2569,83	2801,05	3067,04	3374,12	
Maximale uitloop		2002,03	2097,37	2244,32	2412,34	2605,65	2826,81	3081,16	3373,75	3711,53	
referentieperiodiek		45,30	47,41	51,09	60,57	64,79	70,58	76,90	84,27	92,70	

Toelichting op het salarissysteem

Aanvangsalaris is het minimumsalaris voor de functie.

Een medewerker kan bij indiensttreding gedurende maximaal één jaar in salarisschaal 1 geplaatst worden.

Normsalaris MRP (mid reference point): het voorlopige functie- eindsalaris bij normaal goed functioneren

Bij normaal goed functioneren ontvangt de medewerker in de regel een referentieperiodiek

Bij minder dan normaal goed functioneren ontvangt de medewerker een halve referentieperiodiek

Bij onvoldoende functioneren ontvangt de medewerker geen periodieke verhoging

Bij zeer goed tot uitstekend functioneren ontvangt de medewerker een hogere periodieke verhoging dan de standaardperiodiek

Toekenning van een periodiek wegens normaal goed functioneren eindigt in eerste instantie bij het MRP- salaris.

Maximale uitloop: dit is het maximaal bereikbare salaris in de salarisschaal.

Een salaris tussen MRP en maximale uitloop kan worden bereikt op basis van normaal goed functioneren gedurende

een periode van vijf jaar aaneengesloten nadat de medewerker het MRP-salaris heeft bereikt. Na deze vijf jaar ontvangt hij één referentieperiodiek

Deze cyclus van vijf jaar herhaalt zich tot de maximale uitloop in de salarisschaal is bereikt

Bijlage 2

Salarisschalen Maas International B.V. per 1 januari 2012, incl. 1,25% verhoging

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aanvangsalaris	Wettelijk	1474,55	1525,23	1611,10	1709,76	1822,80	1951,33	2098,52	2267,04	2459,55
	Minimum									
Normsalaris	Loon	1843,07	1930,53	2065,58	2220,64	2398,22	2601,95	2836,07	3105,38	3416,29
Maximale uitloop		2027,06	2123,58	2272,38	2442,50	2638,22	2862,15	3119,67	3415,92	3757,92
referentieperiodiek		45,86	48,00	51,73	61,33	65,60	71,46	77,86	85,33	93,86

Toelichting op het salarissysteem

Aanvangsalaris is het minimumsalaris voor de functie.

Een medewerker kan bij indiensttreding gedurende maximaal één jaar in salarisschaal 1 geplaatst worden.

Normsalaris MRP (mid reference point): het voorlopige functie- eindsalaris bij normaal goed functioneren

Bij normaal goed functioneren ontvangt de medewerker in de regel een referentieperiodiek

Bij minder dan normaal goed functioneren ontvangt de medewerker een halve referentieperiodiek

Bij onvoldoende functioneren ontvangt de medewerker geen periodieke verhoging

Bij zeer goed tot uitstekend functioneren ontvangt de medewerker een hogere periodieke verhoging dan de standaardperiodiek

Toekenning van een periodiek wegens normaal goed functioneren eindigt in eerste instantie bij het MRP- salaris.

Maximale uitloop: dit is het maximaal bereikbare salaris in de salarisschaal.

Een salaris tussen MRP en maximale uitloop kan worden bereikt op basis van normaal goed functioneren gedurende

een periode van vijf jaar aaneengesloten nadat de medewerker het MRP-salaris heeft bereikt. Na deze vijf jaar ontvangt hij één referentieperiodiek

Deze cyclus van vijf jaar herhaalt zich tot de maximale uitloop in de salarisschaal is bereikt

Bijlage 2

Salarisschalen Maas International B.V. per 1 januari 2013, incl. 1% verhoging

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aanvangsalaris	Wettelijk	1489,30	1540,49	1627,21	1726,86	1841,03	1970,84	2119,51	2289,71	2484,15
	Minimum									
Normsalaris	Loon	1861,50	1949,84	2086,24	2242,85	2422,21	2627,97	2864,43	3136,44	3450,46
Maximale uitloop		2047,33	2144,82	2295,10	2466,92	2664,60	2890,77	3150,87	3450,08	3795,50
referentieperiodiek		46,32	48,48	52,25	61,94	66,25	72,18	78,64	86,18	94,80

Toelichting op het salarissysteem

Aanvangsalaris is het minimumsalaris voor de functie.

Een medewerker kan bij indiensttreding gedurende maximaal één jaar in salarisschaal 1 geplaatst worden.

Normsalaris MRP (mid reference point): het voorlopige functie- eindsalaris bij normaal goed functioneren

Bij normaal goed functioneren ontvangt de medewerker in de regel een referentieperiodiek

Bij minder dan normaal goed functioneren ontvangt de medewerker een halve referentieperiodiek

Bij onvoldoende functioneren ontvangt de medewerker geen periodieke verhoging

Bij zeer goed tot uitstekend functioneren ontvangt de medewerker een hogere periodieke verhoging dan de standaardperiodiek

Toekenning van een periodiek wegens normaal goed functioneren eindigt in eerste instantie bij het MRP- salaris.

Maximale uitloop: dit is het maximaal bereikbare salaris in de salarisschaal.

Een salaris tussen MRP en maximale uitloop kan worden bereikt op basis van normaal goed functioneren gedurende

een periode van vijf jaar aaneengesloten nadat de medewerker het MRP-salaris heeft bereikt. Na deze vijf jaar ontvangt hij één referentieperiodiek

Deze cyclus van vijf jaar herhaalt zich tot de maximale uitloop in de salarisschaal is bereikt

BIJLAGE III

Matrix inconveniëntentoeslagen voor arbeid op bijzondere uren.

Tijd	Weekdagen						
	Maand.	Dinsd.	Woensd.	Donderd.	Vrijd.	Zaterd.	Zondag
00/01	40	40	40	40	40	50	70
01/02	40	40	40	40	40	50	70
02/03	40	40	40	40	40	50	70
03/04	40	40	40	40	40	50	70
04/05	40	40	40	40	40	50	70
05/06	40	40	40	40	40	50	70
06/07	00	00	00	00	00	50	70
07/08	00	00	00	00	00	50	70
08/09	00	00	00	00	00	50	70
09/10	00	00	00	00	00	50	70
10/11	00	00	00	00	00	50	70
11/12	00	00	00	00	00	50	70
12/13	00	00	00	00	00	50	70
13/14	00	00	00	00	00	50	70
14/15	00	00	00	00	00	50	70
15/16	00	00	00	00	00	50	70
16/17	00	00	00	00	00	50	70
17/18	00	00	00	00	00	50	70
18/19	00	00	00	00	00	50	70
19/20	25	25	25	25	25	50	70
20/21	25	25	25	25	25	50	70
21/22	25	25	25	25	25	50	70
22/23	40	40	40	40	40	50	70
23/24	40	40	40	40	40	50	70

Percentages van het uursalaris, welke als toeslag voor het werken op deze bijzondere uren worden betaald.