

Inhoudsopgave:

<u>Bladzijde</u>	<u>artikel</u>	<u>omschrijving</u>
3	1.	Definities
4	2.	Verplichtingen van partijen
4	3.	Verplichtingen van de werkgever
7	4.	Verplichtingen van de werknemer
8	5.	Periodiek overleg met vakorganisatie
8	6.	Indiensttreding en ontslag
9	7.	Dienstrooster en arbeidsduur
10	7A.	Seniorenregeling 62+
11	8.	Functiegroepen en salarisschalen
11	9.	Toepassing van de salarisschalen
13	9A.	Loonontwikkeling
13	10.	Bijzondere beloning/verzuimuren
15	11.	Feestdagen
15	12.	Buitengewoon verlof
17	13.	Onbetaald verlof
18	14.	Vakantie
20	15.	Roostervrije dagen
20	16.	Vakantietoeslag
21	17.	Eindejaarsuitkering
21	18.	Arbeidsongeschiktheid
23	19.	Zorgverzekering
23	20.	Uitkering bij overlijden
24	21.	Pensioenregeling
25	22.	Jubileumregeling
25	23.	Vakbondsverzuim
25	24.	Vakbondswerk in de onderneming
26	25.	Bijzondere omstandigheden
26	26.	Duur van de collectieve overeenkomst
27	Bijlage I	Salaristabellen per 1 juli 2012
28	Bijlage II	Regeling arbeidsduurverkorting
30	Bijlage IIIA	Functionelijst vestiging Oss
31	Bijlage IIIB	Functionelijst vestiging Ommen
32	Bijlage IV	Werkgelegenheid
32	Bijlage V	Ziektepreventie en ziekteverzuimbeleid / Wet Verbetering Poortwachter
33	Bijlage VI	Verlofspaarregeling
35	Bijlage VII	Protocolafspraken

(c) 2013 cao-partijen en AWWN

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

Tussen
Medica Europe B.V. te Oss als partij ter ene zijde

en

CNV Vakmensen te Utrecht als partij ter andere zijde,

is overeengekomen de van rechtswege geëxpireerde Collectieve Arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2013 voor de tijd van 12 maanden derhalve tot en met 30 juni 2014 te verlengen.

Artikel 1

Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. werkgever : Medica Europe BV;
- b. vakvereniging : CNV Vakmensen;
- c. werknemer : de werknemer (m/v) in dienst van de werkgever, van wie de functie is opgenomen in bijlage III van deze collectieve arbeidsovereenkomst of gezien de aard van de werkzaamheden daarin behoort te worden opgenomen, met uitzondering van vakantiewerkers en stagiaires en degenen die z.g. losse arbeid verrichten;
- d. maand : een kalendermaand;
- e. week : een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvang bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- f. dienstrooster : een arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen en deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- g. dienst : het volgens dienstrooster overeengekomen aantal werkuren per dag;
- h. normale arbeidsduur : het gemiddeld aantal uren per week gedurende welke de werknemers normaliter volgens dienstrooster hun werkzaamheden verrichten;
- i. schaalsalaris : het salaris als vermeld op bijlage I;
- j. maandinkomen : het schaalsalaris, vermeerderd met een eventuele persoonlijke toeslag, als bedoeld in artikel 9 lid 5 onder c;
- k. uurloon : drie dertiende deel van het schaalsalaris gedeeld door 40, uitgaande van een 40-urige werkweek.
Ten behoeve van de berekening van de overwerkbetaling is het uurloon gelijk aan het schaalsalaris gedeeld door 165;
- l. ondernemingsraad (OR) : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- m. overeenkomst : deze collectieve arbeidsovereenkomst;
- n. BW : Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2

Verplichtingen van partijen

1. Partijen verbinden zich generlei actie te voeren of te bevorderen welke beoogt wijziging te brengen in deze overeenkomst op een andere wijze dan die omschreven in artikel 25 van deze overeenkomst en deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. Partijen verbinden zich tijdens de duur van deze overeenkomst geen staking of uitsluiting te zullen toepassen, noch toepassing daarvan te zullen bevorderen.
3. De vakvereniging verbindt zich met alle haar ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door haar leden te zullen bevorderen en voorts hun krachtige medewerking aan de werkgever te verlenen tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

Artikel 3

Verplichtingen van de werkgever

1.
 - a. De werkgever verbindt zich geen werknemer in dienst te nemen of te houden op voorwaarden welke van het in deze overeenkomst bepaalde in ongunstige zin afwijken.
 - b. De werkgever zal met elke werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin wordt verwezen naar deze overeenkomst. De werkgever zal aan iedere werknemer een exemplaar van deze collectieve arbeidsovereenkomst ter beschikking stellen.
2. Werkgelegenheid
 - a. De werkgever zal tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 overleg met de vakvereniging. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerder genoemde omstandigheden.
 - b. Ingeval overgegaan zal moeten worden tot collectief ontslag van werknemers, zal de werkgever voor de ontslagaanzegging in overleg treden met partijen anderzijds omtrent de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.
 - c. Overwerk wordt door de werkgever zoveel mogelijk vermeden, doch is, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is, voor de werknemer verplicht voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht neemt.
3. Vacatures

Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:

- a. bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in die onderneming bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
- b. als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de minder kansrijke groeperingen op de arbeidsmarkt, als ook aan hun arbeidsomstandigheden;
- c. de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid met betrekking tot werving en selectie in acht nemen.

4. Ingeleende arbeidskrachten

- a. De werkgever draagt in zijn onderneming zonder voorafgaand overleg met de ondernemingsraad aan ingeleende arbeidskrachten, niet vallende onder de bepalingen van een collectieve arbeids-overeenkomst, geen werkzaamheden op, die naar hun aard door de werknemers in zijn dienst plegen te worden verricht.
Een en ander voorzover die werkzaamheden niet van een dergelijke omvang zijn, dat verwacht mag en kan worden dat deze met het dan bestaande werknemersbestand onder normale werkcondities niet tijdig, dit gemeten naar de normen van een behoorlijke en efficiënte bedrijfsvoering, uitgevoerd kunnen worden.
Onder "ingeleende arbeidskracht" wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon, die anders dan ter uitvoering van respectievelijk in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst, werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever, met wie hij geen dienstverband heeft aangegaan.
- b. De beloning van ingeleende arbeidskrachten zal, indien de tewerkstelling langer dan uiterlijk 3 maanden heeft geduurd, in overeenstemming worden gebracht met het niveau van de cao-salaristabellen dat ook geldt voor werknemers in dienst van de werkgever die werkzaamheden op een vergelijkbaar niveau verrichten.
- c. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidskrachten, waarvoor op grond van het gestelde onder a. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodieke nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad.

Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:

- naam en adres van de uitlener(s)
- aard en geschatte duur der werkzaamheden
- het aantal ingeleende arbeidskrachten
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten

5. Invoering door werkgever van verkorte werkweek (een 0-uren week daaronder begrepen).

Wanneer door werkgever tot invoering van een verkorte werkweek (zie ook art. 12, sub 9b) wordt overgegaan, zal daarvan door hem mededeling worden gedaan aan de vakvereniging. Ten aanzien van gevallen als hier bedoeld gaat deze regeling uit van de situatie waarin artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 ten deze van toepassing is. Bij wijzigingen van de desbetreffende wettelijke bepalingen zal over herziening dezer regeling nader overleg tussen contractanten worden gepleegd.

6. Investeringsbeleid

Als de werkgever investeringsplannen voorbereidt, waarvan het waarschijnlijk is, dat zij een belangrijke invloed hebben op de werkgelegenheidssituatie in de onderneming en waarover hij de ondernemingsraad om advies moet vragen, dan zal hij tevens zo tijdig mogelijk de vakvereniging in de gelegenheid stellen, hem met betrekking tot de werkgelegenheidsaspecten van die plannen te adviseren.

7. Sociaal beleid

- a. De werkgever zal jaarlijks inzicht geven in het gevoerde sociale beleid; hij zal de gegevens hierover tenminste veertien dagen vóór de bespreking in de ondernemingsraad ter beschikking stellen. De gegevens worden eveneens aan alle werknemers ter beschikking gesteld. Tegelijkertijd worden deze gegevens aan de vakvereniging ter beschikking gesteld.
- b. In de informatie als bedoeld onder a. verstrekt de werkgever de uitgangspunten en feitelijke gegevens waaruit blijkt het gevoerde en te voeren algemene beleid ten aanzien van aanstelling, tijdelijke contracten, beloning, opleiding, promotie, beoordeling, ontslag etc.

- c. De werkgever zal het totale personeelsbeleid voortdurend toetsen aan de beginselen van een gezond levensfasegericht beleid. Zo zal in de toepassing van de studiekostenregeling van de werkgever geen onderscheid naar leeftijd worden gemaakt. Tijdens functioneringsgesprekken zal de wenselijkheid of noodzaak van loopbaanaanpassingen aan de orde worden gesteld.

8. Veiligheid en milieu

- a. De werkgever zal alle maatregelen nemen, die nodig zijn voor veiligheid in zijn onderneming. Ter bevordering van deze veiligheid en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften terzake, zal de werkgever, in samenwerking met de ondernemingsraad, regelingen opstellen.
De werkgever zal alle milieuhygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces, aan de orde stellen in de ondernemingsraad en maatregelen, die dienaangaande genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.
- b. De werkgever zal zijn beleid voortzetten resp. aanpassen ten aanzien van het werken met chemische stoffen, welk beleid erop gericht is de door de overheid gehanteerde richtlijnen ten aanzien van deze stoffen toe te passen.

9. Fusie en reorganisatie

In het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit de SER-fusiecode - naast het gestelde in het ondernemingsraadreglement - zal de werkgever als hij overweegt:

- een fusie aan te gaan;
 - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen betrekken.
- Daarbij zal de werkgever, zodra de voorstudies terzake in de fase van definitieve besluitvorming komen, de vakvereniging inlichten en met hen de daaruit voortvloeiende sociale gevolgen bespreken. Met betrekking tot de noodzaak van geheimhouding kunnen in voorkomende gevallen door de werkgever voorwaarden te dien aanzien worden gesteld.

10. Handhaving functieniveau

De werkgever verplicht zich ingeval van verschuiving in het takenpakket van de werknemer na te gaan of een wijziging of aanvulling van dit pakket wenselijk en mogelijk is teneinde het functieniveau van de betrokken werknemer op peil te houden.

11. Periodiek medisch onderzoek.

Een werknemer kan een verzoek voor een (periodiek) geneeskundig onderzoek indienen bij de Afdeling P&O. Na instemming van de werkgever wordt de betreffende werknemer hiertoe in de gelegenheid gesteld.

12. Werken in deeltijd

Met inachtneming van het bepaalde in de Wet Aanpassing Arbeidsduur zal de werkgever, indien de aard van de functie en het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzetten, werken in deeltijd voor langere of voor onbepaalde tijd op verzoek van de werknemer mogelijk maken.
Het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden zullen in dat geval naar rato worden vastgesteld. Indien op een verzoek tot werken in deeltijd afwijzend wordt gereageerd door de werkgever, dient de afwijzing schriftelijk en gemotiveerd te zijn. De werknemer kan tegen die afwijzing in beroep gaan bij een commissie, bestaande uit een lid van de Ondernemingsraad en de Manager Human Resources.

13. Scholing

De werkgever onderschrijft het belang van scholing teneinde de werknemers toe te rusten en toegerust te houden voor de huidige en voorzienbare toekomstige functies.

De verantwoordelijkheid voor het op peil houden van het kwalificatieniveau van de werknemer wordt door de werkgever en de werknemer gedeeld. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen scholing te volgen, waarbij de te verlenen faciliteiten afhangen van de relevantie van de opleiding voor het huidige en/of toekomstige functioneren.

Voor studies op eigen initiatief van de werknemer kan een beroep worden gedaan op de studiekostenregeling van de werkgever indien de studie in het belang van de functie is of kan zijn. Tijdens functioneringsgesprekken zal de wenselijkheid of noodzaak van loopbaanadaptaties aan de orde worden gesteld.

Scholingsafspraken zijn een resultante en vast onderdeel van de T&F gesprekken en gericht op huidige en/of toekomstige functioneren van de werknemer.

De opleidings- en scholingsplannen zijn tevens gericht op de persoonlijke ontwikkeling van de werknemers.

Artikel 4

Verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer is verplicht alle voor hem uit deze overeenkomst voortvloeiende verplichtingen naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.
2. De werknemer is verplicht de belangen van het bedrijf van de werkgever als goede werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht hiertoe is gegeven.
3. De werknemer is verplicht om alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voorzover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen, ook indien dit het verrichten van overwerk inhoudt. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden overwerk te verrichten.
4. De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.
5. De werknemer is verplicht zich aan de aangegeven dienst- en pauzetijd te houden.
6. Het is de werknemer, indien de werkgever daar schriftelijk bezwaar tegen heeft gemaakt, niet toegestaan regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren. De werkgever is bevoegd de werknemer die in overtreding is te schorsen en zal herhaalde overtreding beschouwen als een dringende reden voor ontslag op staande voet.
7. De werknemer is gehouden een individuele arbeidsovereenkomst te tekenen waarbij deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing wordt verklaard.
8. De werknemer is verplicht tot geheimhouding ten aanzien van alles wat hem ten gevolge van zijn arbeidsovereenkomst bekend is of wordt, zoals de inrichting van het bedrijf, de producten, de bedrijfsvoering, leveranciers, afnemerscontracten etc. Deze verplichting duurt voort na het einde van het dienstverband.

9. De werknemer heeft de plicht om in geval van onmiddellijk dreigend persoonlijk gevaar voor zichzelf of voor anderen zijn leidinggevende te waarschuwen en de voorgeschreven handelingen te verrichten.

Artikel 5

Periodiek overleg met vakvereniging

Tenminste eenmaal per jaar voert de werkgever tussentijds periodiek overleg met de vakvereniging. In dit overleg zal onder meer aan de orde komen informatie over:

- de algemene gang van zaken in de onderneming;
- ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen;
- het beleid m.b.t. het milieu;
- de inspanningen en de voorgenomen inspanningen op het gebied van scholing;
- mogelijke projecten die in het brede kader van sociale innovatie plaatsvinden.

Het initiatief tot informatieverstrekking kan van beide partijen uitgaan.

Artikel 6

Indiensttreding en ontslag

1. Bij het aangaan van elke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een schriftelijk vast te leggen proeftijd van ten hoogste 2 maanden, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een andere regeling wordt getroffen.
2. Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor een bepaalde tijdsduur;
 - c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden;
 - d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst van toepassing is. Indien deze vermelding ontbreekt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan. Een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijdsduur als bedoeld in b. van dit lid, zal ten hoogste voor de duur van 12 maanden worden aangegaan. Deze maximering is niet van toepassing op dienstverbanden als bedoeld in lid 2 c. en d. van dit artikel en bij tijdelijke vervanging wegens ziekte. Artikel 7:668a lid 2 BW is niet van toepassing.

3. Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 Boek BW en behoudens tijdens of bij het beëindigen van de proeftijd als bedoeld in lid 1. (in welke beide gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd) neemt de arbeidsovereenkomst een einde:
 - a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst
Door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 7:672 BW.
De werkgever zal ten aanzien van de werknemer, die op 1 januari 1999 in dienst is bij de werkgever en de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt, tenminste de opzegtermijn in acht nemen die voortvloeit uit de toen geldende cao-bepalingen.
 - b. voor werknemers voor een bepaalde tijdsduur in dienst
Op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaalt op grond van artikelen 7:667 en 7:668 BW.

- 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.
 - d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard
Door aanzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag van de maand, met dien verstande, dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag van de maand bedraagt.
4. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet, zal de werkgever aan de werknemer één week vóór het tijdstip, waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan schriftelijke mededeling doen.
 5. Het bepaalde in artikel 7:670 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor werknemers, als bedoeld in lid 2. sub b., c. en d. van dit artikel, evenals voor AOW gerechtigde werknemers niet van toepassing.
 6. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer eindigt van rechtswege, dus zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist, op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.
 7. Indien in afwijking van het in lid 6. bepaalde de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet dan wel AOW gerechtigde werknemers in dienst worden genomen, zal een opzeggingstermijn van één maand gelden, met dien verstande, dat het dienstverband slechts zal kunnen worden beëindigd tegen het einde van de kalendermaand.
 8. In geval de werkgever van oordeel is, dat op grond van bedrijfseconomische omstandigheden tot ontslag moet worden overgegaan, zal voor hem het afspiegelingsprincipe als leidraad gelden.

Artikel 7

Dienstrooster en arbeidsduur

1. Iedere werknemer werkt volgens een dagdienstrooster, dat een periode van 1 week omvat en een normale arbeidsduur aangeeft van 40 uur per week.
De jaarlijkse arbeidsduur is met 5% verminderd, hetgeen een netto arbeidsduurverkortung van 92 uren op jaarbasis betekent, te realiseren middels de roostervrije dagen toegekend op basis van artikel 15 en nader geregeld in bijlage II.
2. Incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder worden geacht deel uit te maken van de in lid 1. bedoelde werkweken.
3. In dagdienst wordt normaliter gewerkt op de eerste 5 dagen van de week tussen 7.00 uur en 18.00 uur.
4. a. Over algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een belangrijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers, onverminderd de bevoegdheid van de vakvereniging daarover met de werkgever overleg te plegen.
b. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de vakvereniging daarvan tijdig in kennis stellen.
5. Voor kwalificatieplichtigen gelden de volgende regels:
 - a. Voor een werknemer, die kwalificatieplichtig 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 kwalificatieplicht voldoet.

- b. Over de tijd, waarop een werknemer ter vervulling van zijn wettelijke kwalificatieplicht een onderwijsinstelling moet bezoeken, is geen salaris verschuldigd en geldt, dat het in de cao vastgestelde salaris voor hem naar evenredigheid wordt verminderd.
- c. Het aantal in de cao bepaalde basisvakantiedagen zal met inachtneming van de relatie, die bestaat tot de normale werktijd van betrokkene, in evenredigheid voor hem worden verminderd.
- d. Op de dag waarop een werknemer een onderwijsinstelling bezoekt of van die instelling vakantie geniet, kan hij niet verplicht worden in de onderneming werkzaam te zijn.

Artikel 7A

Seniorenregeling 62+

Voor werknemers van 62 jaar en ouder, die de laatste 5 jaar fulltime hebben gewerkt, geldt op basis van een vrijwillige keuze van de werknemer een verkorting van de arbeidsduur tot 80%. Voor werknemers die op 1 juli 2012 in dienst zijn bij de werkgever en op genoemde datum 50 jaar of ouder zijn geldt dat zij op een vroegere leeftijd dan 62 jaar gebruik mogen maken van de seniorenregeling, namelijk:

Leeftijd en in dienst op 1 juli 2012	Ingangleeftijd seniorenregeling
55 en 54	55
53	56
52	57
51	58
50	59
49 en jonger	62

Bij deelname aan de seniorenregeling zijn de volgende voorwaarden van toepassing:

1. De dag waarop niet wordt gewerkt (=senioren dag), wordt in overleg met de leiding vastgesteld.
2. Over deze senioren dag wordt 80% salaris betaald, waardoor het maandsalaris wordt gereduceerd tot 96%. Vakantietoelage en eindejaarsuitkering worden berekend en uitbetaald op basis van het gereduceerde maandsalaris.
3. De pensioenopbouw en -premie blijven vastgesteld op basis van het 100% jaarinkomen.
4. Vakantierechten worden toegekend op basis van de arbeidsduur van 80%.
5. Roostervrije dagen worden niet meer toegekend (deze zijn verdisconteerd in de senioren dagen).
6. Het is de deelnemer niet toegestaan betaalde arbeid voor derden te verrichten, tenzij het betaalde arbeid betreft waarvoor in het verleden reeds toestemming was verleend.
7. Deze regeling geldt met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer 62 jaar wordt of zoveel later als wordt overeengekomen.
8. Deelname aan deze regeling dient uiterlijk 1 maand voor de gewenste datum van ingang aan de leiding te worden kenbaar gemaakt.
9. Deelname aan deze regeling wordt, onder vermelding van de relevante afspraken, vastgelegd als een aanhangsel op de bestaande arbeidsovereenkomst.

Artikel 8

Functiegroepen en salarisschalen

1.
 - a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen. De indeling is vermeld in bijlagen IIIA en IIIB van deze overeenkomst.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal, gebaseerd op leeftijd en gebaseerd op periodieken. De schalen zijn opgenomen in bijlagen IA en IB van deze overeenkomst.
2.
 - a. Werknemers, die over de kundigheden en ervaring beschikken, die voor de vervulling van een bepaalde functie zijn vereist, worden bij tewerkstelling in die functie in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst, onverminderd het in c. van dit lid bepaalde.
 - b. Werknemers, die de maximum leeftijd van hun salarisschaal overschreden hebben en 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 3 maanden bedragen met dien verstande dat, indien de werkgever dit noodzakelijk oordeelt, deze termijn eenmaal met ten hoogste 3 maanden kan worden verlengd.
 - c. Werknemers, die tijdelijk een functie waarnemen die hoger ingedeeld is dan hun eigen functie, blijven ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met hun eigen functie overeenkomt. Deze werknemers worden extra beloond volgens het in artikel 9 lid 5 d. bepaalde.
3.
 - a. Werknemers, die worden geplaatst in een hoger ingedeelde functie en over de voor die functie vereiste kundigheden en ervaring beschikken, worden in de overeenkomende hogere salaris-schaal ingedeeld met ingang van de datum van aanstelling in de hogere functie.
 - b. 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 datum van de plaatsing in de lagere functie.
 - c. Werknemers, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, worden met ingang van de datum van plaatsing in de lagere functie in de met deze functie overeenkomende salarisschaal ingedeeld. Gedurende 6 maanden wordt het inkomen op het oude niveau gehandhaafd.
4. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hijzelf is ingedeeld, zijn schaalsalaris en eventueel van het aantal periodieken resp. de leeftijdsklasse waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
5. Aan de werknemers, voor wie overwerkvergoeding -zie artikel 10 lid 2.- niet van toepassing is, kan de directie in enig jaar een extra verhoging, met een maximum van 2 periodieken, toekennen op grond van inzet/prestaties; met dien verstande dat het persoonlijk maximum nooit hoger kan zijn dan het maximum van de schaal (waarin de functie is ingedeeld), verhoogt met 2 periodieken.

Artikel 9

Toepassing van de salarisschalen

1. De schaalsalarissen van de werknemers, die nog niet het maximum van hun salarisschaal hebben bereikt, worden eenmaal per jaar, en wel met ingang van 1 januari opnieuw vastgesteld met inachtneming van het in lid 2 a. bepaalde. Tussentijdse herzieningen vinden slechts plaats bij indeling in een andere salarisschaal, op grond van het bepaalde in artikel 8 lid 3. onder a., b. of c., alsmede ten aanzien van werknemers, die op grond van het in artikel 8 lid 2. sub b. bepaalde nog in een lagere salarisschaal zijn ingedeeld dan met hun functie overeenkomt.

2.
 - a. Werknemers, die nog niet de in hun salarisschaal voorkomende maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris dat met hun leeftijd overeenkomt met ingang van het begin van de maand waarin zij hun verjaardag vieren (leeftijdsschaal).
 - b. Werknemers, die wel deze maximum leeftijd hebben overschreden, ontvangen het schaalsalaris (met 0 periodieken) van de functiegroep, waarin zij vóór het bereiken van die maximum leeftijd waren ingedeeld, m.a.w. zij komen in de periodiekenschaal, met dien verstande, dat - met ingang van de eerstvolgende "1 januari" – een verhoging met één periodiek zal plaatsvinden. Geen recht op toekenning van een periodiek bestaat, indien de verhoging naar het maximum van leeftijdschaal heeft plaatsgevonden na 30 juni van enig jaar.
 - c. Indien bij indiensttreding periodieken zijn vastgesteld, zal het aantal periodieken met ingang van 1 januari daaraanvolgend slechts dan met 1 worden verhoogd, indien de indiensttreding heeft plaatsgevonden vóór 1 juli. Ingeval van een bevordering op of na 1 juli, kan de toekenning van de periodiek één jaar later plaatsvinden dan per de eerst volgende 1 januari.
3. In bijzondere gevallen kan de directie boven de gebruikelijke jaarlijkse salarisaanpassing (ter grootte van één periodiek en voor zolang het maximum bedrag in die functiegroep niet is bereikt) werknemers een halve of hele extra periodiek toekennen op grond van bijzondere inzet/prestaties. In uitzonderlijke gevallen kan de directie beslissen tot het niet of slechts ten dele (½ periodiek) toekennen van de gebruikelijke periodieke verhoging.
4. In afwijking van het in lid 2. onder a. bepaalde kan aan werknemers, die de daar bedoelde maximum leeftijd hebben overschreden, uitsluitend in de volgende gevallen een groter aantal periodieken worden toegekend:
 - a. Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om de in lid 5. onder a. bedoelde salarisverhoging mogelijk te maken.
 - b. Indien een werknemer om aan hemzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 8 lid 3. onder b. in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, kunnen hem ten hoogste zoveel periodieken worden toegekend, als in verband met de in lid 5. onder b. genoemde salarisverlaging nodig zijn.
 - c. Indien een werknemer als gevolg van de in artikel 8 lid 3. onder c. bedoelde omstandigheden in een lagere salarisschaal wordt ingedeeld, worden hem zoveel periodieken toegekend als nodig zijn om de in lid 5. onder c. bedoelde inschaling te realiseren.
 - d. Indien een nieuwe werknemer in een functie elders zoveel in de functie bruikbare ervaring heeft verkregen dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van 0 periodieken te belonen, kunnen hem - in overeenstemming met die ervaring - periodieken worden toegekend.
5.
 - a. Bij indeling in een hogere salarisschaal van een werknemer, die de voor die salarisschaal geldende vakvolwassen leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verhoging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende hogere bedrag in de hogere salarisschaal. Toekenning van de hier bedoelde promotieverhoging vindt plaats uiterlijk 6 maanden na de promotie, een en ander afhankelijk van de resultaten van de inleertijd.
 - b. Bij indeling in een lagere salarisschaal - om aan zichzelf toe te rekenen redenen als bedoeld in artikel 8 lid 3 onder b. - van een werknemer, die de voor die salarisschaal geldende vakvolwassen-leeftijd heeft overschreden, bedraagt de verlaging van het schaalsalaris het verschil tussen de schaalsalarissen bij 0 periodieken van de twee betrokken salarisschalen c.q. zoveel meer als nodig is om het nieuwe schaalsalaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

c. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van de in artikel 8 lid 3. onder c. bedoelde omstandigheden of als gevolg van het opheffen van de functie van een werknemer, die de voor die salarisschaal geldende vakvolwassen leeftijd heeft overschreden, wordt hem via inschaling een schaalsalaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het toekennen van periodieken als bedoeld in lid 4 onder c niet toereikend is, wordt het tekort omgezet in een persoonlijke toeslag. Bij herindeling in een hogere salarisschaal c.q. bij toekenning van een verhoging als gevolg van de periodieken-schaal wordt de toeslag evenveel verminderd als het schaalsalaris stijgt.

Voorts vindt afbouw van de persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen ten bedrage van jaarlijks 1% van het schaalsalaris bij 0 periodieken van de nieuwe salarisschaal. Als de algemene verhoging lager is dan 1%, vindt de afbouw plaats met het percentage van de algemene verhoging.

Na het behalen van de 55-jarige leeftijd wordt het eventuele restant van de persoonlijke toeslag niet meer afgebouwd tenzij sprake is van indeling in een hogere salarisschaal of toekenning van een verhoging als gevolg van de periodieken-schaal.

d. Indien een werknemer, in opdracht van de werkgever tijdelijk een hoger ingedeelde functie volledig vervult gedurende 5 dagen of meer, ontvangt hij als toeslag over die periode het verschil op basis van 0 functie-jaren van de desbetreffende functiegroepen.

6. Voor elke volle dienst of gedeelte van dienst gedurende welke een werknemer in een maand niet heeft gewerkt, 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 bedrag verminderd.

7. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de laatste dag van elke maand betaalbaar gesteld.

Artikel 9A

Loonontwikkeling:

1. Loonsverhoging cao personeel

De volgende verhoging voor salarissen (zie hiervoor bijlage 1) is overeengekomen:

- Per 1 juli 2013 een structurele verhoging van 2,0%.

2. Beloning niet cao personeel

Het salaris van het niet cao personeel zal door de werkgever overeenkomstig de door partijen overeengekomen loonsverhoging(en) worden verhoogd.

Artikel 10

Bijzondere beloning/verzuimuren

1. Algemeen

Het schaalsalaris bepaald op grond van de artikelen 8 en 9, wordt geacht een normale beloning te zijn voor een normale functievervulling in dagdienst gedurende een kalendermaand.

Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend, indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit een normale functievervulling in dagdienst voortvloeit.

Onder normale functievervulling worden mede verstaan incidentele afwijkingen van de normale dagelijkse arbeidsduur van een kwartier of minder.

2. Beloning van afwijkingen van het dienstrooster

Met uitzondering van:

1. diegenen die zelf hun werkzaamheden indelen, zoals b.v. vertegenwoordigers en
2. diegenen die incidenteel kortstondig overwerk verrichten, geldt voor een werknemer die in opdracht van de werkgever arbeid verricht, waarmee een arbeidsduur (inclusief roostervrije tijd, vakantie- en verlofuren) volgens het weekrooster van 40 uur per week wordt overschreden (overwerk), de volgende regeling:

a. Het inkomen voor gemaakte uren bedraagt de volgende percentages van het uurloon:

- voor uren op maandag t/m vrijdag : 150% van het uurloon
- voor uren op zaterdag : 175% van het uurloon
- voor uren op zon- en feestdagen : 200% van het uurloon

Voor overwerk zal, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten -bij voorkeur- een compensatie worden gegeven in vrije tijd.

Deze compensatie in vrije tijd dient binnen twee maanden na het desbetreffende overwerk te worden opgenomen. Per uur compenserende vrije tijd wordt op de hiervoor genoemde beloning voor overwerk 100% van een uurloon in mindering gebracht.

b. De beloning van arbeid op feestdagen, die de normale arbeidsduur volgens dienstrooster niet overschrijdt, is geregeld in artikel 11.

c. Indien op verzoek van de werkgever incidenteel gewerkt wordt op tijden welke gelegen zijn buiten de tijdstippen als vermeld in artikel 7 lid 3 (maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 18.00 uur) zonder dat daarmee de 40 uren per week wordt overschreden (verschoven uren), wordt voor die verschoven uren een toeslag betaald van 50%.

Indien de bedrijfsomstandigheden een verschoven weekrooster noodzakelijk maken, waarbij arbeid wordt verricht op tijden die gelegen zijn buiten de tijdstippen als vermeld in artikel 7 lid 3 (maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 18.00 uur) zonder dat daarmee de 40 uren per week wordt overschreden, wordt voor die verschoven uren een toeslag op het loon gegeven:

maandag t/m vrijdag	06.00 - 07.00	35%
maandag t/m vrijdag	18.00 - 20.00	35%
maandag t/m vrijdag	20.00 - 06.00	50%

3. In afwijking van het in lid 2. bepaalde wordt niet met overwerktoeslag maar wel met het normale loon betaald:

- a. werk, dat verricht wordt voor het inhalen van andere verzuimde dagen of uren dan bedoeld in artikelen 11, 12, 13 en 14;
- b. werk, dat in buiten de diensttijd vallende tijd op verzoek en in het belang van de werknemer wordt verricht;
- c. werk, verricht door een parttimer die in een week meer uren werkt dan is overeengekomen, echter voorzover een arbeidsduur 40 uur per week hierdoor niet wordt overschreden (meeruren). Werken op uren boven het geldende dienstrooster tot en met in totaal 40 uren per week (meeruren) voor zover gelegen binnen de grenzen van het dagdienstrooster van maandag tot en met vrijdag wordt beloond met 127% van het gewerkt uurloon per gewerkt meeruur.

4. De werknemer, die onverwacht van huis geroepen wordt voor het verrichten van overwerk, ontvangt daarvoor de geldende beloning voor overwerk, waarbij reistijd beschouwd wordt als overwerktijd.

Artikel 11

Feestdagen

- a. De algemeen erkende feestdagen, te weten:
Nieuwjaarsdag, 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en in lustrumjaren 5 mei, voor zover niet vallende op zaterdag of zondag, worden uitbetaald op basis van het voor de betrokken werknemer geldende salaris.
- b. De zon- en algemeen erkende feestdagen worden geacht te lopen van 00.00 uur tot 24.00 uur.
- c. Indien op niet op zaterdag of zondag vallende algemeen erkende feestdagen wel wordt gewerkt, geldt voor de betaling het in artikel 10 lid 2. bepaalde, terwijl op een andere door de werkgever aan te wijzen dag even zoveel uren vrijaf wordt gegeven met behoud van loon.

Artikel 12

Buitengewoon verlof

1. Geen salaris is verschuldigd voor de tijd, gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 7:627 BW).
 - a. bij ziekte en ongeval geldt het in artikel 18 hieromtrent bepaalde.
 - b. met uitsluiting van het anders en overigens in artikel 7:629 BW bepaalde geldt het volgende:
2. In de navolgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen, mits de werknemer zo tijdig mogelijk van tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt:
 - a. bij ondertrouw van de werknemer gedurende de tijd daarvoor nodig tot een maximum van 5 uur;
 - b. bij huwelijk of huwelijksinzegening van de werknemer, gedurende in totaal twee dagen;
 - c. bij huwelijk of huwelijksinzegening van eigen kinderen gedurende één dag voor het bijwonen van de plechtigheid;
 - d. bij huwelijk of huwelijksinzegening van één der ouders, schoonouders, broers, zusters, zwagers, schoonzusters of kleinkinderen gedurende één dag, mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
 - e. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de werknemer, ouders, grootouders of schoonouders van de werknemer gedurende één dag;
 - f. gedurende één dag bij het 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer;
 - g. gedurende één dag bij verhuizing van de werknemer indien deze verhuizing geschiedt op verzoek van de werkgever.
 - h. gedurende een tijdsduur, door de werkgever rekening houdende met de plaatselijke omstandigheden vast te stellen, voor noodzakelijk bezoek aan de dokter, dat niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden en behoudens in spoedgevallen vooraf is medegedeeld;
3. De werknemer kan doorbetaald **calamiteitenverlof** opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits de werknemer zo tijdig mogelijk van te voren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij bewijsstukken overlegt.

Het recht bestaat in ieder geval:

- a. bij bevalling van de echtgenote de benodigde tijd;
- b. bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van de inwonende eigen of aangetrouwde kinderen of van inwonende ouders of schoonouder vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis/crematie;
- c. gedurende twee dagen bij overlijden of begrafenis/crematie van een der niet onder b. genoemde kinderen, ouders of schoonouders;
- d. bij overlijden van overige bloedverwanten, die in het gezin van de werknemer gevestigd zijn, gedurende één dag, alsmede één voor het bijwonen van de begrafenis/crematie;

- e. bij begrafenis/crematie van zusters en broers voor zover zij niet in het gezin van de werknemer gevestigd zijn en schoonzusters, zwagers en grootouders, gedurende één dag voor het bijwonen van de plechtigheid;
 - f. bij oproeping door een gemeentelijke of andere overheidsinstantie, gedurende de tijd daar voor nodig, mits dit niet te wijten is aan schuld of nalatigheid van de werknemer en voor zover niet van andere zijde enige geldelijke vergoeding kan worden verkregen;
Het maandsalaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
4. De werknemer kan doorbetaald kraamverlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen, na bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner, de persoon met wie hij ongehuwd samenwoont of degene van wie hij het kind erkent. Het verlof kan worden opgenomen in de periode van vier weken vanaf de eerste dag waarop het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.
5. De werknemer kan kortdurend zorgverlof opnemen als bedoeld in artikel 5:1 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee maal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van de onder b. genoemde persoon;
 - b. de echtgeno(o)t(e);
 - c. de ouder van de werknemer.

Tijdens het verlof wordt 70% van het maandsalaris (voor zover dit het maximum dagloon niet overschrijdt) doorbetaald.

6. De werknemer kan onbetaald adoptieverlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV. De uitkering bedraagt 100% van het (maximum) dagloon. Het adoptieverlof kan worden opgenomen gedurende een tijdvak van achttien aaneengesloten weken, vanaf twee weken voor de dag dat het kind ter adoptie wordt opgenomen.

7. Ouderschapsverlof

- a. Recht op ouderschapsverlof zonder behoud van loon heeft de werknemer:
 - van wie de arbeidsovereenkomst bij de werkgever ten minste één jaar heeft geduurd;
 - ten aanzien van elk kind, zolang het kind de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt.
- b. Een werknemer is ouder van een kind in de zin van deze regeling indien:
 - sprake is van een familierechtelijke betrekking tussen kind en de werknemer als ouder;
 - geen sprake is van een familierechtelijke betrekking maar de werknemer het kind verzorgt; dat wil zeggen ouder en kind wonen op hetzelfde adres en de ouder heeft duurzaam de verzorging en de opvoeding van het kind als eigen kind op zich genomen.
- c. Het totaal aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft, bedraagt de arbeidsduur per week gerekend over een periode van 26 weken.
- d. Het onbetaald ouderschapsverlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van 12 maanden. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- e. In afwijking van sub d. maar met inachtneming van sub c. kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 12 maanden of meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

- f. De werknemer dient het voornemen verlof te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever te melden.
Daarin moet worden opgenomen:
- de gewenste aaneengesloten periode van het verlof;
 - het gewenste aantal uren verlof per week;
 - de gewenste spreiding van de verlofuren over deze week.
- Het verlof zal vervolgens in overleg met de werkgever uiterlijk vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof worden vastgesteld.
- g. De pensioenverzekering zal gedurende de periode van het ouderschapsverlof volledig worden voortgezet als ware er geen sprake van ouderschapsverlof, mits de werknemer de voor hem geldende werknemersbijdrage in de pensioenpremie doorbetaalt. Ten aanzien van de opbouw en het opnemen van vakantiedagen geldt het bepaalde in artikel 14 van deze cao. Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen opschorting van het verlof plaats.
- h. Het bedrag van de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte wordt berekend op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof. In het geval van langdurige ziekte die doorloopt na afloop van de periode van ouderschapsverlof zal de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte worden berekend op basis van het salaris waarop betrokkene bij de hervatting zijn functie aanspraak zou hebben.
8. Bij de toepassing van het bepaalde in de voorgaande artikelliden wordt onder echtgenoot (echtgenote) mede verstaan de persoon met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring.
9. Artikel 7:628 BW is van kracht met dien verstande, dat de werkgever niet gehouden is het salaris aan de betrokken werknemer(s) door te betalen over de uren, waarin geen arbeid wordt verricht ten gevolge van:
- a. schorsing van de werknemer door de werkgever;
 - b. invoering door de werkgever van een verkorte werkweek (een 0-uren week daaronder begrepen).

Wanneer tot invoering van een verkorte werkweek als bedoeld sub b. wordt overgegaan, zal daarvan door de werkgever mededeling worden gedaan aan de vakvereniging.

Ten aanzien van de gevallen als bedoeld sub b. gaat de in dit lid getroffen regeling uit van de situatie, waarin artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 ten deze van toepassing is. Bij wijzigingen van de desbetreffende wettelijke bepalingen zal over herziening dezer regeling nader overleg tussen contractanten worden gepleegd.

10. In afwijking van het in lid 1. bepaalde geldt t.a.v. eventuele extra vrije uren ingevolge de seniorenregeling 55+ (artikel 7A), dat voor deze uren wél salaris wordt doorbetaald, zij het tegen 80% van het normale uurloon.

Artikel 13

Onbetaald verlof

1. Onbetaald verlof
In overleg met de werkgever kan over een periode van ten hoogste drie maanden onbetaald verlof worden genoten indien dat noodzakelijk is voor de verzorging bij ziekte van een tot het gezin behorend kind of pleegkind of van de echtgeno(o)t(e). Met echtgeno(o)t(e) wordt gelijkgesteld de persoon met wie de werknemer met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen moet blijken uit een notariële verklaring.

Artikel 14

Vakantie

1. In dit artikel wordt onder "vakantiejaar" verstaan het kalenderjaar, waarin / -over de jaarlijkse vakantierechten worden verleend.
2. Per vakantiejaar bedraagt de basisvakantie met behoud van salaris voor iedereen, de kwalificatieplichtigen uitgezonderd, 20 wettelijke en 5 bovenwettelijke vakantiedagen (respectievelijk 160 en 40 uren).
 - a. kwalificatieplichtigen hebben, zolang en voor de periode waarin zij tot die kwalificatieplicht gehouden zijn en de normale arbeidsduur is verminderd voor het voldoen van de kwalificatieplicht, recht op een naar evenredigheid vastgesteld aantal dagen vakantie.
 - b. De werknemer verwerft met ingang van het kalenderjaar waarin hij de 45-, 50-, 55- respectievelijk 60-jarige leeftijd zal bereiken, naast de basisvakantie recht op 1, 2, 3 respectievelijk 4 dagen (8, 16, 24 respectievelijk 32 uren) extra vakantie met behoud van salaris.
 - c. In het verleden verworven aanspraken op extra vakantie ingevolge de vroegere dienstjaren-regeling zijn bevroren en worden successievelijk afgebouwd met elke toename van de vakantie aanspraken op grond van leeftijd (zie b.). Er vindt dus geen annulering plaats.
 - d. 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 artikel genoemde vakantie, echter tevens met inachtneming van het bepaalde in lid 3.
 - e. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volle werktijd van 40 uur per week, gelden de vakantierechten eveneens naar rato van het percentage werktijd.
3. De werknemer, die na aanvang van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden of die vóór het einde van het lopende vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, heeft voor elke volle maand van het dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig aantal vakantiedagen/uren.
4.
 - a. De aan de werknemer toekomende vakantierechten kunnen ook in delen van dagen van tenminste een vol uur worden opgenomen.
 - b. Van het de werknemer toekomende aantal vakantietegoed zullen 10 dagen aaneensluitend worden genoten. De aaneengesloten vakantie en de overblijvende dagen of snipperdagen kunnen door de werknemer op het door hem gewenste tijdstip worden opgenomen, mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet en de werknemer zijn aanvraag tijdig aan de werkgever kenbaar maakt.
 - c. De werkgever kan per vakantiejaar ten hoogste 1 dag als collectieve snipperdag aanwijzen. Deze aanwijzing gebeurt als regel bij de aanvang van het vakantiejaar in overleg met de ondernemingsraad.
 - d. Indien de aaneengesloten vakantie samenvalt met een collectieve snipperdag of met een feestdag als bedoeld in artikel 11, dan zal de vakantie dienovereenkomstig worden verlengd, tenzij de werkgever of werknemer er de voorkeur aan geeft, een overeenkomend aantal snipperdagen toe te kennen of op te nemen.
5. De werknemer kan bovenwettelijke vakantie in het kader van de verlofspaarregeling reserveren ten behoeve van opname op een later tijdstip. Voor zover die reservering niet heeft plaatsgevonden, kunnen aan het einde van een vakantiejaar nog maximaal 5 vakantiedagen/40 uren worden overgeboekt naar het volgende vakantiejaar. Deze dagen dienen uiterlijk vóór 1 april te worden genoten. Daarna is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie zal opnemen.

6.
 - a. Bij indiensttreding van de werknemer vóór of op de 15e van de maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband na de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in dit artikel bepaalde geacht de volle kalendermaand in dienst te zijn geweest.
 - b. Bij indiensttreding van de werknemer na de 15e van de maand, evenals bij beëindiging van het dienstverband vóór of op de 15e van een maand, wordt hij voor de toepassing van het in dit artikel bepaalde geacht deze maand niet in dienst te zijn geweest.
 - c. In afwijking van het sub a. en b. bepaalde zal, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
 - d. De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst 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 verlof zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
7.
 - 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. Het bepaalde onder a. is echter niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door opzet van de werknemer;
 - het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op een in vorige arbeidsovereenkomst verworven doch niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 - zwangerschap of bevalling.

In geval van arbeidsongeschiktheid wordt nog bovenwettelijke vakantierechten verworven over de laatste zes maanden, waarin geen arbeid is verricht, met dien verstande dat tijdvakken samengeteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
8.
 - a. Dagen resp. uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een der redenen, genoemd in lid 7. sub b. onder 1., alsmede in artikel 12 leden 2. tot en met 7., gelden niet als vakantie.
 - b. Indien een der sub a. genoemde verhinderingen echter pas intreedt tijdens een vastgestelde vakantie of snipperverlof, zullen de dagen resp. uren waarop de verhindering zich voordoet wel als vakantie worden geteld, indien de werknemer niet vóór de aanvang van die vastgestelde vakantie aan de werkgever heeft medegedeeld, dat die verhindering zich zou voordoen. Indien het in deze gevallen niet mogelijk is de mededeling vooraf te doen, kan deze ook onmiddellijk na afloop van de vakantie geschieden. De werknemer die tijdens vakantie ziek wordt, dient zich direct ziek te melden.
 - c. Indien ingevolge het in sub b. bepaalde, de aanvankelijk vastgestelde vakantie niet als zodanig wordt verrekend, zal de werkgever, in overeenstemming met de werknemer, nieuwe data vaststellen waarop die vakantie alsnog kan worden genoten.
9.
 - a. De bij het beëindigen van het dienstverband aan de werknemer nog toekomende vakantie zal niet in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen, tenzij tussen de werkgever en de werknemer anders wordt overeengekomen.
 - b. Bij beëindiging van het dienstverband zal de werkgever de werknemer de hem toekomende vergoeding voor niet genoten vakantie bij de laatste salarisuitbetaling uitkeren, resp. zal teveel genoten vakantie met het salaris worden verrekend.
 - c. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit waaruit blijkt, de duur van de vakantie zonder behoud van salaris, welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.

10. Vakantierechten die niet zijn opgenomen en die niet zijn gebruikt voor de verlofspaarregeling (Bijlage VI) vervallen vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak op die vakantie is ontstaan.

Artikel 15

Roostervrije dagen

1. De werknemer heeft op jaarbasis recht op 11,5 roostervrije dag. Van de roostervrije dagen kunnen per jaar 2 dagen door de werkgever collectief worden vastgesteld. Van de overige roostervrije dagen kan de werknemer in het kader van de verlofspaarregeling een aantal dagen reserveren ten behoeve van opname op een later tijdstip.
2. De inroostering van roostervrije tijd geschiedt zoveel mogelijk volgens vast verspringende roosters die 6 weken worden onderbroken. De roosters worden door de leiding per kwartaal opgesteld en zijn aan betrokkenen bekend 14 dagen voor de aanvang van het kwartaal. Voor sommige functies kan de werkgever uitzondering maken.
3. De in dit artikel vermelde roostervrije tijd wordt door de werkgever per kwartaal vastgesteld, na overleg met de ondernemingsraad.
4. Indien de werknemer, door welke oorzaak ook, niet van de vastgestelde roostervrije tijd kan genieten, bestaat geen recht op vervanging of uitbetaling.
5. Indien de werknemer in exceptionele gevallen door bedrijfsomstandigheden op de vastgestelde roostervrije tijd moet werken, zal, in overeenstemming met de werknemer, binnen 2 maanden, vervangende roostervrije tijd worden vastgesteld. Mocht de betrokken werknemer op deze vervangende roostervrije tijd arbeidsongeschikt zijn, dan behoudt hij zijn recht op deze vrije tijd.
6. De arbeidsduurverkorting is naar evenredigheid van toepassing op parttimers.

Artikel 16

Vakantietoeslag

1. Voor de berekening van de vakantietoeslag geldt als referentieperiode 1 juli voorgaand jaar tot en met 30 juni lopend jaar.
2. Werknemer ontvangt jaarlijks in mei de vakantietoeslag.
3. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het door de werknemer gedurende de referentieperiode bij de werkgever feitelijk verdiende maandinkomen, inclusief de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte, doch exclusief overwerkverdiensten, eindejaaruitkering volgens artikel 17 en de vakantietoeslag zelf.
Voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt de vakantietoeslag op jaarbasis bij een volledig dienstverband vanaf 1 juli 2013 minimaal € 1.485,32 bruto.
4. Ingeval een werknemer een uitkering krachtens de WAO, IVA, WGA of WW geniet, zal het bedrag dat hem als vakantietoeslag krachtens deze wet wordt toegekend in mindering worden gebracht op de door de werkgever krachtens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.
5. Aanspraak op vakantietoeslag bestaat naar verhouding van het bestaande dienstverband.

Artikel 17

Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering wordt berekend op basis van de maandinkomens in het kalenderjaar.
2. De werknemer ontvangt jaarlijks in december de eindejaarsuitkering.
3. Deze eindejaarsuitkering bedraagt 8,33% van de door de werknemer gedurende de voorgaande 12 maanden bij de werkgever verdiende maandinkomens, inclusief de wettelijke en bovenwettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte, doch exclusief overwerkverdiensten, de in artikel 16 vermelde vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering zelf.
4. Aanspraak op eindejaarsuitkering bestaat naar verhouding van het bestaande dienstverband.

Artikel 18

Arbeidsongeschiktheid

1. 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 (ZW), de Wet Arbeid en Zorg (WAZ), de Wet Verbetering Poortwachter (WVP) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) bestaande uit onder meer de IVA (Inkomen bij volledige Arbeidsongeschiktheid) en de WGA (Wet Gedeeltelijke Arbeidsgeschikten) voor zover hierna uitdrukkelijk niet anders is bepaald.
2. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken (het eerste ziektejaar) 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald. Daarenboven ontvangt de werknemer zonder enig voorbehoud een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
3. Gedurende de daarop volgende 52 weken (het tweede ziektejaar vanaf week 53 tot en met week 104) zal aan de werknemer ingeval van arbeidsongeschiktheid, 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.

Werknemers die in deze periode aantoonbaar en daadwerkelijk voldoen aan de verplichtingen en re-integratie inspanningen (waaronder het volgen van om- en bijscholingsopleidingen en de daarmee verband houdende training) zoals opgenomen in de Wet Verbetering Poortwachter (WVP), ontvangen gedurende deze periode een aanvulling van 20% van het laatstgenoten salaris.

4. Onder werk (waarvoor voor de gewerkte uren een 100% vergoeding bestaat), gedurende de eerste 2 ziektejaren, wordt het volgende verstaan:
 - a. het vervullen van de eigen werkzaamheden;
 - b. het verrichten van aangepaste eigen werkzaamheden;
 - c. andere al dan niet aangepaste werkzaamheden;
 - d. ter beoordeling en op advies van de arbo-arts, arbeidstherapeutische tewerkstelling;
 - e. om- en bijscholingsopleiding(en) en daarmee verband houdende training(en).
5. Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) arbeidsongeschiktheid van 80% of meer. De arbeidsovereenkomst van de volledig arbeidsongeschikte werknemer die in aanmerking komt voor een uitkering krachtens de IVA, wordt na de eerste 2 ziektejaren, met in achtneming van de geldende wettelijke regels, beëindigd.

Deze werknemer ontvangt gedurende de eerste 2 ziektejaren, met terugwerkende kracht, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

Voor de werknemer die volledig valt onder de IVA en de werknemer vallende onder de categorie met geen duurzaam beschikbare mogelijkheden, wordt gedurende de eerste 5 IVA-jaren, de uitkering krachtens de IVA, jaarlijks aangevuld met 10% van de IVA-uitkering.

6. Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), arbeidsongeschiktheid tussen de 35 en 80%.
De werkgever en de werknemer zullen voor de gedeeltelijke arbeidsongeschikte werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35 en 80% (WGA gerelateerd) een gezamenlijke maximale inspanning leveren voor interne re-integratie en maximale benutting van de (resterende) 100% verdien capaciteit van deze werknemer.

Indien er, ook binnen de termijn van de eerste 2 ziektejaren, geen interne herplaatsingsmogelijkheden bestaan, dan worden ook inspanningen verricht voor het vinden van herplaatsingsmogelijkheden buiten de onderneming. Werkgever zal in overleg met de vakvereniging de procedure aan een globale toetsing onderwerpen en de voortgang bespreken.

Indien er na de eerste 2 ziektejaren van re-integratie inspanningen géén interne en externe herplaatsingsmogelijkheden aanwezig zijn, dan wordt door werkgever, al dan niet voor het arbeidsongeschikte deel, ontslag voor deze werknemer aangevraagd.

De werknemer die valt onder de WGA en krachtens de WGA een uitkering ontvangt, wordt gedurende de eerste 5 WGA jaren de uitkering krachtens de WGA jaarlijks door werkgever aangevuld met 10% van de WGA-uitkering. Bij ontslag van de werknemer als gevolg van arbeidsongeschiktheid wordt dit bedrag gekapitaliseerd en ineens (en éénmalig) aan de betreffende werknemer op de datum van ontslag uitbetaald. De uitbetaling vindt gelijktijdig met de eindafrekening plaats.

De werknemer die, dit ter beoordeling van de bedrijfsarts, niet kan werken en als gevolg daarvan niet deel kan nemen aan re-integratie inspanningen, wordt gelijk gesteld aan de werknemer die valt onder de IVA. Deze werknemer ontvangt voor de eerste 2 ziektejaren met terugwerkende kracht de aanvulling tot 100%.

7. Arbeidsongeschiktheid van minder dan 35%.

De werknemer met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% komt niet in aanmerking voor een uitkering uit hoofde van de WIA (IVA of WGA). Bij het functioneren in de eigen of een andere interne functie of al dan niet aangepast werk, blijft het inkomen en de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd. Voor deze werknemer zal als gevolg van de arbeidsongeschiktheid de beperkte mate van inzet geen reden voor ontslag zijn.

Indien er voor deze werknemer geen interne re-integratie en mogelijkheden tot werkhervatting bestaan, dan zal, alvorens extern naar mogelijkheden tot re-integratie en werkhervatting wordt gekeken, door werkgever in overleg met de vakorganisatie de procedure aan een globale toetsing onderwerpen en de voortgang worden besproken.

8. De werknemer is verplicht aan de werkgever de benodigde informatie te geven bij het verhalen van schade als gevolg van arbeidsongeschiktheid waartoe de werkgever jegens derden een schadevergoeding kan doen gelden.
9. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
10. De werkgever heeft het recht:
om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
- door opzet arbeidsgeschikt is geworden;
 - arbeidsgeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passend werk te verrichten;
 - zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie.

11. De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetalingen én de aanvullingen op te schorten dan wel aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte.
12. De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde deskundigenoordeel (second opinion) van het UWV;
 - b. 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.

Artikel 19

Ziektekostenverzekering

De werknemer kan vrijwillig deelnemen aan een van de collectieve ziektekostenverzekeringen. Werknemers ontvangen een bijdrage in de ziektekostenverzekering van € 17,50 bruto per maand.

De extra kosten die een werknemer maakt in het aanspreken van het eigen risico in zijn zorgverzekering na een hem niet verwijtbaar bedrijfsongeval, komen voor rekening van werkgever.

Artikel 20

Uitkering bij overlijden

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus het salaris over twee maanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht, wat de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt als gevolg van de sociale verzekeringswetgeving.

Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:

- a. de langstlevende der echtgenoten dan wel geregistreerde partners van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
- b. bij ontstentenis van de personen bedoeld 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.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan, het laatstelijk genoten salaris, vermeerderd met oververdienste, ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voorzover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter dragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen.

Geen uitkering is verschuldigd, indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de sociale verzekeringswetgeving.

Bij toepassing van dit artikel wordt onder echtgeno(o)t(e) mede verstaan de persoon met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven zonder dat er sprake is van bloedverwantschap in de eerste of tweede graad, een gemeenschappelijke huishouding voert, dat moet blijken uit een notariële verklaring.

Artikel 21

Pensioenregeling

In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan de deelname van de werknemer van 21 jaar en ouder verplicht is. Deelname geschiedt op grond van de toetredingsvoorwaarden in het pensioenreglement.

De pensioenregeling wordt voor een vastgelegde periode uitgevoerd door Aegon.

Wijzigingen in de pensioenregeling die betrekking hebben op (de werknemersbijdrage in) de premie of de hoogte van de opbouw van de uitkering zullen door de werkgever pas goedgekeurd worden nadat hij overeenstemming heeft bereikt met de vakvereniging.

De pensioenregeling is op hoofdlijnen hierbij opgenomen (regeling voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950). Deze pensioenregeling is door pensioenuitvoerder Aegon verwerkt in het pensioenreglement behorende bij deze regeling. Alleen aan het pensioenreglement kunnen rechten worden ontleend.

Voor de werknemer die op en na 31 december 2005 in dienst van de werkgever is, deelnam aan de voor 1 januari 2006 geldende pensioenregeling van de werkgever en die op of na 1 januari 1950 is geboren, gelden de navolgende afspraken:

- Een pensioenregeling op basis van middelloon.
- Een uittredingsleeftijd van 67 jaar.
- Een opbouwpercentage ouderdomspensioen van 1.87% van de pensioengrondslag per jaar.
- Pensioengevend salaris: 12 x het vaste maandsalaris zoals bepaald in het pensioenreglement.
- De franchise bedraagt vanaf het jaar 2010 € 12.764 en wordt jaarlijks door Aegon aangepast aan de inflatiecorrectie. De franchise zal altijd minimaal gelijk zijn aan het wettelijk minimum.
- Het nabestaandenpensioen: 70% van het (te bereiken) ouderdomspensioen op basis van opbouw en risicopremie.
- Pensioengrondslag: pensioengevend salaris minus franchise.
- De werknemerspremie bedraagt 4% van de pensioengrondslag.
- De indexatie van pensioenaanspraken van deelnemers is voorwaardelijk, en is hooguit gelijk aan de gemiddelde loonstijging in de industrie (bron CBS). De hoogte van de aanpassing van de pensioenaanspraken is afhankelijk van de jaarlijks beschikbare overrente.
- Indien een werknemer die na indiensttreding arbeidsongeschikt wordt in de zin van de ZW een uitkering ingevolge de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) ontvangt, bestaat bij gehele arbeidsongeschiktheid aanspraak op een WIA-excedentpensioen van 70% voor het gedeelte van het pensioengevend salaris dat uitgaat boven de SV-loongrens. Voorts heeft de werknemer aanspraak op premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid op basis van 6 arbeidsongeschiktheidsklassen. Een en ander met inachtneming van de desbetreffende voorwaarden van Aegon.
- Het kostenplafond voor deze pensioenregeling is vastgesteld op 19,4% van de pensioengevende jaarsalarissen. Indien de kosten van de pensioenregeling in enig jaar meer bedragen dan 19,4% van de pensioengevende jaarsalarissen, zullen achtereenvolgens de voorwaardelijke indexatie en de toekomstig op te bouwen aanspraken van de deelnemers worden verminderd volgens de in het pensioenreglement omschreven wijze, zodanig dat de totale kosten het kostenplafond niet overschrijden.
- Er is een overgangsregeling van toepassing met een voorwaardelijk karakter voor die werknemers die in dienst zijn op 31 december 2005 én op de pensioendatum en die geboren zijn op of na 1 januari 1950 maar voor 1 januari 1959. De financiering van deze voorwaardelijke aanspraken wordt gedaan op het moment van definitieve inkoop van pensioenaanspraken conform het reglement (zogenoemde 15-jaarregeling). De werkgever neemt van deze financieringslast een bedrag ter grootte van maximaal 1% van de salarissom voor zijn rekening. Bij uitdiensttreding vóór het moment van inkoop heeft het voorwaardelijke pensioen geen waarde en komt te vervallen.

Voor de werknemer die op of na 1 januari 2006 in dienst van de werkgever treedt, geldt, in afwijking van bovengenoemde afspraken, het volgende:

- De werknemerspremie bedraagt 5% van de pensioengrondslag.
- De hierboven genoemde overgangsregeling met een voorwaardelijke karakter is niet van toepassing.

Overgangsmaatregel voor werknemers die vóór 1 januari 2005 55 jaar of ouder waren.

Voor deze groep werknemers wordt de tot 2006 geldende pensioenregeling inclusief de overgangsmaatregelen A en B gecontinueerd, met dien verstande dat de pensioenopbouw voor de werknemers in deze groep wordt afgetopt op een salarisniveau van € 60.000 bruto per jaar. De werknemerspremie wordt voor deze groep gehandhaafd op 4% van de pensioengrondslag.

Artikel 22

Jubileumregeling

De werkgever kent een jubileumregeling. De uitkeringen vinden plaats binnen de fiscaal toegestane bedragen.

Artikel 23

Vakbondsverzuim

1. De werkgever zal aan de vakvereniging een aantal werkuren zoals hierna genoemd voor vakbondswerk beschikbaar te stellen. In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd, teneinde een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen.
De werkgever zal een naar redelijkheid te bepalen aantal dagen aan een der kaderleden beschikbaar stellen voor het als afgevaardigde deelnemen aan officiële bijeenkomsten van in de statuten van de vakvereniging genoemde organen, voor zover die deelname niet buiten werktijd kan gebeuren.

Indien bij een bedrijf/vestiging van de werkgever een bedrijfsledengroep is opgericht met een uit meerdere leden bestaand bestuur, zal de werkgever een naar redelijkheid te bepalen aantal dagen aan het bestuur van de bedrijfsledengroep beschikbaar stellen ten behoeve van het bijwonen van het overleg op landelijk niveau tussen de bedrijfsledengroep en de vakvereniging. Ook wordt verlof verleend over de benodigde reistijd, voor zover deze binnen de werktijd valt.

Op jaarbasis zal het totaal aantal dagen vakbondsverlof als in dit lid bedoeld ten hoogste 20 dagen kunnen bedragen.

2. Bij het overleg met de werkgever kan de vakvereniging zich doen vergezellen van één kaderlid, die de besprekingen als toehoorder bijwoont.
3. De werkgever zal aan leden van de vakvereniging, zo veel als de voortgang van de bedrijfsvoering dat toestaat, gelegenheid geven tot het volgen van door de vakvereniging belegde scholings- of vormingsbijeenkomsten. De werkgever zal in dat geval aan de werknemer de mogelijkheid bieden onbetaald verlof dan wel vakantiedagen op te nemen.

Artikel 24

Vakbondswerk in de onderneming

Om contacten mogelijk te maken tussen de vakvereniging en hun leden en tussen deze leden onderling, evenals om de vakvereniging in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de vakvereniging waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

1. Ruimte op publicatieborden beschikbaar stellen voor het doen van mededelingen van huishoudelijke aard;
2. Buiten bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen;
3. Kaderleden, die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, het bezoeken van vergaderingen mogelijk te maken en zo nodig daartoe vrijaf te geven;

4. Aan districtsbestuurders van de vakvereniging de gelegenheid geven tijdens de werktijden contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar te stellen;
5. In een urgent geval, na overleg met de werkgever, aan districtsbestuurders en/of kaderleden de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame leden en hun daartoe ruimte beschikbaar te stellen;
6. Gebruik van bovenstaande faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken vakvereniging, die terzake passende interne richtlijnen zal geven;
7. De werkgever zal er nauwgezet op toezien, dat de werknemers, die een functie in een vakvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook betreffende ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast;
8. Als kaderlid worden aangemerkt vakbondsleden, die een bestuursfunctie bekleden in de bedrijfsledengroepen, dan wel als afgevaardigde in de statutaire organen van de vakvereniging actief zijn en als zodanig door vakvereniging aan de werkgever bekend zijn gemaakt.

Artikel 25

Bijzondere omstandigheden

1. Ingeval van buitengewone ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen zijn partijen gerechtigd, tijdens de duur van deze overeenkomst, wijzigingen in deze overeenkomst aan de orde te stellen. Partijen zullen dan de aan de orde gestelde voorstellen in behandeling nemen. Indien binnen twee maanden na indiening van deze voorstellen geen overeenstemming is bereikt, is de partij die de voorstellen heeft ingediend, gerechtigd de cao, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand, op te zeggen.

Artikel 26

Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 juli 2013 en eindigt per 30 juni 2014 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging vereist is.

Aldus overeengekomen en getekend ter respectieve plaatsen

Partij ter ene zijde:

Partij ter andere zijde:

Medica Europe B.V.
te Oss

CNV Vakmensen
statutair gevestigd in Utrecht

Dhr A.R.A. van Breugel
Managing Director

Dhr A.J. Huizinga
Vakgroepbestuurder

Dhr A. van Wijngaarden
Voorzitter

BIJLAGE: I

Salaristabellen behorende bij de CAO van Medica Europe B.V. per 1 juli 2013
(inclusief een verhoging van 2%)

Periodiekenschaal

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H	I
ORBA-score		0-24.5	25-44.5	45-64.5	65-84.5	85-104.5	105-124.5	125-144.5	145-164.5	165-184.5
Vakvolwassenleeftijd		22	22	22	22	23	23	24	25	26
0	periodieken	1603,10	1641,43	1688,26	1732,59	1809,87	1892,10	2017,69	2186,57	2411,70
0,5	periodiek	1616,87	1656,35	1704,44	1750,26	1831,30	1915,61	2045,38	2220,08	2450,67
1	periodiek	1630,69	1671,29	1720,53	1768,43	1852,74	1939,09	2073,05	2253,60	2489,63
1,5	periodieken	1644,54	1686,50	1736,64	1786,83	1874,14	1962,56	2100,69	2287,12	2528,62
2	periodieken	1658,34	1701,79	1752,84	1805,12	1895,59	1986,06	2128,37	2320,61	2567,57
2,5	periodieken	1672,20	1717,06	1769,51	1823,39	1917,05	2009,53	2156,05	2354,10	2606,55
3	periodieken	1686,24	1732,36	1786,24	1841,67	1938,45	2032,96	2183,73	2387,63	2645,50
3,5	periodieken	1700,42	1747,62	1802,93	1859,98	1959,88	2056,47	2211,37	2421,12	2684,48
4	periodieken	1714,56	1763,36	1819,66	1878,28	1981,32	2079,94	2239,05	2454,67	2723,47
4,5	periodieken	1728,73	1779,18	1836,34	1896,55	2002,74	2103,40	2266,70	2488,20	2762,42
5	periodieken	1742,83	1795,02	1853,03	1914,86	2024,20	2126,89	2294,38	2521,66	2801,40
5,5	periodieken	1757,23	1810,85	1869,74	1933,15	2045,59	2150,37	2322,04	2555,20	2840,37
6	periodieken	1771,89	1826,69	1886,45	1951,47	2067,06	2173,84	2349,71	2588,71	2879,32
6,5	periodieken	1785,70	1842,52	1903,17	1969,72	2088,49	2197,31	2377,41	2622,26	2918,32
7	periodieken	1801,24	1858,37	1919,85	1988,05	2109,92	2220,81	2405,02	2655,72	2957,28
7,5	periodieken		1874,17	1936,54	2006,34	2131,35	2244,28	2432,71	2689,24	2996,22
8	periodieken		1890,02	1953,23	2024,64	2152,78	2267,73	2460,38	2722,78	3035,19
8,5	periodieken						2291,23	2488,02	2756,26	3074,17
9	periodieken						2314,73	2515,70	2789,81	3113,12
9,5	periodieken							2543,35	2823,30	3152,11
10	periodieken							2571,05	2856,82	3191,08

Leeftijdsschaal

Groep		A	B	C	D	E	F	G	H	I
16	jaar	641,22	656,57	675,31	693,07					
17	jaar	761,47	779,68	801,93	822,99					
18	jaar	881,69	902,80	928,54	952,93					
19	jaar	1001,94	1025,88	1055,19	1082,86					
20	jaar	1178,25	1206,45	1240,87	1273,45	1330,26	1390,69			
21	jaar	1362,63	1395,22	1435,03	1472,69	1538,40	1608,28	1715,05	1836,68	1989,67
22	jaar	1603,10	1641,43	1688,26	1732,59	1755,55	1778,61	1815,90	1924,13	2074,07
23	jaar					1809,86	1892,11	1916,80	2011,62	2158,51
24	jaar							2017,69	2099,10	2242,90
25	jaar								2186,57	2327,32
26	jaar									2411,70

BIJLAGE II

REGELING ARBEIDSDUURVERKORTING

De geldende arbeidsduurverkortung van 5% bedraagt op basis van een 40-urige werkweek, 92 uren per jaar, toe te kennen via ingeroosterde blokken van hele of halve dagen, mits met fiat vooraf van de algemene directie.

Als uitgangspunten voor deze regeling gelden:

- het leveren van bijdrage aan de werkgelegenheidsvoorziening (in de vorm van uitbreiding c.q. behoud van arbeidsplaatsen);
- het moeten passen binnen bedrijfsmatig verantwoorde bedrijfsvoering.

Over een eventuele andere wijze van toekenning van de arbeidsduurverkortung dan in verroostering van blokken zal vooraf afstemming plaatsvinden met de werknemersorganisaties resp. de ondernemingsraad. Van de roostervrije dagen kan de werknemer in het kader van de verlofspaarregeling een aantal dagen reserveren ten behoeve van opname op een later tijdstip.

Roosters

* De arbeidsduurverkortung wordt -op jaarbasis- toegekend

- via 23 halve roostervrije dagen, telkens één per 2 weken, of
- 11½ hele roostervrije dagen; telkens één per 4 weken.

Bij deze 92 uur arbeidstijdverkortung kan gedurende een zestal weken géén roostervrije tijd worden vastgesteld. Deze weken zullen worden vastgesteld per bedrijfseenheid/afdeling, afhankelijk van de werkzaamheden.

De inroostering van halve of hele dagen geschiedt zo veel mogelijk volgens vaste, verspringende, roosters. De roosters worden per kwartaal opgesteld en zullen uiterlijk 14 dagen voor aanvang van het kwartaal bekend zijn aan betrokkenen.

De roosters, worden opgesteld door de leiding, daarbij uitgaande van overwegingen van bedrijfsbelang. Uitzonderingen op basis "roosterschema" (verspringend).

Functies die niet in boven aangegeven roosterschema passen, kunnen daarvan door de directie worden uitgezonderd.

* Openstellingstijden

De in onze cao (art. 7, lid 3) vermelde dagdienst ligt -gedurende de wekdagen maandag tot en met vrijdag- tussen 07.00 en 18.00 uur.

De tijden waarop (groepen) werknemers hun arbeid in feite verrichten, worden vastgesteld door de leiding (waar nodig instemming van de OR: artikel 27).

* Saldo urenafwikkeling (gladstrijkperiode)

Het saldo urenafwikkeling (d.w.z. de uren die men gedurende enige tijd méér of minder werkt dan de overeengekomen individuele arbeidstijd) zal -in principe- over een periode van 4 tot 8 weken op nul uitkomen.

Bij vaststelling van een rooster met meerdere aaneengesloten dagen kan deze saldoafwikkeling over één of twee kwartalen lopen.

* Individuele arbeidstijd

De individuele arbeidstijd gaat -voor de tweewekelijkse ingeroosterde periodes- terug van 40 uur per week (resp. 8 uur per dag) naar gemiddeld 38 uur per week, met uitzondering van de 6 "roosterloze weken". Als maximale werktijd per dag wordt uitgegaan van 9 uur per dag.

* Overwerk

In verband met een meer flexibele arbeidsindeling kunnen de werktijden per dag verschillen. Hiermede samenhangend wordt vastgesteld welke tijd als overwerk moet worden aangemerkt.

Dit dient te zijn: de méértijd boven 9 uur per dag de méértijd boven 40 uur per week

* Inbreuk op rooster

Indien de werkgever zijn werknemers verzoekt op het door hem ingeroosterd blok te werken wordt diens vervallen roostervrije tijd omgezet in evenredige, vrij besteedbare, snippertijd. De werknemer is niet verplicht aan een dergelijk verzoek gehoor te geven.

Ook voor (langdurig) zieken zullen de roosters vooraf moeten worden vastgesteld.

Indien een werknemer op een vastgestelde roostervrije (halve) dag ziek is, komt deze roostervrije tijd te vervallen. Indien de werknemer arbeidsongeschikt mocht zijn op die vervangende vrije dag, dan vervalt deze snipperdag niet.

Voor zover een ingeroosterd blok samenvalt met bijzonder verlof op grond van art. 12 van onze cao kan de vervallen roostervrije tijd eveneens worden omgezet in evenredige, vrij besteedbare snippertijd.

* Parttimers

De arbeidsduurverkorting is naar evenredigheid van toepassing op parttimers; dit betekent dat het aantal roostervrije blokken naar verhouding daalt. Hiervan kan, afhankelijk van bedrijfsoverwegingen, worden afgeweken, onder aanpassing van het salaris. In die gevallen is dan - naar rato - sprake van uitbreiding van werkgelegenheid.

* Diversen

Roostervrije tijden worden niet uitbetaald/verrekend.

Roostervrije tijden, eenmaal vastgesteld, blijven vastgesteld (behoudens verzoek van de werkgever). Roosters worden vóór bekendmaking ter beoordeling voorgelegd aan de algemene directie (i.c. hoofd PZ).

De opgestelde roosters dienen te worden gefiatteerd door de eigen budgetverantwoordelijke. Na fiat worden zij toegezonden aan de eigen salarisadministratie (ter registratie).

* Toetsing

De ondernemingsraad toetst de roosters op naleving van de uitgangspunten.

* Uniforme presentatie

Gestreefd wordt naar zoveel mogelijk uniforme overzichtelijke presentatie. De salarisadministratie resp. de aanwezigheidsregistratie ontvangt tijdig het definitieve rooster.

BIJLAGE IIIa

FUNCTIELIJST MEDICA EUROPE BV; VESTIGING OSS

GROEP A	0 - 24,5
321.5	Aankomend medewerker productie
GROEP B	25 - 44,5
101003	Productie medewerker
102004	Orderpicker
GROEP C	45 - 64,5
102003	Magazijn medewerker
321.7	Machine operator
101002	Coach/allround productie medewerker
323.3	Telefoniste/receptioniste
GROEP D	65 - 84,5
213.1	Medewerker orderprocessing
214.1	Administratief medewerker customer service
314.3	Medewerker bestandenbeheer
321.6	Werkvoorbereider
101004	Medewerker productondersteuning
400004	Medewerker productie administratie
GROEP E	85 - 104,5
311.2	Secretaresse/administratief medewerkster
313.1	Medewerker kwaliteitsdienst
420.3	Medewerker debiteurenadministratie
420.4	Medewerker crediteurenadministratie
GROEP F	105 - 124,5
115.1	Secretaresse productgroep
420.5	Medewerker Financiële administratie
103002	Administratief medewerker logistiek/inkoop
GROEP G	125 - 144,5
211.0	Groepsleider customer services
103001	Medewerker inkoop/voorraadbeheer
314.1	Medewerker planning & production control
420.2	Medewerker financiële/salarisadministratie
500001	Medewerker Personeelszaken
400003	Medewerker Customer Services (NL)
GROEP H	145 - 164,5
010.2	Directiesecretaresse
212.0	Hoofd voorraadbeheer/orderprocessing
401003	Medewerker Export Binnendienst
101001	Hoofd productie
102001	Hoofd magazijn
400006	Marketing medewerker
GROEP I	165 - 184,5
314.0	Chef planning & production control
200003	Medewerker automatisering
600003	Quality Engineer

BIJLAGE IIIb

FUNCTIELIJST MEDICA EUROPE BV; VESTIGING OMMEN

GROEP A	0- 24,5 Medewerker productie A
GROEP B	25 - 44,5 Ass. Machinesteller Medewerker productie B
GROEP C	45 - 64,5 Tekenaar/inkeuringen Werkvoorbereider/medewerker pakkamer
GROEP D	65 - 84,5 Groepsleider Magazijnbeheerder
GROEP E	85 - 104,5 Medewerker kwaliteit
GROEP F	105 - 124,5 Machinesteller CAD-tekenaar
GROEP G	125 - 144,5 Directie Assistente Gereedschapmaker A
GROEP H	145 - 164,5 Gereedschapmaker B
GROEP I	165 - 184,5

BIJLAGE IV

WERKGELEGENHEID

Tijdens de looptijd van de cao entameert de werkgever een werkgelegenheidsproject in de vorm van een arbeidspool waarbij in samenwerking met de IBN-groep een werkervaringsplaats zal worden geboden aan een 7-tal moeilijk plaatsbaren op de arbeidsmarkt. Betrokkenen zullen binnen het kader van een jaarcontract per kwartaal zekerheid worden geboden over het aantal in dat kwartaal te werken uren. Plaatsing kan bij alle afdelingen van de organisatie plaatsvinden. Dit werkgelegenheidsproject in de vorm van een arbeidspool zal tijdens de looptijd van deze cao worden voortgezet.

BIJLAGE V

ZIEKTEPREVENTIE EN ZIEKTEVERZUIMBELEID

Terzake van ziektepreventie en ziekteverzuim wordt in de onderneming van de werkgever een gericht beleid gevoerd dat onder meer zijn weerslag vindt in:

- * inspanningen op het gebied van verzuimpreventie;
- * het creëren van zoveel mogelijk werkgelegenheid voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, c.q. het aanpassen van functies ter voorkoming van en bij dreigen van arbeidsongeschiktheid;
- * overleg met de begeleidende medische instanties in voorkomende gevallen ter vaststelling van prognoses over toekomstige inzetbaarheid;
- * een adequate verzuimregistratie.

Werkgever zal dit beleid, waarin besloten de verantwoordelijkheid van de werkgever vooral op het gebied van preventie en re-integratie, en de verantwoordelijkheid van de werknemer voor wat betreft preventie en herstelinspanningen, bevorderen.

In het kader van de terugdringing van het ziekteverzuim wordt, tijdens de looptijd van deze cao de onderstaande eerder overeengekomen regeling geprolongeed.

In januari 2014 keert de werkgever € 181,51 bruto (naar rato voor parttimers) aan betrokken werknemers uit indien het individuele ziekteverzuim over het kalenderjaar 2012 gelijk is aan of lager is dan 15 ziektedagen (=5,75%).

Voor iedere ziekmelding in het voorafgaande kalenderjaar wordt dit bedrag telkens verminderd met € 60,50 (naar rato voor parttimers). Hiervan zijn uitgezonderd ziekmeldingen t.g.v. bedrijfsongevallen, zwangerschapsverlof en de huidige bekende chronische ziekten. Alle nieuwe situaties zullen besproken worden in het Sociaal Medisch Team, waarbij de bedrijfsarts een centrale rol zal spelen. Onder bedrijfsongevallen in de zin van deze regeling wordt ook verstaan als een werknemer buiten het bedrijf doch in opdracht van werkgever en binnen werktijd (onderweg is naar een klant) bij een ongeval betrokken raakt en hieruit een ziekmelding voortvloeit.

De premie kan naar keuze van betrokkene worden

- uitbetaald onder de normale inhoudingen
- aangewend voor het kopen van (ten hoogste 3) extra vrije dagen per jaar; een vrije dag vertegenwoordigt een waarde van 5% van het maandinkomen van betrokkene.

PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

1. Indien na afloop van de twee ziektejaren de WIA-uitkering niet of later ingaat door een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de werkgever het wettelijk loon bij ziekte doorbetalen. Indien er in de cao afspraken zijn gemaakt over bovenwettelijke aanvullingen, zal de aanvulling op de loondoorbetaling worden gecontinueerd. Deze verlenging zal maximaal 52 weken duren.
2. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg met elkaar besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
3. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.

De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen. De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

4. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen aanvullen.
11. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering Poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.

BIJLAGE VI

VERLOFSPAARREGELING

Doel van de regeling

De regeling heeft tot doel de werknemers met een contract voor onbepaalde tijd in staat te stellen vrije tijd waarop zij aanspraak kunnen maken, over een langere termijn op te sparen en vervolgens te gebruiken op momenten en voor doeleinden die aansluiten bij de eigen behoefte aan (perioden van) vrije tijd. Daarbij valt te denken aan zorgverlof, studieverlof, loopbaanonderbreking of eerder stoppen met werken voorafgaand aan (pre)pensioen.

Spaarbronnen

Voor sparen komen in enig kalenderjaar in aanmerking de onderstaande dagen waarop de werknemer ingevolge zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever aanspraak kan maken:

1. De bovenwettelijke vakantie. De wettelijke minimumvakantie bedraagt vier keer de overeengekomen arbeidsduur per week. Voor fulltimers is dit 20 dagen (160 uur) per jaar. Het meerdere kan in enig kalenderjaar worden opgespaard.
2. ADV-dagen, voor zover niet collectief vastgelegd of wegens ziekte vervallen.
3. Compenserende vrije tijd voor overwerk, en meeruren.

De wettelijke verjaringstermijn van vijf jaar is op vakantierechten, ingebracht in de verlofspaarregeling, niet van toepassing.

Sparen is mogelijk tot een totaalsaldo uit lid 1, 2 en 3 van ten hoogste 30 dagen (240 uur). Medewerkers met een deeltijd dienstverband kunnen naar rato deelnemen aan de regeling.

Spaarvorm

De gespaarde tijd wordt vastgelegd als een recht evenredige aanspraak op vrije tijd in de toekomst. De aanpak kan slechts in geld worden gecompenseerd bij beëindiging van het dienstverband. Daarbij wordt voor de berekening van de waarde van de gespaarde tijd uitgegaan van het maandinkomen op het moment van uitbetaling.

Minimum en maximum te sparen uren:

De werknemer bepaalt éénmaal per jaar, in de maand december, hoeveel uren hij/zij over het lopende kalenderjaar uit de genoemde spaarbronnen in de verlofspaarregeling wil inbrengen. De jaarlijkse inbreng in de verlofspaarregeling bedraagt tenminste 40 uur en de werknemer kan zelf kiezen tot een maximum van 80 uur te sparen op jaarbasis. De werknemer ontvangt jaarlijks een persoonlijk overzicht van de gespaarde uren.

Opname van gespaarde vrije tijd:

1. Opname van gespaarde vrije tijd gebeurt in goed en tijdig overleg met de werkgever.
2. Verlofperiodes van langer dan één (1) maand dienen tenminste twee maanden vooraf te worden aangevraagd. Bij dringende omstandigheden kan van deze aanvraagtermijn worden afgeweken.
3. Opname als een (tijdelijke) vorm van korter werken per week is mogelijk indien de eisen van het bedrijf zich naar het oordeel van de werkgever daar niet tegen verzetten.
4. Het verrichten van enigerlei betaalde arbeid of het zelfstandig voeren van een (neven-)bedrijf tijdens de opname van een verlofperiode is niet toegestaan tenzij de werkgever daarvoor uitdrukkelijke toestemming heeft verleend.

Verlofsaldo en einde dienstverband

1. Voorafgaand aan beëindiging van het dienstverband wegens (pré-)pensioen zal de werknemer zijn spaarsaldo uitsluitend in vrije tijd opnemen. De duur van deze verlofperiode is gelijk aan het spaarsaldo van de verlofspaarregeling.
2. In andere gevallen van beëindiging van het dienstverband wordt de aanspraak uitbetaald voorzover de gespaarde vrije tijd nog niet door de werknemer is genoten. In overleg geniet het de voorkeur om het opgebouwde spaarsaldo op te nemen tijdens de opzegtermijn. Daarbij wordt voor de berekening van de waarde van de gespaarde tijd uitgegaan van het maandinkomen op het moment van de uitbetaling.

Gevolgen voor spaar- en opname saldo bij arbeidsongeschiktheid

Als de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens de verlofperiode van de verlofspaarregeling, wordt het spaarsaldo niet verder aangetast en de verlofperiode opgeschort. Na de periode van arbeidsongeschiktheid zal in overleg met de directe leidinggevende bezien worden of en zo ja in welke mate de verlofperiode direct aansluitend aan de afloop van de periode van arbeidsongeschiktheid wordt voortgezet, dan wel op een later tijdstip.

Onkostenvergoedingen

Indien en zover er geen onkosten worden gemaakt tijdens de verlofperiode van de tijdspaarregeling, zullen de betreffende onkostenvergoedingen worden stopgezet. Dit ligt in de lijn van de afspraken zoals vastgesteld door de belastingdienst en de uitvoeringsinstelling.

BIJLAGE VII

PROTOCOLAFSPRAKEN

Bij de verlenging van deze cao zijn tussen partijen de volgende aanvullende afspraken gemaakt:

1. Door onder andere een toenemende schadelast stijgt de premie voor de WGA komend jaar, en de jaren daaropvolgend, aanzienlijk. De WGA premie bestaat uit een werknemers- en werkgeversdeel. Voor de looptijd van deze cao is werkgever nog bereid het werknemersdeel van de WGA premie voor zijn rekening te nemen.
2. Voorts zijn partijen overeengekomen de werknemer die lid is van een vakbond de mogelijkheid te bieden de vakbondscontributie fiscaal vriendelijk in te laten houden op het bruto salaris. De inhouding is eenmalig per jaar en vindt op verzoek van de werknemer plaats. De werknemer dient om in aanmerking te komen voor deze inhouding hiervoor in oktober van enig jaar de bewijsstukken van het lidmaatschap van de vakbond en de betalingsbewijzen aan werkgever te overleggen. De fiscale éénmalige verrekening zal in december van dat jaar plaats vinden. Deze mogelijkheid wordt door de werkgever toegestaan zolang deze van overheidswege fiscaal wordt geaccepteerd.
3. Gedurende de looptijd van de cao gaan Medica, CNV Vakmensen en Medezeggenschap met elkaar in gesprek over het onderwerp gezond en langer werken bij Medica.
4. In het kader van employability en duurzame inzetbaarheid krijgen werknemers vallend onder de cao voor de duur van de cao een persoonlijk ontwikkelingsbudget van € 250,00 bruto. Het gebruik van het budget is op initiatief van de werknemer. Deze scholing vindt plaats buiten werktijd.

Voor de duur van deze cao worden de vrijgevallen gelden worden door cao-partijen besteed op een wijze die recht doet aan het cao-overleg.