

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR Chromaflo Technologies BV

Looptijd: 1 januari 2014 - 31 mei 2015

© Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en /of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin worden opgeslagen in een databank met als doel een terugzoekmogelijkheid te verschaffen aan derden, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van partijen bij deze cao en de Algemene Werkgeversvereniging VNO-NCW te Den Haag

A. Ruelb

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekende

Chromaflo Technologies b.v.

als partij ter ene zijde

en

Vakbond ABW te Heerlen

elk als partij ter andere zijde

is overeengekomen dat de tussen Chromaflo Technologies b.v., als partij ter ene zijde en elk van de organisaties genoemde als partij ter andere zijde afgesloten collectieve arbeidsovereenkomst welke per 1 januari 2014 afliep, voor de duur van 17 maanden, dus tot en met 31 mei 2015, zal worden verlengd.

A RvdB

INHOUDSOPGAVE

Artikel	Omschrijving	Bladzijde
1	Definities	4
1a	Deeltijdwerknemer	5
2	Algemene verplichtingen van de werkgever	6
3	Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	8
4	Algemene verplichtingen van de werknemer	9
5	Indiensttreding en ontslag	10
6	Dienstrooster en arbeidsduur	12
7	Functiegroepen en salarisschalen	15
8	Toepassing van de salarisschalen	16
9	Toeslag voor het werken in ploegdiensten	19
10	Bijzondere beloningen	21
11	Zon - en feestdagen	24
12	Geoorloofd verzuim	25
13	Vakantie	27
14	Vakantietoeslag en 13 ^e maand	31
15	Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval	32
15a	Uitkering bij overlijden	34
16	Pensioenregeling	35
17	Tussentijdse wijziging	36
18	Duur der collectieve arbeidsovereenkomst	37
BIJLAGE I	Funcielijst	38
BIJLAGE II	Salarisschalen	39
BIJLAGE III	Salarisschaalaanpassingen en resultaatafhankelijke beloning	40
BIJLAGE IV	Regeling partieel leerplichtigen	41
BIJLAGE V	Begeleidings- en beroepscommissie ORBA	42
BIJLAGE VI	Reiskostenregeling	45
PROTOCOL		46

A Ruel/B

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- A. werkgever: de partij ter ene zijde;
- B. vakvereniging: elk der partijen ter andere zijde;
- C. werknemer: de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, waarvan de functie is opgenomen of gezien de aard van de werkzaamheden behoort te worden opgenomen in bijlage I van deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- D. maand: een kalendermaand;
- E. dienstrooster: een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- F. dienst: de overeengekomen werktijd binnen een periode van 24 uur;
- G. normale arbeidsduur: het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- H. schaalsalaris: het salaris als geregeld in bijlage II;
- I. maandinkomen: het schaalsalaris vermeerderd met eventuele bijzondere beloningen als bedoeld in artikel 9 en een structureel bovenschalig salaris
- J. ondernemingsraad: de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.
- K. partner: de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de werknemer of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat. Van een gezamenlijke huishouding als bedoeld in de eerste volzin is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien;

Artikel 1a

Deeltijdwerknemer

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 6, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

In overleg tussen de afdelingsleiding en de betrokken werknemer worden jaarlijks de dienstroosters vastgelegd.

 RvdB

Artikel 2

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De werkgever verplicht zich geen actie te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in deze collectieve arbeidsovereenkomst anders dan vermeld in de artikelen 17 en 18.
3. De werkgever zal geen werknemers in dienst nemen of houden onder voorwaarden die ongunstiger zijn, dan bepaald in deze overeenkomst. De werkgever mag echter binnen het kader van de wettelijke voorschriften, in een voor de werknemers gunstige zin afwijken van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Wanneer deze afwijking groepen werknemers of alle werknemers betreft, zal de werkgever echter hiertoe niet overgaan dan na overleg met de vakverenigingen.
4. Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal:
 - a) de werkgever, teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen, alle daarvoor relevante vacatures (volledige, deeltijd en vacatures voor tijdelijke werkzaamheden) melden aan het desbetreffende UWV Werkbedrijf c.q. afmelden;
 - b) de werkgever als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt. De werkgever zal daarnaast speciale aandacht schenken aan de instroom van vrouwen in de chemisch -technische functies;
 - c) de werkgever het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is zal de OR hierover worden geïnformeerd, onverminderd de bevoegdheid van de vakbonden hierover inlichtingen te vragen. Uitzendkrachten zullen minimaal het functie-uurloon volgens deze cao ontvangen.
5. De werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van werknemers die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat geval zal zij hiertoe niet besluiten dan na diepgaand en indringend overleg met de vakverenigingen en de betrokken OR.
6. De werkgeversbijdrage zal niet worden voortgezet. De ABW zal € 1200,00 ontvangen over het jaar 2013
7. Ten behoeve van scholing wordt een scholingsplan opgesteld. Voor de coördinatie van dit plan wordt op parttime basis een werknemer vrijgemaakt. Voor de kosten van scholing en opleiding wordt 1,5% van de loonsom gebudgetteerd.
8. De werkgever zal op basis van zijn veiligheids-, gezondheids- en milieubeleid (VGM beleid) en aan de hand van VGM-jaarplannen, die hij met de Ondernemingsraad bespreekt, aandacht besteden aan de kwaliteit en veiligheid van de arbeidsplaats en een doelmatig milieubeheer, en indien nodig maatregelen nemen ter verbetering.

A
Rwals

De werkgever zal zorgen voor de noodzakelijke voorlichtings- en trainingsactiviteiten gericht op veiligheid, gezondheid en milieu in de onderneming en de daarvoor vereiste in- en externe deskundigheid ter beschikking stellen. De werknemers zullen, teneinde in de onderneming overeenkomstig hun capaciteiten volwaardig en verantwoord te kunnen functioneren, meewerken aan het ontwikkelen van hun vakkennis en bekwaamheden.

9. De werkgever zal, behoudens in geval van dringende reden als bedoeld in artikel 678 BW, een bestuurslid van de bedrijfsleden groep niet ontslaan dan na overleg daarover met de desbetreffende vakvereniging. Bij ontslag zullen dezelfde maatstaven worden gehanteerd als die welke gelden voor werknemers die geen functie in het kader van het vakbondswerk vervullen. De vakvereniging zal aan werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep.

J. RoodB

Artikel 3

Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

1. De vakverenigingen verplichten zich deze collectieve arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.
2. De vakverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst op hen van toepassing is, te zullen bevorderen, generlei actie te zullen voeren of te zullen bevorderen, welke beoogt wijzigingen te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in de artikelen 17 en 18, en daarbij hun krachtige medewerking aan de werkgever te zullen verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

→ RvdB

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.
2. De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.
3. De werknemer is verplicht voor wat zijn dienst - en rusttijd betreft, zich te houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is verplicht ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst in acht neemt. De verplichting tot overwerk geldt niet voor werknemers van 50 jaar en ouder.
5. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde en de veiligheid in het bedrijf van de werkgever en verplicht tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften, door of namens de werkgever gegeven en gebruik te maken van de voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen.
6. Het is de werknemer, indien de werkgever daar bezwaar tegen heeft gemaakt, verboden regelmatig betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, indien dit een gevaar is of in strijd is met de functie die binnen de onderneming wordt uitgeoefend. De werkgever is bevoegd, indien de werknemer na een speciaal tot hem gericht verbod wel betaalde arbeid voor derden verricht of als zelfstandige een nevenbedrijf uitoefent, hem op staande voet te ontslaan. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van betaalde arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in artikel 15 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.
7. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn dienstbetrekking bekend wordt, zoals bijvoorbeeld omtrent de inrichting van het bedrijf, de grondstoffen, bewerking daarvan en de producten. Deze verplichting geldt ook na het beëindigen van het dienstverband.

J. Ruols

Artikel 5

Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elk dienstverband geldt het bepaalde in de Wet Werk en Zekerheid van het BW: er zal een wederzijdse proeftijd van één maand worden overeengekomen bij een dienstverband langer dan 6 maanden, maar korter dan 24 maanden. Er zal geen proeftijd worden overeengekomen bij een dienstverband korter dan 6 maanden.

2. Een dienstverband kan worden aangegaan voor:

- a) onbepaalde tijd.
- b) een bepaalde tijdsduur.
- c) het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden.
- d) het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

Tenzij nadrukkelijk anders vermeld, wordt het dienstverband voor onbepaalde tijd geacht te zijn aangegaan.

3. a) Een dienstverband als genoemd in de leden 2.b,2.c, en 2.d zal worden aangegaan voor een tijdsduur van maximaal 2 jaren. Zulk een dienstverband kan maximaal 2 maal (3 contracten van bepaalde tijd) verlengd worden voor een zodanige periode dat de dienstverbanden tezamen niet langer zullen duren dan 2 jaren. Indien de contracten in totaal de termijn van 2 jaren hebben overschreden en er is geen onderbreking van meer dan 6 maanden geweest, is er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

b) De overgang van een dienstverband voor bepaalde tijd in een dienstverband voor onbepaalde tijd als omschreven in lid 3.a geldt niet voor werknemers met een leer / arbeidsovereenkomst en evenmin voor hoger opgeleidechemici met een marktconform AIO contract. Vapro-operators kunnen na voltooiing van hun studie te werk gesteld worden op een tijdelijke arbeidsovereenkomst van maximaal één jaar.

4. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd, als bedoeld in lid 1, in welke gevallen het dienstverband wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, eindigt het dienstverband:

a) voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst

1. door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste zoveel weken als de dienstbetrekking na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd toe een maximum van 13 weken; deze termijn wordt voor werknemers ouder dan 45 doch jonger dan 65 jaar verlengd voor elk vol jaar dienstverband na de 45e verjaardag met een week, voor welke verlenging eveneens een maximum geldt van 13 weken en door opzegging door de werkgever voor nieuwe medewerkers die vanaf 1 januari 2000 in dienst treden zoals vermeld in de onderstaande tabel:

Dienstverband	Opzegtermijn
0 t/m 4 jaren	1 maand
5 t/m 9 jaren	2 maanden
10 t/m 14 jaren	3 maanden
15 jaren of meer	4 maanden

2. door opzegging van de werknemer met één maand.



De opzeggingen dienen zodanig te geschieden dat heteinde van het dienstverband samenvalt met het einde van de kalendermaand.

b) voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst op de laatste dag van het tijdvak genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst;

c) voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden bij het beëindigen van de werkzaamheden, waarvoor de werknemer is aangenomen.

5.

Indien een voor bepaalde tijd aangegaan dienstverband wordt voortgezet of wordt opgezegd, zal de werkgever aan de werknemer minimaal een maand voor het tijdstip waarop het aldus contract van bepaalde tijd van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijk mededeling doen.

6. Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

7. Het bepaalde in artikel 670 BW derde lid (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemers als bedoeld in lid 2 sub b, c en d van dit artikel, alsmede voor werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt niet van toepassing.

8. Indien in afwijking van het in lid 6 bepaalde de dienstbetrekking wordt voortgezet, dan wel werknemers die de AOW gerechtigde leeftijd hebben bereikt in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van een maand gelden, met dien verstande dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd ten het einde van de kalendermaand.

9. a) Indien de werkgever op grond van bedrijfseconomische omstandigheden dan wel ten gevolge van reorganisatie of verdere automatisering of mechanisering genoodzaakt is tot verplaatsing van werknemers al of niet gepaard gaande met functiewijzigingen of gedwongen is tot ontslagaanzegging aan een in het licht van de ondernemingsgrootte gezien belangrijk aantal werknemers, zal hij zich onverwijd met de contracterende vakvereniging in verbinding stellen met het oogmerk om aldus tot een door de betrokkenen passende voorlichting te komen en met de bedoeling de uit de te nemen maatregelen voor de betrokkenen voortvloeiende sociale consequenties met de vakverenigingen te bespreken.

b) In geval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, zullen de werknemers die vroeger in dienst van de werkgever zijn geweest en om buiten hun persoon liggende redenen zijn ontslagen, bij sollicitatie in principe het eerst voor aanstelling in aanmerking komen, mits sedert hun ontslag niet meer dan 1 jaar is verlopen en het bedrijfsbelang zich tegen de aanstelling niet verzet.

f. Roub

Artikel 6

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een van de volgende dienstroosters:
 - a) een dagdienstrooster dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week en 8 uur per dag.
 - b) een 3-ploegendienstrooster dat een periode van 3 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
 - c) een 5-ploegendienstrooster dat een periode van 5 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 33,6 uur per week. Voor iedere werknemer wordt individueel het rooster samengesteld. Daarbij kunnen per kalenderjaar maximaal 6 diensten worden verplaatst teneinde bezettingsproblemen als gevolg van vakantie, opleidingen, ziekte of verhoogde bedrijvigheid te voorkomen. In het rooster worden op jaarbasis 214 diensten van 8 uur ingeroosterd. 4 diensten worden gereserveerd ter compensatie van 10 minuten ploegenoverdracht. 1 dienst is gereserveerd als oproepdienst.
 - d)
 1. De werknemer in dagdienst resp. 3-ploegendienst en 2-ploegendienst ontvangt 92 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis bij een dienstverband van 100%, waarmee de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur geacht wordt te zijn verkort tot 38 uur. Deze arbeidsduurverkorting dient maandelijks te worden geëffectueerd met uitzondering van de maanden juni t/m augustus. Deze 2.5 ATV dagen worden opgenomen tijdens de zomervakantie en wordt als het ware omgewisseld voor flexibele vakantiedagen welke op een ander moment opgenomen kunnen worden. De dagen worden op basis van een halfjaarlijkse planning door de werknemer in overleg met de werkgever ingeroosterd. De opbouw van de roostervrije tijd vindt tijdsevenredig in de loop van het kalenderjaar plaats. Slechts indien een roostervrije dag niet is opgenomen wegens bedrijfsomstandigheden wordt deze gecompenseerd door een vervangende roostervrije dag.
 2. De werknemer in dagdienst resp. 3-ploegendienst en 2-ploegendienst ontvangt 73.6 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis bij een dienstverband van 80%, waarmee de gemiddelde arbeidsduur van 32 uur per week geacht wordt te zijn verkort tot 30.4 uur per week. Deze arbeidsduurverkorting dient maandelijks te worden geëffectueerd gebruik makend van 8 uur op een dag, met uitzondering van de maanden juni t/m augustus. De overgebleven 1.6 uur worden opgenomen tijdens de zomervakantie en wordt als het ware omgewisseld voor flexibele vakantie uren welke op een ander moment opgenomen kunnen worden. De dagen worden op basis van een halfjaarlijkse planning door de werknemer in overleg met de werkgever ingeroosterd. De opbouw van de roostervrije tijd vindt tijdsevenredig in de loop van het kalenderjaar plaats. Slechts indien een roostervrije dag niet is opgenomen wegens bedrijfsomstandigheden wordt deze gecompenseerd door een vervangende roostervrije dag.
 3. De werknemer in dagdienst resp. 3-ploegendienst en 2-ploegendienst ontvangt 55.2 uur arbeidsduurverkorting op jaarbasis bij een dienstverband van 60% uur, waarmee de gemiddelde arbeidsduur van 24 uur per week geacht wordt te zijn verkort tot 22.8 uur per week. Deze arbeidsduurverkorting dient maandelijks te worden geëffectueerd gebruik

to RvdB

makend van 8 uur per dag over 6 maanden, met uitzondering van de maanden juni t/m augustus. De overgebleven 7.2 uur worden opgenomen tijdens de zomervakantie en wordt als het ware omgewisseld voor flexibele vakantie uren welke op een ander moment opgenomen kunnen worden. De dagen worden op basis van een halfjaarlijkse planning door de werknemer in overleg met de werkgever ingeroosterd. De opbouw van de roostervrije tijd vindt tijdsevenredig in de loop van het kalenderjaar plaats. Slechts indien een roostervrije dag niet is opgenomen wegens bedrijfsomstandigheden wordt deze gecompenseerd door een vervangende roostervrije dag.

4. De werknemer in dagdienst resp. 3-ploegendienst en 2-ploegendienst ontvangt 46 uur arbeidsduurverkortings op jaarbasis bij een dienstverband van 50% uur, waarmee de gemiddelde arbeidsduur van 20 uur per week geacht wordt te zijn verkort tot 19 uur per week. Deze arbeidsduurverkortings dient maandelijks te worden geëffectueerd gebruik makend van 8 uur per dag over 5 maanden, met uitzondering van de maanden juni t/m augustus. De overgebleven 2 uur worden opgenomen tijdens de zomervakantie en wordt als het ware omgewisseld voor flexibele vakantie uren welke op een ander moment opgenomen kunnen worden. De dagen worden op basis van een halfjaarlijkse planning door de werknemer in overleg met de werkgever ingeroosterd. De opbouw van de roostervrije tijd vindt tijdsevenredig in de loop van het kalenderjaar plaats. Slechts indien een roostervrije dag niet is opgenomen wegens bedrijfsomstandigheden wordt deze gecompenseerd door een vervangende roostervrije dag.

5. Elk ander percentage dienstverband wordt op dezelfde wijze berekend als bovenstaande voorbeelden.

Deze regeling zal uiterlijk ingaan op 1 januari 2014, met dien verstande dat vanaf 1 september 2013 met alle medewerkers individueel een gesprek zal plaatsvinden betreffende de inplanning van ADV dagen voor 2014. Tevens zal met de medewerkers besproken worden wanneer welke dagen verjaren en wordt hiervan een overzicht verstrekt.

- e) Een 2-ploegendienstrooster dat een periode van 2 aaneengesloten weken omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van gemiddeld 40 uur per week.
- 2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1 bedoelde werkweken.
- 3.
 - a) In de dagdienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 en 17.45 uur op basis van het reglement variabele werktijden.
 - b) In 3-ploegendienst wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met zaterdag, waarbij de werknemers beurtelings in een ochtenddienst, middag - en nachtdienst zijn ingedeeld.
 - c) In 5-ploegendienst wordt normaliter op alle dagen van de week gewerkt, waarbij de werknemer regelmatig van dienst wisselt en een van de diensten een ochtend -, middag - of nachtdienst is.
 - d) In 2-ploegendienst wordt normaliter gewerkt van maandag t/m vrijdag, waarbij de werknemers beurtelings in een dienst van 06.00 uur tot 14.30 uur en een dienst van 14.15 uur tot 22.45 uur (inclusief een pauze van 30 minuten) zijn ingedeeld.



4. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, de ondernemingsraad en de vakverenigingen.

★ Rvd/B

Artikel 7

Funciegroepen en salarisschalen

1. a) De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling die is gebaseerd op het ORBA-systeem is vermeld in bijlage I.
- b) Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, welke deels gebaseerd is op functie jaren en deels afhankelijk van de beoordeling. De schalen zijn opgenomen in de bijlage II.

f RvdB

Artikel 8

Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen worden eenmaal per jaar vastgesteld met ingang van 1 januari.
2. Groei door de schaal tot einde functiejaarsysteem
 - a) Indien bij indiensttreding functiejaars zijn vastgesteld, zal het aantal functiejaars met ingang van 1 januari daaraanvolgend dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden voor 1 juli. In geval van een bevordering op of na 1 juli, kan bij wijze van uitzondering de toekenning van de functiejaarsverhoging een jaar later plaatsvinden dan per de eerstvolgende 1 januari.
 - b) Indien een medewerker aantoonbaar onvoldoende heeft gefunctioneerd kan werkgever een periodieke verhoging (1 functiejaar) onthouden en het salaris van betrokkene voor een jaar bevroren (exclusief de cao verhoging). Deze beslissing zal schriftelijk en met redenen omkleed aan betrokkene dienen te worden medegedeeld.
 - c) Indien een medewerker aantoonbaar beter functioneert dan zijn of haar collega's kan werkgever deze medewerker naast de reguliere verhoging een extra periodieke verhoging van 1 functiejaar toekennen). Deze beslissing zal schriftelijk en met redenen omkleed aan betrokkene dienen te worden medegedeeld.
 - d) Desgewenst zal werkgever aan vakorganisaties inzage geven of en zo ja hoeveel medewerkers en om welke redenen er geen of een extra periodieke verhoging hebben ontvangen.
 - e) Indien een medewerker een half jaar of minder heeft gewerkt (ook door arbeidsongeschiktheid) kan er geen personeelsbeoordeling plaatsvinden, hetgeen inhoudt dat een eventuele verhoging geen automatisme is.
3. Indeling
 - a) Werknemers, die voldoen aan de eisen die aan de functie worden gesteld, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
 - b) Werknemers, die bij hun indiensttreding of bij plaatsing in een hogere functie nog niet over de kundigheden en ervaring beschikken welke voor de vervulling van hun functie zijn vereist, kunnen gedurende een beperkte tijd in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met hun functie overeenkomt. De duur van deze periode zal ten hoogste 6 maanden bedragen indien de indeling een salarisschaal lager plaatsvindt, respectievelijk ten hoogste 12 maanden indien de indeling twee salarisschalen lager plaatsvindt, dan met de functie overeenkomt. Genoemde perioden van 6, resp. 12 maanden worden verlengd met de duur van eventuele afwezigheid indien deze afwezigheid (een) aaneengesloten periode(n) van langer dan 1 maand heeft bedragen. Aan te stellen VAPRO B proces Leerling-operators worden in het eerste leerjaar beloond volgens salarisschaal A.
 - c) Werknemers die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functievereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende

T. R. B.

hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand waarin de plaatsing in de hogere functie heeft plaatsgevonden. De salarisverhoging zal minimaal het bedrag bedragen van 1 periodiek c.q. de verhoging bij de beoordeling voldoende in de oorspronkelijke salarisgroep.

- d) Werknemers, die door eigen toedoen wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek worden geplaatst in een lager ingedeelde functie, worden in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de plaatsing in de lagere functie is geschied. De salarisverlaging bedraagt ten minste de helft van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de betreffende salarisgroepen.
 - e) Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lage ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de eerstvolgende maand in de met de lager ingedeelde functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld op een salaris dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van functie jaren niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze toeslag maakt geen deel uit van het schaalsalaris. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging ingevolge de functie jaren schaal, wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt. Na het bereiken van de 55-jarige leeftijd wordt de persoonlijke toeslag of het eventuele restant ervan niet meer afgebouwd.
 - f) Indien de werknemer op grond van medische redenen naar een lager ingedeelde functie wordt overgeplaatst, is, rekening houdend met de uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten, de afbouwregeling als genoemd in art. 5.e van dit artikel op overeenkomstige wijze van toepassing.
4. Waarneming
- a) De werknemer, die in opdracht van de werkgever tijdelijk een werknemer volledig vervangt die in een hogere functie is ingedeeld, blijft ingedeeld in de functiegroep en salarisgroep die met zijn eigen functie overeenkomst. Indien de werknemer ten minste 3 achtereenvolgende diensten een functie waarneemt, dan ontvangt de werknemer over de gehele termijn van waarneming een toeslag op het maandsalaris. Deze toeslag bedraagt per volle dienst een evenredig deel van het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van maximaal 2 salarisgroepen.
 - b) Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden. De waarneming zal maximaal 6 maanden duren.
7. Het schaalsalaris van voor de vervulling van hun functie minder valide werknemers kan door de werkgever, in afwijking van het in dit artikel en in artikel 7 bepaalde, naar redelijkheid worden vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetgeving.
8. Voor elke volle dienst of een gedeelte van een dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt wegens afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, schorsing zonder behoud van salaris, onvrijwillige werkloosheid, willekeurig verzuim of wegens indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen met een evenredig deel verminderd.

Handwritten signature: R. R. R.

9. Iedere werknemer ontvangt mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld en zijn schaalsalaris.
10. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of tegen de indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de in de onderneming geldende beroepsprocedure zoals opgenomen in bijlage V van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
11. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

T. Ruks

Artikel 9

Toeslag voor het werken in ploegendiensten

1. a) Voor geregelde arbeid in 3-ploegdienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 24 %.
 - b) Voor geregelde arbeid in 5-ploegdienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 30 %.
 - c) Voor geregelde arbeid in 2-ploegdienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven van 14 %.
 - d) Indien een werknemer niet gedurende een hele maand arbeid in ploegdiensten heeft verricht, wordt een evenredig deel van de onder a. resp. b. en c. genoemde toeslag gekort voor elke volledige dienst gedurende welke hij geen arbeid in ploegdienst heeft verricht.
2. Zijn als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst aan het einde van de week meer diensten gemaakt dan die behoren bij het dienstrooster dat aan het begin van de week op hem van toepassing was, dan zullen deze meerdere diensten als overwerk worden uitbetaald in welk geval over de desbetreffende uren geen ploegentoeslag wordt toegekend.
 3. Werknemers, die overgeplaatst worden naar een andere ploeg of dienst, ontvangen daarvoor per overgang een eenmalig toeslag van 1 % van het schaalsalaris. Bij terugplaatsing wordt deze toeslag alleen dan opnieuw betaald indien niet van te voren de tijdsduur van overplaatsing is aangegeven.
 4. De werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager toeslagpercentage beloond dienstrooster, behoudt, afhankelijk van de periode gedurende welke hij laatstelijk ononderbroken in ploegdienst heeft gewerkt, navolgende percentages van het geldbedrag aan ploegentoeslag op het moment van overplaatsing, gedurende de volgende periode:
 - a) indien hij korter dan 3 maanden in ploegdienst heeft gewerkt, geldt het bepaalde in lid 1.d van dit artikel;
 - b) indien hij langer dan 3 maanden doch korter dan 6 maanden in ploegdienst heeft gewerkt: 100 % gedurende de lopende maand;
 - c) indien hij langer dan 6 maanden doch korter dan 3 jaar in ploegdienst heeft gewerkt: 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand;
 - d) indien hij langer dan 3 jaar doch korter dan 5 jaar in ploegdienst heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand.
 - 80 % gedurende 2 maanden
 - 60 % gedurende 2 maanden
 - 40 % gedurende 2 maanden
 - 20 % gedurende 2 maanden.

T. Ruudts

- e) Indien hij langer dan 5 jaar in ploegendienst heeft gewerkt:
 - 100 % gedurende de lopende en de daaropvolgende maand
 - 80 % gedurende 4 maanden
 - 60 % gedurende 4 maanden
 - 40 % gedurende 4 maanden
 - 20 % gedurende 4 maanden.

- f) indien hij langer dan 10 jaar in ploegendienst heeft gewerkt en bovendien 55 jaar of ouder is op het moment van overplaatsing:
 - 80 % gedurende 12 maanden
 - 60 % gedurende 12 maanden
 - 40 % gedurende 12 maanden
 - 20 % gedurende 12 maanden.

- g) De werknemer van 60 jaar en ouder die wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lager toeslagpercentage beloond dienstrooster, behoudt de ploegentoeslag behorende bij zijn vorige functie.

f. Redde

Artikel 10

Bijzondere beloningen

1. Overwerk

Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht waardoor de arbeidsduur volgens het geldende dienstrooster zoals genoemd in artikel 6 lid 1, wordt overschreden, is er sprake van overwerk.

a) Overwerkbepalingen voor deeltijdwerknemers:

Van overwerk is voor een deeltijdwerknemer eerst sprake, indien deze werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer dan de geldende arbeidsduur per dag en /of week van een werknemer met een fulltime dienstverband wordt overschreden.

Voor een deeltijdwerknemer in dagdienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft op uren die liggen buiten de in artikel 6 lid 3 onder a genoemde dagdienstbegrenzing.

Voor een deeltijdwerker in ploegendienst is eveneens sprake van overwerk indien de werknemer meer uren werkt dan het voor hem geldende dienstrooster aangeeft en wanneer er wordt gewerkt op uren buiten de normale werktijden van werknemers met een voltijd dienstverband in dezelfde ploeg met een vergelijkbare ploegendienst.

Wanneer de werknemer met een deeltijd dienstverband arbeid verricht buiten het voor hem geldende dienstrooster, maar binnen het dienstrooster als bedoeld in artikel 6 lid 1, is het inkomen over deze uren gelijk aan het geldende uurloon vermeerderd met 30% als compensatie voor vakantietoeslag en 13^e maand.

b) De overwerkvergoeding voor werknemers in dagdienst:

Per gewerkt overuur ontvangt de werknemer het normale uurloon. Het uurloon bedraagt 0,58 % van het schaalsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de volgende toeslagpercentages voor:

- uren op maandag 00.00 uur tot en met zaterdag 12.00 uur: 50 % van het uurloon.
- uren op zaterdag 12.00 uur tot en met 24.00 uur en uren op zondagen: 100 % van het uurloon.
- uren op feestdagen van 00.00 uur tot en met 24.00 uur: 200 % van het uurloon.

c) De overwerkvergoeding voor werknemers in ploegendiensten:

Per gewerkt uur ontvangt de werknemer het normale uurloon vermeerderd met de voor hem geldende ploegendiensttoeslag. Het uurloon bedraagt 0,58 % van het schaalsalaris. Daarnaast ontvangt de werknemer per gewerkt overuur de volgende toeslagpercentages voor:

- uren op maandag 00.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur: 50 % van het uurloon.
- uren op zondag 00.00 uur tot en met 24.00 uur: 100 % van het uurloon.
- uren op feestdagen van 00.00 uur tot en met 24.00 uur: 150 % van het uurloon.

H. RuudB

De tijd gewerkt in overwerk wordt tot een maximum van 40 uren per jaar gecompenseerd door vrije tijd. De overwerktijd boven 40 uren per jaar en de overwerktoeslag worden uitsluitend uitbetaald.

Indien in opdracht van de werkgever op een vastgestelde collectieve roostervrije dag moet worden gewerkt, wordt er vervangende vrije tijd beschikbaar gesteld, waarvan opname binnen een maand dient plaats te vinden en welke opname door de werkgever mogelijk wordt gemaakt. Indien de werkgever dit minimaal 28 dagen van te voren heeft gemeld, geldt dit niet als overwerk.

2. Verschoven uren vergoeding

Indien in opdracht van de werkgever arbeid wordt verricht op tijden buiten het geldende dienstrooster, zonder dat daarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt daarvoor een toeslag op het schaalsalaris gegeven. De toeslag bedraagt voor:

- uren op maandag 00.00 uur tot en met zaterdag 24.00 uur 50 % van het uurloon.
- uren op zondag 00.00 uur tot en met 24.00 uur 100 % van het uurloon.
- uren op feestdagen 00.00 uur tot en met 24.00 uur 200 % van het uurloon.

3. Verzuimuren

De werknemer in dagdienst, die overwerk moet verrichten op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende dag, ontvangt voor deze uren naast de beloning als vermeld onder 1.b evenzoveel uren verzuim met behoud van salaris, maximaal echter zoveel uren als de normale dienst duurt.

Indien de verzuimuren niet worden opgenomen, worden zij in het geheel niet gegeven. Het tijdstip waarop het opnemen van verzuimuren begint, ligt tussen het begin en het einde van de dienst direct volgende op het overwerk. Als overwerk begint op of na 04.00 uur 's ochtends, ontstaat geen recht op verzuimuren.

4. Rusttijd nodig geworden door overschrijding van de arbeidstijd aansluitend aan de normale arbeidstijd, zal tot een maximum van een half uur als zodanig worden betaald.

5. Consignatieregeling

- a) Er is sprake van consignatie, indien de werknemer zich na schriftelijke opdracht van de werkgever buiten de normale werktijd bereikbaar en beschikbaar houdt voor het verrichten van werkzaamheden.
- b) De vergoeding voor consignatie bedraagt per etmaal:
 - op maandag tot en met vrijdag: 0,75 % van het schaalsalaris
 - op zaterdag, zondag en collectieve roostervrije dagen: 2,00 % van het schaalsalaris
 - op feestdagen: 3,00 % van het schaalsalaris.
- c) Bij opkomst wordt de gewerkte tijd beloond als overwerk met een minimum van 1 uur per opkomst. Gemaakte kilometerkosten worden vergoed tegen de geldende tarieven en volgens de bestaande regeling.

T. Roub

- d) Consignatie zal niet op een individuele ADV-dag plaatsvinden.
- e) Er zal naar worden gestreefd de werknemer niet vaker dan eenmaal per vier weken en niet langer dan gedurende een week te consignereren.
- f) In bijzondere gevallen kan de werkgever in gunstige zin van deze regeling afwijken.

6. Reiskosten regeling extra opkomen

Indien een werknemer een extra opkomst naar het bedrijf maakt op verzoek van de werkgever en hiervoor nog geen reiskostenvergoeding wordt betaald, zal werkgever hiertoe overgaan met in achtneming van de afspraken in bijlage VI reiskostenregeling.

7. Ongemakkentoeslag

Deze blijft maximaal € 150 bruto per maand. De werknemer declareert het aantal uren welke hij gewerkt heeft in het solvent gedeelte van de fabriek.

→ Ruitz

Artikel 11

Zon - en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze collectieve arbeidsovereenkomst verstaan:

Nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, Koninginnedag, de beide pinksterdagen en de beide kerstdagen en lustrumjaren 5 mei.
2. Voor de toepassing van dit artikel en de andere artikelen van deze overeenkomst worden de zon - en feestdagen geacht een periode van 24 aaneengesloten uren te omvatten die aanvangen op 00.00 uur op de betrokken feestdag.
3. Op zon - en feestdagen wordt als regel niet gewerkt in de dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst. Voor de 5-ploegendienst geldt, dat er niet gewerkt zal worden van 16.30 uur 24 december tot het begin van de eerste dienst op 2 januari.
4. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.

 J. Kwok

Artikel 12

Geoorloofd verzuim

Met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 628 BW bepaalde geldt het volgende waarbij artikel 1a niet van toepassing is:

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in artikel 15 bepaalde van toepassing.
2. In de navolgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het maandinkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plechtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:
 - a) van de dag van overlijden tot en met dag van de begrafenis of crematie bij overlijden en begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot of geregistreeerde partner of van een kind of pleegkind of van een van de ouders, schoonouders, schoonzons en schoondochters;
 - b) gedurende twee dagen of diensten bij overlijden, begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenoot of echtgenote of geregistreeerde partner, kleinkinderen, broers, zusters, zwagers en schoonzusters;
 - c) gedurende twee dagen of diensten bij zijn of haar huwelijk, te weten de dag van het huwelijk en de daaropvolgende werkdag danwel 1 dag of dienst bij het registreren van het partnerschap en de daarop volgende dag of dienst. Indien werknemer hiervan gebruik heeft gemaakt vervalt het recht op 2 dagen verlof bij huwelijk met dezelfde partner;
 - d) gedurende een dag of dienst bij huwelijk, te weten de dag van het huwelijk, van een zijner kinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, broers, zusters, ouders en schoonouders, zwagers en schoonzusters;
 - e) gedurende een dag of dienst bij 25-, 40-, en 50-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders of schoonouders;
 - f) gedurende een dag of dienst bij bevalling van de echtgenote; 2 dagen kraamverlof.
 - g) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee dagen of diensten, indien de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zij schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is zijn arbeid te verrichten, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden en onder aftrek van de vergoeding voor salarisderiving, welke hij van derden zou kunnen ontvangen.
 - h) gedurende een dag of dienst bij het 25- en 40-jarig dienstjubiläum van de werknemer;

f. Ruolfs

- i) gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van 2,5 uren voor het noodzakelijk bezoek aan dokter c.q. specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats;
 - j) aan jeugdige werknemers tot en met de leeftijd van 18 jaar zal maximaal 1 dag per week vrijaf met behoud van salaris gegeven worden, indien zij daadwerkelijk deelnemen aan vormingswerk of vakonderwijs (dit laatste indien het van belang is voor de functie of de te vervullen functie van de werknemer in het bedrijf).
3. Desgewenst zal de werknemer 1 jaar voor zijn pensionering c.q. datum van vervroegd uittreden eenmalig in de gelegenheid worden gesteld om gedurende maximaal 5 dagen, met behoud van salaris, een zogenaamde prepensioneringscursus te volgen.
 4. Medewerker kan aanspraak maken op kortdurend zorgverlof in overleg met en met melding vooraf aan de werkgever.

A. RvdB

Artikel 13

Vakantie

1. Vakantiejaar

Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.

2. Duur der vakantie

- a) De werknemer in dagdienst, 2-ploegendienst en 3-ploegendienst heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 25 dagen of diensten. De werknemer in 5-ploegendienst heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van 24 diensten.
- b) De niet-leerplichtige werknemer die bij de aanvang van het vakantiejaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, heeft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantierechten, per vakantiejaar recht op 28 dagen vakantie met behoud van salaris.
- c) De werknemer die 10, 20 resp. 30 jaar onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op 1, 2 resp. 3 extra dagen vakantie met behoud van salaris, ingaande in het jaar waarin dat jubileum plaatsvindt.
- d) Werknemers van 45, 50, 55 of 60 jaar en ouder hebben in afwijking van de in lid 2.a van dit artikel genoemde vakantierechten per vakantiejaar recht op resp. 1, 2, 3 of 4 extra dagen vakantie met behoud van salaris, ingaande in het jaar waarin bovengenoemde leeftijden bereikt worden. Cumulatie van leeftijd - en dienststijdvakantie vindt niet plaats.
- e) De werknemer die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de in dit lid genoemde vakantie, met inachtneming van het bepaalde in lid 3.

3. Berekening aantal vakantiedagen

Voor de berekening van het aantal vakantiedagen, wordt een werknemer die voor of op de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. de dienst verlaat geacht op de eerste van die maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten en wordt een werknemer die na de 15^e van enige maand in dienst treedt c.q. verlaat, geacht op de eerste van de navolgende maand in dienst te zijn getreden c.q. de dienst te hebben verlaten. In afwijking hiervan zal indien het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.

4. Bij vorige werkgever(s) verworven vakantierechten

De werknemer dient bij de aanvang van de dienstbetrekking de werkgever mede te delen hoeveel recht op vakantie hij bij zijn vorige werkgever(s) verworven doch niet in natura genoten heeft, opdat de werkgever weet op hoeveel verlofdagen zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.

B. RuidB

5. Aaneengesloten vakantie

- a) De werknemer dient ten minste twee weken aaneengesloten vakantie per jaar op te nemen.
- b) De werknemer kan na overleg met de werkgever, mits de bedrijfsomstandigheden zich daar niet tegen verzetten, aaneengesloten vakantie opnemen op een tijdstip, wanneer hij dat wenst.
- c) De werkgever zal indien een werknemer in de loop van het vakantiejaar in dienst treedt, bij het verlenen van de vakantie rekening houdend met reeds gemaakte vakantieafspraken en zo nodig onbetaald verlof toe te kennen.

6. Overige regelingen betreffende de opname van vakantiedagen

- a) De werkgever kan van de vakantiedagen ten hoogste 3 dagen als vaste vakantiedagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar geschiedt en tevens de goedkeuring behoeft van de ondernemingsraad.
- b) De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.
- c) Bij overgang van 3- naar 5-ploegendienst kunnen maximaal 10 reeds verworven ADV-vakantiedagen worden meegenomen. De meerdere dagen dienen te worden opgenomen alvorens de werknemer in de 5-ploegendienst gaat werken.
- d) De werknemer in 5-ploegendienst dient de vakantiedagen op te nemen evenredig verdeeld over ochtend -, middag - en nachtdiensten, alsmede over de dagen van de week.
- e) de werknemer heeft de mogelijkheid verlof in uren op te nemen, mits de regels in het reglement m.b.t. de werktijden/bloktijden niet overschreden worden.

7. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a) De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op in geld vastgesteld salaris heeft.
- b) 1. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - a. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer
 - b. zwangerschaps- en bevallingsverlof
 - c. het opnemen van vakantie gebaseerd op in een vorige dienstbetrekking verworven doch niet genoten vakantie
 - d. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst.

f RvdB

2. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 bepaalde van overeenkomstige toepassing.
3. De verworven vakantierechten in de onder 1 van dit sublid genoemde gevallen vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de arbeid is hervat.
 - a) De werknemer die op 1 mei van het kalenderjaar de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, verwerft vakantierechten over de tijd welke hij besteedt aan het volgen van onderricht waartoe de werkgever hem krachtens de wet in de gelegenheid moet stellen.
8. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht
 - a. Dagen, waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen genoemd in lid 8 sub b onder 1 en sub c, alsmede in artikel 12 lid 2 gelden niet als vakantiedagen.
 - b. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de vastgestelde aaneengesloten vakantie of een snipperdag (of: dienst), zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet, niet als vakantie worden geteld, indien de arbeidsongeschiktheid door de werkgever wordt geaccepteerd dan wel over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
 - c. Indien ingevolge het sub b bepaalde aanvankelijk vastgestelde vakantiedagen niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer nieuwe data vaststellen waarop die dagen alsnog kunnen worden genoten.
9. Vakantie bij ontslag
 - a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
 - b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig salarisbedrag worden uitbetaald.
 - c. Teveel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het salaris verrekend.
 - d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
10. Opname van vakantiedagen
De wettelijke vakantiedagen, opgebouwd na 1 januari 2012, moeten worden opgenomen binnen 6 maanden na afloop van het vakantiejaar. Als dat niet het geval is komen zij te vervallen, behalve wanneer de werknemer redelijkerwijs niet in staat is deze dagen op te nemen (bijvoorbeeld bij langdurige arbeidsongeschiktheid zonder reïntegratieverplichting).
De bovenwettelijke vakantiedagen hebben een verjaringstermijn van 5 jaar.



Vakantiedagen worden in de volgorde van het volgende schema afgeschreven:

- eerst de wettelijke dagen van het voorgaande jaar,

vervolgens

- de dagen van 5 jaar geleden

- de wettelijke dagen van het lopend jaar

- de dagen van 4 jaar geleden

- de dagen van 3 jaar geleden

- de dagen van 2 jaar geleden

Wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen worden over max 24 maanden opgebouwd bij arbeidsongeschiktheid.

11. Vervangende schadevergoeding

Rechten op het genieten van vakantiedagen kunnen behoudens in het in lid 10 sub b bedoelde geval, nimmer worden vervangen door een schadevergoeding in geld.

12. Werkgever stelt werknemer in staat maximaal 5 dagen te kopen of verkopen; een en ander conform het vermeld in het reglement.

13. Berekening bij koop en verkoop van vakantiedagen.

Fulltime maandloon * 0.58% (= uurloon) x aantal gekochte/verkochte uren.

Artikel 14

Vakantietoeslag en 13^e maand

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei. Aan de werknemer die het gehele vakantietoeslagjaar in dienst is geweest, wordt ter gelegenheid van zijn aaneengesloten vakantie, doch als regel uiterlijk op 1 juni een vakantietoeslag gegeven ten bedrage van 8 %, te berekenen over $12 \times$ het maandinkomen over de maand april; met dien verstande dat deze toeslag wordt gebaseerd op het bedrag van schaal 4 met 0 functiejaren, voor werknemers van 23 jaar en ouder. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. De werknemer die na 1 juni voorafgaande aan het uitbetalingstijdstip in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt een evenredig deel van deze toeslag. Hetzelfde geldt met betrekking tot de werknemer wiens dienstbetrekking in de loop van het uitkeringsjaar eindigt.
3. De werknemer die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest ontvangt in de maand december een extra uitkering van 8,33 % van 12 maal het maandinkomen van de maand december.
4. De werknemer die niet gedurende het gehele kalenderjaar in dienst is geweest, dan wel waarbij sprake is van onbetaald verlof, heeft recht op de hiervoor in lid 3 genoemde extra uitkering naar evenredigheid.
5. Indien voor een werknemer gedurende het vakantietoeslagjaar resp. het kalenderjaar een wijziging is opgetreden in de individueel overeengekomen arbeidsduur dan wel in het dienstrooster, dan zal bij de vaststelling van de vakantietoeslag resp. extra uitkering hiermee rekening worden gehouden.

 Revolis

Artikel 15

Arbeidsongeschiktheid door ziekte en ongeval

Loondoorbetaling en aanvulling bij ziekte .

Indien een 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 Ziektewet (zoals die luiden vanaf 1 januari 2004), de Wet arbeid en zorg en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO), voor zover hierna niet anders is bepaald.

1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald.
4. Volledige/ gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en werken
IVA gevallen zullen, desnoods met terugwerkende kracht 2 maal 100% ontvangen. Over daadwerkelijk gewerkte uren, loonwaarde en therapeutisch alsook over her- om en bijscholingsuren in het kader van re-integratie, zal ook 100% worden betaald. Deze opsomming is niet limitatief.
5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde
loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie gestelde eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - d. zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend arbeid te verrichten;
 - f. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;*loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:*

A RuudB

- g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte;
aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- h. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
- i. weigert gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt en als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is geworden;

Indien de werknemer de in de onderneming geldende voorschriften bij ziekte niet nakomt heeft de werknemer geen aanspraak op een evenredig deel van de vakantietoeslag + 13^e maand. Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.

Chromaflo zal een vergaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte medewerkers passend werk intern te vinden. Er zal veel aandacht zijn voor preventie, verbeteren van arbeidsomstandigheden en optimale re-integratie, indien mogelijk.

Werkgever zal een collectieve WGA gat verzekering aanbieden waar medewerkers op vrijwillige basis aan kunnen deelnemen op kosten werknemer. Individueel kan een afstandsverklaring worden getekend.

J. RvdB

Artikel 15 a

Uitkering bij overlijden

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 het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen vanaf de dag na overlijden tot en met 2 maanden na de maand waarin het overlijden plaatsvond. Op dit bedrag wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.
3. De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 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 van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde
 - b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen
 - c. bij ontstentenis 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.

f RvdB

Artikel 16

Pensioenregeling

De pensioenovereenkomst heeft als karakter een premie-overeenkomst met beleggingen
De pensioenregeling maakt integraal onderdeel uit van deze cao.

+ RvdB

Artikel 17

Tussentijdse wijziging

1. In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijzigingen in de salarisbepalingen 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 welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze collectieve arbeidsovereenkomst met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

RvdB

Artikel 18

Duur de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2014 en eindigt 31 mei 2015 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist. Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve woonplaatsen.

Partij ter ene zijde
Chromaflo Technologies b.v.
te Maastricht



directie

Partijen ter andere zijde



Vakbond ABW te Heerlen

BIJLAGE I als bedoeld in artikel 7 van de cao voor Chromaflo Technologies BV

Functielijst

Groep A	30	t/m	49,5	punten ORBA
Groep B	50	t/m	69,5	punten ORBA
Groep C	70	t/m	89,5	punten ORBA
Groep D	90	t/m	109,5	punten ORBA
Groep E	110	t/m	129,5	punten ORBA
Groep F	130	t/m	149,5	punten ORBA
Groep G	150	t/m	169,5	punten ORBA
Groep H	170	t/m	189,5	punten ORBA
Groep I	190	t/m	209,5	punten ORBA
Groep J	210	t/m	230	punten ORBA

D RvdB

BIJLAGE II

Salarisschalen per 1 januari 2013

Funcctiejaar	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1.662	1.680	1.736	1.811	1.917	2.047	2.217	2.426	2.676	2.970
1	1.701	1.720	1.780	1.856	1.966	2.100	2.277	2.494	2.754	3.056
2	1.740	1.762	1.824	1.903	2.018	2.155	2.338	2.564	2.833	3.145
3	1.780	1.804	1.870	1.950	2.070	2.211	2.401	2.635	2.916	3.236
4	1.830	1.847	1.917	1.999	2.124	2.268	2.466	2.709	3.000	3.330
5		1.905	1.964	2.049	2.179	2.327	2.533	2.785	3.087	3.427
6			2.010	2.100	2.236	2.388	2.601	2.863	3.177	3.526
7				2.148	2.319	2.450	2.671	2.943	3.269	3.628
8						2.526	2.772	3.057	3.385	3.758

100%-niveau	1.928	1.999	2.118	2.282	2.492	2.743	3.037	3.372	3.746	4.158
102,5%	1.977	2.049	2.171	2.339	2.554	2.812	3.113	3.456	3.840	4.262
105,0%	2.025	2.099	2.224	2.396	2.616	2.880	3.189	3.540	3.934	4.366
107,5%								3.625	4.027	4.470
110,0%									4.121	4.574

Salarisschalen per 1 juli 2014

Funcctiejaar	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
0	1691	1709	1766	1843	1951	2083	2256	2468	2723	3022
1	1731	1750	1811	1888	2000	2137	2317	2538	2802	3109
2	1770	1793	1856	1936	2053	2193	2379	2609	2883	3200
3	1811	1836	1903	1984	2106	2250	2443	2681	2967	3293
4	1862	1879	1951	2034	2161	2308	2509	2756	3053	3388
5		1938	1998	2085	2217	2368	2577	2834	3141	3487
6			2045	2137	2275	2430	2647	2913	3233	3588
7				2186	2360	2493	2718	2995	3326	3691
8						2570	2821	3110	3444	3824

100%-niveau	1962	2034	2155	2322	2536	2791	3090	3431	3812	4231
102,5%	2012	2085	2209	2380	2599	2861	3167	3516	3907	4337
105%	2060	2136	2263	2438	2662	2930	3245	3602	4003	4442
107,5%								3688	4097	4548
110%									4193	4654

B. Ruwé

BIJLAGE III

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Chromaflo Technologies BV

Salarisschaalaanpassingen en resultaatafhankelijke beloning/ bonus/ eenmalige uitkering

De schaalsalarissen zijn per 1 juli 2014 verhoogd met 1.75%.

Cao à la carte

Medewerkers zal de mogelijkheid worden gegeven jaarlijks te kiezen voor het al dan niet afstaan van ATV-dagen.

De prijs voor het verkopen van ATV-dagen uit Bijlage II A wordt per dag vastgesteld op 4.64% maal het schaalsalaris (uurloon = 0.58% x schaalsalaris).

V RvdB

BIJLAGE IV

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Chromaflo Technologies BV

Regeling partieel leerplichtigen

- a) Voor een werknemer, die partieel leerplichtig is, geldt dat de in de cao vastgestelde normale werktijd voor hem naar evenredigheid wordt verminderd met het aantal uren waarop hij aan de verplichtingen van de leerplicht voldoet.
- b) Over de tijd waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke leerplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt dat het in de cao vastgesteld salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c) Het aantal in de cao bepaalde basis vakantiedagen, zal met inachtneming van de relatie die bestaat tot de normale werktijd van de betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d) Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of zou hebben moeten bezoeken of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.
- e) In geval een werknemer toch op een van de in d bedoelde dagen vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder overwerktoeslag). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende arbeidstijd wordt overschreden, gaat de dan geldende overwerktoeslag in.

Het werken op een zogenaamde schooldag of een schoolvakantiedag brengt geen wijziging in het berekende aantal vakantiedagen zoals bepaald in c.

T RvdB

Begeleidings-, beroepscommissie ORBA**1. De ORBA-methode volgens de normatief / structurerende wijze**

Invoering van de ORBA-methode bij Chromaflo BV vindt plaats volgens de zogenaamde normatief / structurerende wijze. Dit wil zeggen dat toekomstgerichte functies worden omschreven en gewaardeerd. Dit in tegenstelling tot constaterend functieonderzoek waarbij de "hier en nu" situatie als uitgangspunt geldt. Bij normatief / structurerend functieonderzoek speelt het management een grote rol bij met name het samenstellen van de toekomstgerichte functies. Waardering (gradering) van de functies geschiedt met behulp van de zgn. systeemsleutel en beschikbaar referentiemateriaal. De toepasser van functiewaardering zorgt ervoor dat bij het samenstellen van de functies, uiteindelijk een evenwichtige rangorde wordt bereikt. De resultaten van het normatief/structurerend functieonderzoek worden gerapporteerd aan de directie.

2. Indeling van individuele medewerkers

Indelen van medewerkers in de organisatie, of anders gezegd, toewijzen van een bepaalde functie(omschrijving) aan een medewerker, gebeurt door de hiërarchische chef en de naast hogere chef via een beoordeling. Iedereen binnen de Chromaflo-organisatie (dus ook leidinggevenden) zal in eerste instantie worden beoordeeld tegen een (normatieve) functieomschrijving die zoveel mogelijk overeenkomt met de huidige functie. In principe bestaan er dan 3 mogelijke uitkomsten van een beoordeling nl.: a. functievervulling komt overeen met functie-inhoud, b. functievervulling gaat niveaumatig boven functie-inhoud uit, c. functievervulling blijft niveaumatig onder functie-inhoud. In geval van "a" levert indeling geen probleem op, bij situatie "b" dient overwogen te worden, indien de organisatieopzet dit toelaat of indeling in een andere, hoger gewaardeerde functie dient te geschieden en indien situatie "c" optreedt zal individueel worden bezien welke indeling het beste is waarbij afweging van het persoonlijk belang en het organisatie belang in het geding is. Algemeen gesteld, zal worden gepoogd om de functievervulling in overeenstemming te brengen met de functie-inhoud van de normatieve functie, b.v. door opleiding (verlaging van salaris is hierbij niet aan de orde). Bij indeling van individuele medewerkers speelt het "beoordelingsaspect" een belangrijke rol.

Zie voor de methode van beoordelen waar onder "verschil van mening c.q. bezwaar" het "Reglement Systematische Personeelsbeoordeling Chromaflo BV".

3. Beroepsmogelijkheid

Fase A **Bezwaarfase**

In deze fase maakt de medewerker bezwaar bij zijn directe leidinggevende. De medewerker motiveert zijn bedenkingen. Indien dit niet leidt tot tevredenheid dan kan fase B worden ingezet.



Fase B Interne beroepsfase

In deze fase doet de medewerker een beroep, via de directie, op de toepasser van functiewaardering om zijn bedenkingen en motieven te beoordelen. Leidt ook dit niet tot tevredenheid dan kan fase C in gang worden gezet.

Fase C Externe beroepsfase

In deze fase doet de medewerker een beroep op een externe deskundige van de vakvereniging waarbij hij is aangesloten of via de directie, op een functiewaarderingsdeskundige.

A. Bezwaarfase

Een bezwaar dient binnen 3 maanden, na datum bekendmaking van het resultaat, schriftelijk ingediend te worden bij afdeling Personeel & Organisatie.

1. Een medewerker kan bezwaar aantekenen indien hij van mening is dat zijn functieomschrijving waarop de waardering/indeling is gebaseerd, niet meer in overeenstemming is met de feitelijke inhoud van de functie of indien hij zich niet kan verenigen met de waardering respectievelijk de indeling van zijn functie.
2. Dit bezwaar met verzoek tot heroverweging van het resultaat dient ingediend te worden bij Personeel & Organisatie. Na de indiening vindt op initiatief van Personeel & Organisatie in eerste instantie een gesprek plaats tussen de medewerker en zijn leidinggevende. Het gesprek en de schriftelijke weergave van het gespreksresultaat dient binnen een maand na ontvangst van het bezwaarschrift plaats te vinden.
3. Indien de leidinggevende het waarderings- resp. indelingsresultaat zodanig heeft weten te motiveren dat de medewerker alsnog akkoord gaat met het resultaat moet dit schriftelijk worden meegedeeld aan Personeel & Organisatie. Indien de leidinggevende achter het ingediende bezwaar staat of indien de medewerker van mening is dat het gesprek niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid, dient Personeel & Organisatie ingeschakeld te worden door de leidinggevende resp. de medewerker.

B. Interne beroepsprocedure

Binnen een maand na het gesprek en de vastlegging daarvan dient het interne beroep ingediend te worden bij personeelszaken.

4. P & O draagt zorg voor een tijdige beschikbaarstelling van alle documentatie voor het beroep.
5. Indien het beroep aan alle formele eisen voldoet en door de directie wordt geaccordeerd, wordt het in behandeling genomen. De directie schakelt de betrokken adviseur in voor het uitvoeren van een nader onderzoek en waardering, resp. voor het uitvoeren van een eventuele herziening van de indeling. De uitslag van het onderzoek en de gevolgen daarvan dienen schriftelijk te worden vastgelegd en aan P & O ter beschikking te worden gesteld voor afhandeling en mededeling aan betrokken medewerker.

6. Indien de medewerker zich niet kan vinden in de uitkomsten van het interne onderzoek, kan hij/zij de externe procedure in gang zetten.

De afhandeling van het interne beroep dient binnen drie maanden na het indienen van het interne beroep plaats te vinden.

C. Externe beroepsfase

Binnen een maand na het afhandelen van het interne beroep dient het externe beroep ingediend te worden.

7. In geval van een externe beroepsprocedure kan de medewerker zijn bezwaar voorleggen aan de vakvereniging waarbij hij is aangesloten of aan de directie (indien de medewerker geen lid is van een vakvereniging).
8. Het nadere onderzoek wordt uitgevoerd door deskundige(n) van de vakvereniging en een voorheen niet-betrokken adviseur resp. alleen een adviseur. Beoordeeld wordt of de functie juist is gewaardeerd/ingedeeld.

Er wordt naar gestreefd om het resultaat van dit externe onderzoek binnen drie maanden na het interview met de medewerker bekend te maken.

4. Functieherziening

Functieonderzoek blijft niet beperkt tot een eenmalige gebeurtenis bij de invoering. Indien daartoe aanleiding is zullen wijzigingen in de functie-inhoud ook leiding tot herziening van de resultaten van de functiewaardering. Tevens zullen nieuw ontstane functies in de methode worden opgenomen en vervallen functies worden verwijderd.

Afdeling P&O dient onder algemeen toezicht van de deskundige van de deskundige te zorgen voor een blijvend verantwoorde toepassing van de methode. De procedure die gevolgd wordt bij een tussentijdse functieherziening is gelijk aan de procedure hiervoor omschreven. Dit betekent dat functies worden afgeleid van organisatiedoelstellingen en worden gezien in een organisatorisch verband.

5. Uitlegging en wijziging van het reglement

Bij geschillen over uitlegging van het reglement beslist de bestuurder in overleg met de ondernemingsraad. Wijzigingen of aanvullingen kunnen alleen tot stand komen na overleg tussen directie en ondernemingsraad.



BIJLAGE VI

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Chromaflo Technologies BV

Reiskostenregeling

Er zal een bijdrage plaatsvinden in de reiskosten woon- werk van 19 cent per gereden kilometer voor medewerkers met een enkele reisafstand tussen 10-15, 15- 20 en meer dan 20 km. (tot een maximum van 30 km enkele reis) De vergoeding zal voor medewerkers die op minder dan 10 km afstand wonen € 20,00 per maand zijn

Indien het fiscale maximum wijzigt zal de 19 cent onmiddellijk worden aangepast.

Voor extra opkomen wordt ook de fiscaal maximale vergoeding betaald per kilometer.

Het salderingsbesluit zal worden toegepast waarbij het fiscaal mogelijk is om, indien de fiscale ruimte woon- werk niet optimaal is benut, voor dienstreizen maximaal 28 cent netto te vergoeden.

J RvdB

PROTOCOLAFSPRAKEN

1. Juridische check

Er zal een juridische check plaatsvinden om te beoordelen of de cao moet worden aangepast aan veranderende wetgeving.

2. Vakbondscontributie

Deze zal fiscaal vriendelijk kunnen worden betaald zolang de fiscus hiermee akkoord gaat.

3. Uitzendkrachten

Deze worden 26 weken conform de ABU cao betaald en vervolgens conform de Chromaflo cao.

Met betrekking tot het inhuren van uitzendkrachten is overeengekomen dat alleen gebruik mag worden gemaakt van NEN 4400-1 gecertificeerde uitzendbureaus.

Opvolgend werkgeverschap en uitzendarbeid:

Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende:
Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijk duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

4. WGA premie

De WGA premie zal geheel voor rekening komen van de werkgever en dus niet meer worden ingehouden op het loon van de werknemer.

5. Voorlichting over pensioen

Een medewerker krijgt bij indiensttreding een persoonlijk pensioengesprek waarin ook aandacht besteed wordt aan het AOW-hiaat.

Tijdens dit gesprek wordt gekeken of er een fiscaal mogelijke oplossing aangeboden kan worden ten aanzien van het AOW-hiaat.

Werkgever zal blijven zorg dragen voor voorlichting over de pensioenen. Aan de hand van een door werkgever te ontwikkelen evaluatieformulier zal werknemer worden gevraagd hoe tevreden hij/ zij is over de voorlichting en beantwoording van de vragen.

6. Studie duurzame inzetbaarheid

Partijen zullen in gezamenlijk overleg welke onderwerpen in de studie Duurzame Inzetbaarheid worden bekeken. Werkgever zal hiertoe met een voorstel komen en dit bespreken met de vakbonden.

Onderwerp van studie zal zijn het op verantwoorde wijze inzetten van medewerkers gedurende hun gehele loopbaan bij Chromaflo BV (vitaliteit, inzetbaarheid, etc.)

T. RuolB

7. **ATW**
Indien werkgever gebruik wil maken van de verruimingen die de nieuwe Arbeidstijdenwet biedt, zal hiertoe vooraf met vakorganisaties overleg over worden gevoerd.
8. **Werkgeversbijdrage AWWN**
De AWWN werkgeversbijdrage zal niet worden voortgezet. ABW ontvangt € 1200,00 per jaar
9. **Tegemoetkoming bij dienstreizen**
Wanneer iemand door dienstreizen (geen opleidingen) van huis is ontvangt hij een compensatie van € 25 netto per overnachting. Dit is naast de te declareren onkosten.
10. **Ziektekostenverzekering**
Werknemers hebben, per werknemer en onder overlegging van bewijsstukken, recht op een bijdrage van de werkgever van € 10,- bruto per maand in de kosten van de aanvullende ziektekostenverzekering onder de voorwaarde dat in het pakket van die aanvullende verzekering vergoeding voor fysiotherapie en psychische hulpverlening is opgenomen.

T RodB

