

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor werknemers in dienst van:

Maastricht Aachen Airport B.V.

met een looptijd van 1 april 2014 tot en met 31 december 2016*

*(NB: de CAO van 1 april 2011 t/m 31 maart 2012 is stilzwijgend verlengd tot 1 april 2014)

INHOUDSOPGAVE

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN	5
Artikel 101: Definities	5
Artikel 102: Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsduur	6
Artikel 103: Verplichtingen	6
Artikel 104: Aanwijzingen	6
Artikel 105: Overplaatsing	7
Artikel 106: Overwerk en werkzaamheden in wisselend werkrooster	7
Artikel 107: Overdracht van dienst	7
Artikel 108: Beschikbaar houden	7
HOOFDSTUK 2: BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND	8
Artikel 201: Begin dienstverband	8
Artikel 202: Einde dienstverband	8
Artikel 203: Getuigschrift	8
Artikel 204: Einde dienstverband voor bepaalde tijd	8
Artikel 205: Einde dienstverband	8
Artikel 206: Ontheffing brandweertaak	9
Artikel 207: Opzeggingstermijn	9
HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJD	10
Artikel 301: Arbeidsduur en loop werkdag	10
Artikel 302: Overwerk	10
Artikel 303: Feestdagen	10
Artikel 304: Compensatie feestdagen bij wisselend werkrooster	11
Artikel 305: Mededelingstermijn rooster	11
Artikel 306: Roosterwijziging/inconveniëntie	11
HOOFDSTUK 4: SALARIS EN ANDERE FINANCIËLE BEPALINGEN	13
Artikel 401: Salaris	13
Artikel 402: Salaris bij bevordering	13
Artikel 403: Vakantietoelage	13
Artikel 404: Waarnemingstoelage	13
Artikel 405: Regeling voor het verrichten van overwerk	14
Artikel 406: Roostertoelage	15
Artikel 407: Feestdagtoelage	15
Artikel 408: Beschikbaarheidtoelage	16
Artikel 409: Bijzondere toelagen	16
Artikel 410: Collectieve ziektekostenverzekering	16
Artikel 411: Uitkering bij overlijden	16
Artikel 412: Toelage i.v.m. brandweertaken	17
Artikel 413: Brandweerkeuring	17
Artikel 414: Vergoeding extra reistijd bij extra opkomst tbv de Brandweer	17
Artikel 415: Regelingen met de OR	18
HOOFDSTUK 5: VAKANTIE	19
Artikel 501: Vakantieduur algemeen	19
Artikel 502: Verlenging vakantieduur	19
Artikel 503: Vakantie bij waarneming	19
Artikel 504: Aaneengesloten vakantie	19
Artikel 505: Gedeeltelijke vakantie	20
Artikel 506: Niet gerealiseerde vakantie bij begin en einde dienstverband	20
Artikel 507: Opbouw vakantie bij arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 508: Behoud en beëindiging aanspraak op vakantierechten	20
Artikel 509: Ziekte tijdens vakantie	20
Artikel 510: Intrekking vakantie	21
Artikel 511: Afwijkende regeling vakantie	21

HOOFDSTUK 6: VERZUIM	22
Artikel 601: Bijzonder verlof met behoud van inkomen	22
Artikel 602: Bijzonder verlof voor vakbondsactiviteiten	22
Artikel 603: Ouderschapsverlof	23
Artikel 604: Calamiteiten-, zorg- en palliatiefverlof	23
Artikel 605: Verder bijzonder verlof	23
HOOFDSTUK 7: ARBEIDSONGESCHIKTHEID	24
Artikel 701: Arbeidsongeschiktheid	24
HOOFDSTUK 8: PENSIOEN EN LEVENSLOOP	25
Artikel 801: ABP Pensioen	25
Artikel 802: Levensloopregeling	25
HOOFDSTUK 9: BEROEP	26
Artikel 901: Mogelijkheid van beroep	26
Artikel 902: Beroepstermijn	26
HOOFDSTUK 10: SLOTBEPALINGEN	27
Artikel 1001: Looptijd	27
Artikel 1002: Oplossing van geschillen	27
Artikel 1003: Bijdrage aan werknemersorganisaties	27
Artikel 1004: Overige arbeidsvoorwaarden	27
REGELING AFWIJKENDE ARBEIDSDUUR	28
Paragraaf 1: Verkorting arbeidsduur oudere werknemers	28
Artikel 1: Algemene bepalingen	28
Artikel 2: Mogelijkheid 1: verkorting met een half uur per dag	28
Artikel 3: Mogelijkheid 2: vaste vrije dagen/maand bij niet wisselend werkrooster	28
Artikel 4: Vaste vrije dagen bij wisselend werkrooster	28
Artikel 5: Datum ingang	29
Artikel 6: Mogelijkheid 3: opsparen arbeidsduurverkorting	29
Paragraaf 2: Werken in deeltijd	29
Artikel 1 t/m 4: Algemene bepalingen	29
Artikel 1 t/m 3 Toepassing van de regeling	30
SALARISREGELING per 1 april 2014	31
Salarisverhoging op basis van beoordeling	32
Toeslag minimuminkomen	32
Salarisafbouw als gevolg van functiewaardering 2006-2007	32
VAKANTIETOESLAGREGELING	33
Artikel 1: Berekeningsjaar	33
Artikel 2: Bedrag vakantietoeslag	33
Artikel 3: Berekeningsbasis	33
Artikel 4: Bijzondere groepen (gewezen) werknemers	33
Artikel 5: Uitbetaling vakantietoeslag	33
AFBOUWREGELING ROOSTERTOESLAG	34
REGELING BESCHIKBAARHEID BUITEN WERKTijd	35
REGELING FUNCTIE-INDELING	36
FUNCTIEWAARDERING, BEZWAAR EN BEROEP	37
MODEL ARBEIDSOVEREENKOMST	39
PROTOCOLAFSPRAKEN 2011-2012	40
GESPREKPUNTEN/AFSPRAKEN 2014-2016	40
OVERIGE AFSPRAKEN	41
TREFWOORDENLIJST	42

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen:

Maastricht Aachen Airport BV te Maastricht Airport, als partij aan ene zijde,

en

De Unie te Culemborg en ABVA/KABO FNV te Zoetermeer, elk als partij aan andere zijde,

is overeengekomen dat de Collectieve Arbeidsovereenkomst MAA voor de duur van 33 maanden wordt verlengd. Daarbij in aanmerking nemende:

- dat de Provincie Limburg de bereidheid heeft de aandelen van HBLM BV over te nemen van de huidige aandeelhouders, (mede) indien en voor zover voorafgaand aan die overname er een nieuwe CAO wordt gesloten tussen de CAO partijen, inhoudende dat er een bezuiniging wordt bereikt aangaande personeelskosten;
- dat er overeenstemming is tussen CAO partijen over de arbeidsvoorwaarden die invulling geven aan een gedeelte van de bezuiniging;
- dat die bedoelde arbeidsvoorwaarden in de CAO zullen worden vervat;
- dat naast de in deze CAO weergegeven bezuinigingen er uitgegaan wordt van een natuurlijk verloop van personeel in de jaren 2015 en 2016 welk natuurlijk verloop verder zal bijdragen aan beperking van loonkosten, waarbij het voornemen bestaat om dit verloop slechts ten dele op te vangen door middel van het opnieuw aannemen van personeel;
- dat de door de Provincie gestelde bezuinigingsmaatregelen om tot overname van de aandelen HBLM te geraken met deze versoberingsmaatregelen zijn ingevuld, zodat in het kader van deze bezuiniging en gedurende de looptijd van deze contractperiode, geen reorganisatie met gedwongen ontslagen behoeft plaats te vinden;
- dat deze CAO een standaard karakter heeft waardoor van de CAO bepalingen niet kan worden afgeweken.

Aldus overeengekomen en getekend d.d. 11 juni 2014.

NV Holding Businesspark
Luchthaven Maastricht
Maastricht Aachen Airport BV
Maastricht Handling Services BV

De Unie
te Culemborg

AbvaKabo FNV
te Zoetermeer

J.J.M. Tindemans
Chairman of the Board

R. Castelein
Voorzitter

E. Vermeulen
Bestuurder

S.J. Heijmans
CEO MAA/MHS

W. Kunstek
Bestuurder Regio Zuid

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 101: Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1. werkgever : partij enerzijds;
2. onderneming : het bedrijf van de werkgever;
3. vakorganisatie : elk der partijen anderzijds;
4. werknemer : de mannelijke en vrouwelijke werknemer waarvan de salarisgroep is opgenomen in de Regeling Functie-indeling van deze CAO, met uitzondering van de vakantiewerker en de stagiair;
5. functie : het geheel van werkzaamheden, waarmee de werknemer, anders dan bij wijze van tijdelijke waarneming, is belast;
6. maand : een kalendermaand;
7. week : een periode van 7 aaneengesloten etmalen, waarin het eerste etmaal aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
8. basisrooster : een voor de werknemer voorlopig schema, waarin voor een bepaalde periode de begin- en eindtijden van de dagelijkse werktijden zijn vermeld;
9. vastgesteld rooster : het voor de werknemer definitieve schema, waarin voor een bepaalde periode de begin- en eindtijden van de dagelijkse werktijd zijn vermeld;
10. roosterwijziging : een ingreep in het vastgestelde rooster, voor aanvang van een geplande dienst met als gevolg dat een werknemer op andere tijdstippen een dienst aanvangt of beëindigt
11. overwerk : de extra uren die na aanvang van de dienst in afwijking van de geplande dienst op verzoek van de werkgever worden gemaakt;
12. bedrijfsomstandigheden : een omstandigheid die zich binnen de bedrijfsvoering voor doet, zijnde geen verlofaanvraag met hierop uitgezonderd verzoeken voor bijzonder verlof, en leidt tot een verzoek van de werkgever tot het wijzigen van het vastgestelde rooster;
13. inconveniëntie : de mate van bezwaarlijkheid die mensen ervaren, zijnde bepaald door de kenmerken van een rooster, de mate waarin daarvan wordt afgeweken en het moment waarop dat plaatsvindt;
14. normale arbeidsduur : de bij de onderneming geldende standaard arbeidsduur; de voor de medewerker geldende contractuele arbeidsduur is geregeld in artikel 301;
15. schaalsalaris : het salaris zoals vermeld in de salarisregeling;
16. maandinkomen : het maandsalaris, vermeerderd met een eventuele rooster-toeslag als bedoeld in artikel 406;
17. inkomen : het salaris op basis van het maandinkomen;
18. ondernemingsraad : de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
19. parttime/deeltijd-medewerker : de mannelijke of vrouwelijke werknemer die volgens overeenkomst korter werkt dan de normaal geldende arbeidsduur als bedoeld in artikel 301; alsdan zijn de bepalingen van de CAO pro rato van toepassing; zie ook artikel 102.
20. bedrijfsbrandweer : bij de bedrijfsbrandweer is ingedeeld de werknemer, waarbij in de arbeidsovereenkomst naast de hoofdfunctie, de brandweerfunctie als nevenfunctie is vermeld. Artikel 206 is hierop van toepassing;
21. partner :
 - a) de echtgeno(o)te van de werknemer, gewezen werknemer of gepensioneerde;
 - b) degene die door de ongehuwde werknemer of gewezen werknemer als partner is aangemeld bij de werkgever en door deze als zodanig is aangemerkt.

De werkgever merkt degene hiervoor onder b) genoemd, aan als partner indien:

- deze ongehuwd is; en
- hij en degene die de aanmelding doet als ingezetene met hetzelfde woonadres in de basisadministratie, bedoeld in de Wet Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens, zijn ingeschreven; en
- hij en degene die de aanmelding doet blijkens een notarieel verleden samenlevingscontract zich tegenover elkaar verplicht hebben over en weer bij te dragen in de kosten van levensonderhoud; en
- hij en degene die de aanmelding doet geen bloed- of aanverwanten zijn in de rechte lijn; en
- hij en degene die de aanmelding doet achttien jaar of ouder zijn; en
- degene die de aanmelding doet werknemer of gewezen werknemer is, en de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt.

22. Bloed- of aanverwantschap: Bloed- of aanverwantschap in de eerste of tweede graad betreft ouders, kinderen, grootouders, broers, zusters of kleinkinderen. In het geval van aanverwantschap dient hierbij gedacht te worden aan schoon-, pleeg-, stief- of adoptiere-laties.

Artikel 102: Aanspraken bij gedeeltelijke arbeidsduur

De werknemer met wie een dienstverband voor een gedeelte van de volle arbeidsduur is aangegaan, heeft recht op een evenredig gedeelte van de aanspraken, die hij zou kunnen doen gelden, indien met hem een dienstverband voor de volle arbeidsduur was aangegaan, tenzij in deze CAO, in de uitvoeringsregelingen of in andere rechtspositionele regelingen anders wordt bepaald.

Artikel 103: Verplichtingen

1. Partijen zullen deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid naleven en handhaven.
2. De werknemer ontvangt kosteloos een exemplaar van deze CAO en de bijbehorende uitvoeringsregelingen.
3. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de inhoud van alle te zijnen aanzien genomen besluiten.

Artikel 104: Aanwijzingen

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door de werkgever gegeven.
2. Onder aanwijzingen, bedoeld in het eerste lid, is mede begrepen elke opdracht door de werkgever gegeven in verband met de bewaking van gebouwen en installaties van werkgever tijdens zeer bijzondere omstandigheden.

Artikel 105: Overplaatsing

1. De werkgever kan, indien dit door hem in het belang van een goede bedrijfsvoering noodzakelijk wordt geacht, na overleg met de werknemer, deze verplichten bij een ander bedrijfs onderdeel van werkgever, dan waarbij hij is ingedeeld, werkzaamheden te verrichten. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de functie en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.
2. De in het eerste lid bedoelde verplichting zal in eerste instantie voor de periode van maximaal 12 maanden worden opgelegd. Na het verstrijken van deze periode wordt door de werkgever na overleg met de betrokken werknemer deze verplichting al of niet voor onbepaalde tijd opgelegd.

Artikel 106: Overwerk en werkzaamheden in wisselend werkrooster

De werknemer van 18 jaar of ouder kan worden verplicht overwerk te verrichten.

Artikel 107: Overdracht van dienst

De werknemer, die onmiddellijk na afloop van zijn werkzaamheden door een ander moet worden vervangen, is verplicht, zo nodig, zijn werkzaamheden voort te zetten tot zijn opvolger of de aangewezen plaatsvervanger deze heeft overgenomen.

Artikel 108: Beschikbaar houden

De werknemer kan worden verplicht zich op de door de werkgever te bepalen tijden beschikbaar te houden voor het onmiddellijk verrichten van hem op te dragen werkzaamheden.

HOOFDSTUK 2: BEGIN EN EINDE DIENSTVERBAND

Artikel 201: *Begin dienstverband*

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of voor onbepaalde tijd - al dan niet met een proeftijd van ten hoogste 2 maanden, als bedoeld in artikel 652/676 van het Burgerlijk Wetboek - en wordt geregeld bij een arbeidsovereenkomst volgens het model als aan deze CAO is toegevoegd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:
 - a. in het geval van tijdelijke vervanging;
 - b. indien de werkzaamheden een tijdelijk karakter dragen;
 - c. indien de werkzaamheden door de werknemer worden verricht in het kader van een opleiding;
 - d. teneinde te beoordelen of de werknemer voor een dienstverband voor onbepaalde tijd in aanmerking kan komen.

Artikel 202: *Einde dienstverband*

1. Een dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd kan zowel door de werkgever als de werknemer door opzegging worden beëindigd.
2. De in het eerste lid bedoelde opzegging geschiedt schriftelijk en zodanig dat het dienstverband eindigt aan het einde van een kalendermaand.

Artikel 203: *Getuigschrift*

Op verzoek van de werknemer wordt hem bij beëindiging van het dienstverband een getuigschrift uitgereikt.

Artikel 204: *Einde dienstverband voor bepaalde tijd*

1. Een dienstverband aangegaan voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege door het verstrijken van die tijd.
2. Een dienstverband aangegaan voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd.
3. De arbeidsovereenkomst, die voor bepaalde tijd is aangegaan en blijkens de omstandigheden ook na het verstrijken van die tijd is voortgezet zonder dat een nieuwe arbeidsovereenkomst werd gesloten, wordt geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

Artikel 205: *Einde dienstverband*

1. Het dienstverband eindigt met ingang van:
 - de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
 - de dag nadat de werknemer is overleden;
 - de eerste dag van de maand volgend op die waarin de werknemer met in acht name van de vereiste opzegtermijn en met wederzijds goedvinden het dienstverband op zegt.
2. In bijzondere gevallen kan in overleg tussen werkgever en betrokken werknemer van het bepaalde in het eerste lid worden afgeweken.

Artikel 206: Ontheffing brandweertaak

De werknemer die een nevenfunctie vervult bij de bedrijfsbrandweer, kan vanaf 57-jarige leeftijd van deze taak worden ontheven. De werkgever verplicht zich deze werknemer in dienst te houden in dezelfde (hoofd)functie als voorheen, met behoud van de op dat moment voor hem geldende arbeidsvoorwaarden, voor zover die niet rechtstreeks voortvloeien uit de uitoefening van de brandweertaak.

Artikel 207: Opzeggingstermijn

1. Bij beëindiging van het dienstverband door opzegging dient de werkgever een opzeggingstermijn in acht te nemen van ten minste:
 - a) één kalendermaand, indien de werknemer korter dan 3 jaren onafgebroken bij de werkgever werkzaam is;
 - b) 2 kalendermaanden, indien de werknemer 3 jaren of langer onafgebroken bij de werkgever werkzaam is.
2. Bij beëindiging van het dienstverband door opzegging dient de werknemer een opzeggingstermijn in acht te nemen van ten minste:
 - a) één kalendermaand, indien zijn functie is ingedeeld in salarisgroep G of een lagere salarisgroep;
 - b) 2 kalendermaanden, indien zijn functie is ingedeeld in een hogere salarisgroep dan salarisgroep G.
3. De in de voorgaande leden van dit artikel bepaalde opzeggingstermijnen, alsmede, voor zover van toepassing, het in artikel 202, tweede lid, bepaalde tijdstip behoeven niet in acht te worden genomen, indien de beëindiging van het dienstverband plaatsvindt:
 - a) wegens een dringende reden, als bedoeld in artikel 7: 678 en 679 van het Burgerlijk Wetboek;
 - b) gedurende de met de werknemer overeengekomen proeftijd, als bedoeld in artikel 201, lid 1.

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSDUUR EN WERKTijd

Artikel 301: Arbeidsduur en loop werkdag

1. De arbeids- en rusttijden bij werkgever zijn gebaseerd op de vereenvoudigde Arbeidstijdenwet.
2. De normale arbeidsduur voor de werknemer van MAA BV bedraagt – onverminderd de mogelijkheid van een dienstverband aangegaan voor een gedeelte van de arbeidsduur – met ingang van 1 juli 2004 gemiddeld 38 uur per week.
3. De normale arbeidsduur voor een dienstverband aangegaan op parttimebasis bedraagt ten minste 50% van een voltijd dienstverband.
4. Medewerkers die 57 jaar en ouder zijn, zijn niet meer verplicht om nachtdiensten te werken. Het verschil in toeslag zal volgens de gangbare afbouwregeling plaatsvinden. Op basis van vrijwilligheid kunnen desbetreffende medewerkers gevraagd worden om ingezet te worden in het back-uprooster gedurende de schoolvakantie in de zomer.
5. De werkgever kan voor de werknemer of voor groepen van werknemers een kortere arbeidsduur vaststellen, zonder dat daardoor het salaris wijziging ondergaat.
6. Nadere regels omtrent het bepaalde in lid 3 en lid 5 worden bij de regeling afwijkende arbeidsduur gesteld.
7. De werkdag loopt van 00.00 uur tot en met 24.00 uur.

Artikel 302: Overwerk

1. De werknemer wiens functie is ingedeeld in salarisgroep G of een lagere salarisgroep, ontvangt voor het verrichten van overwerk een beloning, als bepaald in artikel 405. Voor zover de werkzaamheden dit toelaten, kan het overwerk ten aanzien van bedoelde werknemer binnen 2 maanden worden vergoed met een gelijk aantal rusturen in de gewone werktijd.
2. De werkgever kan aan de werknemers wiens functie is ingedeeld in een hogere salarisgroep dan G, in zeer bijzondere gevallen ter zake van overwerk een door hem te bepalen vergoeding in rusturen in de gewone werktijd toekennen, indien dit naar zijn oordeel, gelet op de aard of omvang van het overwerk en de onvermijdelijkheid daarvan, redelijk is.

Artikel 303: Feestdagen

Indien de bedrijfsuitvoering het toelaat, wordt de werknemer verlof, met behoud van inkomen verleend op de hierna genoemde dagen. Voor werknemers in dienst vóór 1 april 2006 geldt dit voor zover deze dagen niet vallen op een zaterdag of een zondag:

- Nieuwjaarsdag;
- Koningsdag;
- Paasdagen;
- Hemelvaartsdag;
- Pinksterdagen;
- 5 mei, alleen in lustrumjaren ter viering van de nationale Bevrijdingsdag;
- Kerstdagen.

Artikel 304: Compensatie feestdagen bij wisselend werkrooster

Voor werknemers in dienst vóór 1 april 2006 geldt:

1. Aan de werknemer, werkzaam in een wisselend werkrooster, die op een dag of op een gedeelte van een dag, als bedoeld in artikel 303, volgens dat werkrooster arbeid moet verrichten, of roostervrij is of vakantie geniet, wordt alsnog verlof van overeenkomstige duur verleend.
2. De werkgever kan bepalen op welke dagen de werknemer de in dit artikel bedoelde verlofdagen dient op te nemen. Deze aanwijzing geschiedt niet dan na gepleegd overleg met de betrokken werknemer en overeenkomstig de daaromtrent nader door de werkgever te stellen regels.
3. Indien het belang van werkgever dit noodzakelijk maakt, kan de werkgever het toekennen van verlof, bedoeld in dit artikel, vervangen door het toekennen van een geldelijke vergoeding, gelijk aan het inkomen over die dagen.

Voor werknemers in dienst vanaf 1 april 2006 geldt:

1. Werknemers in roosterdienst, die volgens dienstrooster op een feestdag – ongeacht of deze op een zaterdag, een zondag of een weekday valt – arbeid moeten verrichten, ontvangen een toeslag conform artikel 407, lid 1.
2. Naast de bovenvermelde toeslag worden aan de hier bedoelde medewerkers tevens de gewerkte uren gecompenseerd. Indien de medewerker toestemming heeft om op de ingeroosterde feestdag verlof op te nemen, zullen de betreffende uren eveneens gecompenseerd worden.

Artikel 305: mededelingstermijn rooster

1. Het vastgestelde rooster wordt door de werkgever tenminste 28 dagen voor aanvang van het rooster bekend gemaakt. In overeenstemming met de OR kan hiervan worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt.
2. De werkgever zal trachten bij het vaststellen van het rooster, het basisrooster zoveel mogelijk te handhaven.

Artikel 306: roosterwijziging/inconveniëntie

1. De werknemer ontvangt een inconveniëntievergoeding indien bedrijfsomstandigheden een wijziging in een vastgesteld rooster noodzakelijk maken.
Werknemers met een deeltijdovereenkomst hebben geen recht op inconveniëntievergoeding over de eerste 8 inconveniëntieuren per maand.
2. De inconveniëntievergoeding is uitsluitend van toepassing op de uren die afwijken van de oorspronkelijke dienst in het vastgestelde rooster.
3. De inconveniëntievergoeding bedraagt per afwijkend uur een inconveniëntietoeslag conform lid 5 van dit artikel.
4. Een uursalaris voor de berekening van de inconveniëntievergoeding is gelijk aan 1/165 gedeelte van het salaris per maand.
5. De inconveniëntietoeslag bedraagt:
 - a) 25% van het uursalaris voor het 1^e en 2^e uur
 - b) 50% van het uursalaris voor het 3^e en ieder volgend uur en voor de onder a) genoemde uren, indien zij tussen 22.00 en 06.00 uur vallen alsmede voor de uren op zaterdag tussen 06.00 en 18.00 uur;
 - c) 75% van het uursalaris voor de uren op zaterdag tussen 18.00 en 24.00 uur, alsmede voor de uren op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur;
 - d) 100% van het uursalaris voor de uren op zondag en op een feestdag, als bedoeld in artikel 303, tussen 00.00 en 24.00 uur, alsmede op oudejaarsavond tussen 18.00 en 24.00 uur.

Inconveniëntietoeslag (uitgedrukt in percentage van het uursalaris = 1/165)

	00.00-06.00	06.00-18.00	18.00-22.00	22.00-24.00
maandag 1 ^e + 2 ^e uur	75%	25%	25%	50%
maandag 3 ^e en volgende uur	75%	50%	50%	50%
dinsdag-vrijdag 1 ^e en 2 ^e uur	50%	25%*	25%	50%
dinsdag-vrijdag 3 ^e en volgende uur	50%	50%	50%	50%
zaterdag	50%	50%	75%	75%
zon- en feestdagen	100%	100%	100%	100%
oudejaarsavond	Nvt	nvt	100%	100%

6. Naar keuze van de werknemer kan de inconveniëntievergoeding worden uitbetaald dan wel in vrije tijd worden genoten.
 De gemaakte keuze voor vergoeding van de inconveniëntie in geld of tijd, dan wel een combinatie van geld en tijd, wordt geacht stilzwijgend te worden verlengd voor het volgende kalenderjaar, indien niet voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar de keuze wordt gewijzigd.
 Wordt gekozen voor tijd én geld, dan worden de inconveniëntie-uren zélf in tijd gecompenseerd (uur-voor-uur) en wordt de toeslag in geld uitbetaald.

HOOFDSTUK 4: SALARIS EN ANDERE FINANCIËLE BEPALINGEN

Artikel 401: Salaris

1. Het salaris wordt geregeld bij de salarisregeling.
2. De werkgever bepaalt welke functies worden gewaardeerd naar één van de in de salarisregeling vermelde salarisgroepen. De werkgever stelt voor elk van die functies de salarisgroep vast.
3. De werknemer heeft over de tijd gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen nalatig is zijn werkzaamheden te verrichten, geen aanspraak op inkomen, tenzij deze CAO anders bepaalt of de werkgever aanleiding aanwezig acht van het hier bepaalde af te wijken.
Voor de toepassing van het bepaalde in dit lid wordt het inkomen per uur vanaf 1 juli 2004 gesteld op 1/165 gedeelte van het inkomen per maand.

Artikel 402: Salaris bij bevordering

1. Bevordering van een werknemer tot een in een hogere salarisgroep ingedeelde functie, gepaard gaande met het verrichten van werkzaamheden van meer gewicht of verantwoordelijkheid dan vóór de bevordering, geeft aanspraak op een verhoging van het salaris tot het naast hogere salarisbedrag van de salarisgroep, waarin de hogere functie is ingedeeld.
2. In het geval, bedoeld in het eerste lid, wordt de periodieke salarisverhoging, waarop in de nieuwe functie aanspraak bestaat, toegekend op het tijdstip, waarop in de oude functie daarop aanspraak zou hebben bestaan, dan wel - indien daarin het maximumsalaris werd genoten - op 1 januari daarop volgende.

Artikel 403: Vakantietoeslag

De werknemer heeft aanspraak op vakantietoeslag overeenkomstig de bepalingen van de vakantie-toeslagregeling.

Artikel 404: Waarnemingstoeslag

1. De werknemer die gedurende 2 maanden onafgebroken belast is geweest met de volledige waarneming van een hogere functie, heeft voor de tijd van de waarneming aanspraak op waarnemings-toeslag.
Deze toeslag is bij het begin van de toekenning hiervan gelijk aan het verschil tussen het salaris, hetwelk hij op dat tijdstip bij bevordering tot de functie, welke hij tijdelijk bekleedt, zou hebben gekregen en het door hem op dat tijdstip genoten salaris.
Op het tijdstip waarop de werknemer, ware hij bevorderd tot de functie, welke hij tijdelijk waarnemt, aanspraak zou krijgen op een periodieke verhoging van het salaris in die functie, wordt de toeslag opnieuw bepaald en wel zodanig dat het bedrag van het salaris, vermeerderd met de toeslag, gelijk blijft aan het salaris, hetwelk de werknemer bij bedoelde bevordering zou hebben genoten.
2. De werknemer die schriftelijk door de werkgever als structureel vervanger van een hoger gewaardeerde functie is aangewezen, ontvangt hiervoor een maandelijkse toeslag van € 44,93 bruto. Deze toeslag wordt vermeerderd met vakantietoeslag en wordt geïndexeerd met de CAO-salaris-stijgingpercentages.
Indien in deze situatie sprake is van een aaneengesloten vervanging gedurende 2 maanden en langer dan geldt ook voor deze aangewezen werknemer de in lid 1 genoemde waarnemingstoelage.

Artikel 405: Regeling voor het verrichten van overwerk

1. Overschrijding normale arbeidsduur.
Wanneer in opdracht van de werkgever arbeid is verricht, waardoor de normale arbeidsduur volgens het dienstrooster wordt overschreden, geldt de volgende regeling:
 - a) indien in aansluiting op de normale arbeidsduur tenminste 1,5 uur wordt overgewerkt, geldt een betaalde rustperiode van 30 minuten;
 - b) de totale lengte van de normale arbeidsduur en het aansluitende overwerk met uitsluiting van de pauzetijden, zal nimmer langer zijn dan 12 uren;
 - c) voor elk gewerkt overuur wordt, boven de betaling van de gewerkte uren, de volgende toeslag op het uursalaris betaald:
 - 55,5% voor uren op maandag van 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur (op basis van 0,90% van het basissalaris);
 - 81,5% voor uren op zon- en feestdagen van 00.00 uur tot zondag 24.00 uur (op basis van 1,05% van het basissalaris);
 - d) voor de berekening van de hierboven bedoelde beloning wordt een rekenkundige afronding op 1/4-uren gehanteerd.
2. Verplichting tot overwerk.
De werknemer van 60 jaar en ouder kan niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.
3. Vergoeding in tijd en/of geld.
 - a) Van de in lid 1 sub c) van dit artikel genoemde beloningen wordt in alle gevallen het deel ter grootte van 0,58% van het basissalaris gelijk gesteld aan één normaal arbeidsuur.
Van de uren waarvoor de totale beloning 155,5% bedraagt, vormt 55,5% de toeslag voor overwerk.
Van de uren waarvoor de totale beloning 181,5% bedraagt, vormt 81,5% de toeslag voor overwerk;
 - b) de in lid a) genoemde toeslagen van 55,5% en 81,5% kunnen desgewenst naar keuze ook in vrije tijd worden genoten;
 - c) naar keuze van de werknemer kan ook het deel à 0,58% van het basissalaris worden uitbetaald dan wel in vrije tijd worden genoten, met dien verstande dat uitsluitend hele of halve dagen of diensten in tijd voor tijd kunnen worden gecompenseerd;
 - d) de gemaakte keuze voor vergoeding van het overwerk in geld of tijd, dan wel een combinatie van geld en tijd, wordt geacht stilzwijgend te worden verlengd voor het volgende kalenderjaar, indien niet voor 1 januari van het betreffende kalenderjaar de keuze wordt gewijzigd;
 - e) wordt gekozen voor tijd én geld, dan worden de overuren zélf in tijd gecompenseerd (uur-voor-uur) en wordt de toeslag in geld uitbetaald;
 - f) werkgever zal er naar streven het in tijd te vergoeden deel van het overwerk, zodra dit toereikend is voor een hele (= 8 uren) of halve (= 4 uren) dienst, te verlenen binnen een maand na het ontstaan van een dergelijk toereikend tegoed aan overuren;
 - g) een aan het einde van elk kalenderjaar aanwezig restant aan overwerk dat ontoereikend is om in vrije tijd te worden gecompenseerd, zal worden uitbetaald.
4. Werknemers met een deeltijdovereenkomst hebben geen recht op overwerkvergoeding over de eerste 8 overwerkuren per maand.

Overwerktoeslag (uitgedrukt in percentage van het basissalaris):

	toeslag bedraagt
maandag tot zaterdag 00.00 – 24.00 uur (0,90% v basissalaris)	55,5%
zon- en feestdagen 00.00 – 24.00 uur (1,05% v basissalaris)	81,5%

Artikel 406: Roostertoeslag

1. De werknemer heeft voor elk uur van het hieronder genoemde dagdeel, dat voorkomt in het voor hem geldende werkrooster, aanspraak op een roostertoeslag, gelijk aan het achter die dagdelen vermelde percentage van zijn uursalaris:
 - a. op zaterdag en zondag van 00.00 uur tot 07.00 uur en van 19.00 uur tot 24.00 uur 80%;
 - b. op zaterdag en zondag van 07.00 uur tot 19.00 uur 35%;
 - c. op de niet onder a. en b. genoemde dagen tussen 19.00 uur en 07.00 uur 35%.
2. Het totaal van de door de werknemer ingevolge het eerste lid te ontvangen roostertoeslagen kan ten hoogste 15% van het maximum van salarisgroep F bedragen, tenzij het voor het betreffende werkrooster geldende toeslagpercentage bij toepassing op het gegarandeerd maximum salarisbedrag van salarisgroep E tot een hogere uitkomst leidt.
3. Het in de bovenste leden van dit artikel bepaalde is niet van toepassing op de werknemer, met wiens bijzondere werkrooster reeds bij de waardering van zijn functie rekening is gehouden. Zonodig treft de werkgever een afzonderlijke voorziening.
4. De werknemer die overgaat naar een ander werkrooster respectievelijk ander onderdeel van zijn rooster, of tijdelijk buiten zijn rooster werkzaamheden verricht, heeft aanspraak op een toeslag overeenkomstig de bepalingen hieromtrent van de Regeling werkzaamheden in wisselend werkrooster.
5. De werknemer die op grond van dit artikel aanspraak heeft op roostertoeslag, heeft met ingang van het tijdstip waarop hij in het belang van werkgever volgens rooster geen werkzaamheden meer verricht op de in lid 1 genoemde dagdelen en alsdan voldoet aan de verdere voorwaarden hieromtrent gesteld in de "Regeling werkzaamheden in wisselend werkrooster", aanspraak op een tijdelijke compensatietoeslag overeenkomstig de bepalingen van deze regeling.

Roostertoeslag uitgedrukt in een percentage van het uursalaris¹ (artikel 406)

	00 - 07 uur	07 - 19 uur	19 – 24 uur
Maandag t/m vrijdag	35%	0%	35%
Zaterdag en zondag	80%	35%	80%

Artikel 407: Feestdagtoeslag

1. Indien een werknemer volgens werkrooster werkzaamheden heeft verricht op dagen of gedeelten van dagen, bedoeld in het tweede lid, heeft hij hiervoor per gewerkt uur aanspraak op een toeslag gelijk aan 100% van zijn uursalaris.
2. De dagen en gedeelten van dagen, bedoeld in het eerste lid zijn:
 - Nieuwjaarsdag;
 - Koningsdag;
 - Paasdagen;
 - Hemelvaartsdag;
 - Pinksterdagen;
 - 5 mei, alleen in lustrumjaren ter viering van de nationale Bevrijdingsdag;
 - Kerstdagen;
 - Oudejaarsavond van 18.00 uur tot 24.00 uur.
3. Voor de toepassing van dit artikel worden de in lid 2 genoemde dagen geacht te lopen: voor alle werknemers van 00.00 uur tot 24.00 uur.
4. De werknemer heeft geen aanspraak op de in het eerste lid bedoelde toeslag over de uren, ten aanzien waarvan hij aanspraak heeft op een toeslag als bedoeld in artikel 406, vierde lid.

5. De werknemer, die op grond van het bepaalde in artikel 302, lid 1, geen aanspraak heeft op overwerkbeloning, doch in overwerk werkzaamheden heeft verricht op dagen of gedeelten van dagen, bedoeld in het tweede lid, heeft aanspraak op de in het eerste lid bedoelde toeslag.
6. Voor de toepassing van het bepaalde in dit artikel wordt het uursalaris gesteld op 1/165 gedeelte van het salaris per maand.

Feestdagtoeslag uitgedrukt in een percentage van het uursalaris (artikel 407)

	00–18uur	18–24uur
Nieuwjaarsdag	100%	100%
Koningsdag	100%	100%
2 paasdagen/pinksterdagen/kerstdagen	100%	100%
Hemelvaartsdag	100%	100%
5 mei in lustrumjaren	100%	100%
Oudejaarsavond	Nvt	100%

Artikel 408: Beschikbaarheidstoeslag

De werknemer, wie de verplichting opgelegd is zich buiten werktijd beschikbaar te houden voor het onmiddellijk verrichten van hem op te dragen werkzaamheden, heeft aanspraak op een toeslag, alsmede op verlof met behoud van inkomen, overeenkomstig de bepalingen van de regeling beschikbaarheid buiten werktijd.

Artikel 409: Bijzondere toeslagen

Wanneer naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere en onderscheidende persoonlijke eigenschappen, het verrichten van werkzaamheden van bijzondere aard dan wel het verrichten van werkzaamheden onder bijzondere omstandigheden, kan de werkgever een toeslag of gratificatie verlenen aan een werknemer of een groep van werknemers. Deze toeslag of gratificatie wordt ingetrokken wanneer naar het oordeel van de werkgever de uitzonderlijkheid van het geval niet meer aanwezig is.

Artikel 410: Collectieve ziektekostenverzekering

De werkgever heeft met een of meer verzekeraars een collectieve ziektekostenverzekering afgesloten. De werknemer die deelneemt aan een door de werkgever afgesloten collectieve ziektekostenverzekering ontvangt een werkgeversbijdrage van € 8,55 per maand. Deelname geschiedt op basis van vrijwilligheid. De voor de verzekering verschuldigde premie wordt in maandelijkse termijnen via de Salarisadministratie ingehouden. Aanmelding voor de door de werkgever afgesloten collectieve verzekering dient plaats te vinden via de afdeling Human Resources.

Artikel 411 Uitkering bij overlijden

1. Aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer, die tijdens het dienstverband met werkgever is overleden, wordt een uitkering toegekend, ter grootte van het salaris van de overledene, vermeerderd met de vakantietoeslag en eventuele andere toelagen, zulks over het tijdvak van 3 maanden onmiddellijk voorafgaande aan de datum van zijn overlijden.
2. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
 - a. indien de overledene een partner nalaat, uitsluitend zijn partner;
 - b. in alle andere gevallen de bloed- of aanverwanten tot en met de tweede graad van bloed- en aanverwantschap die bij het overlijden ten laste van de overledene waren.

3. Indien een werknemer geen betrekkingen, als bedoeld in het tweede lid nalaat, kan de werkgever het in het eerste lid bedoelde bedrag geheel of ten dele uitkeren voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte of van de begrafenis van de overledene, zo diens nalatenschap voor de betaling van deze kosten ontoereikend is.
4. Bij overlijden van de werknemer, die als militair in werkelijke dienst is, wordt de uitkering bij overlijden verminderd met het bedrag van de overeenkomstige uitkering, welke uit hoofde van de militaire dienst ter zake van dit overlijden wordt gedaan.

Artikel 412: Toeslag i.v.m. brandweertaken

1. Medewerkers die naast hun technische functie ingedeeld zijn in een nevenfunctie bij de bedrijfsbrandweer ontvangen een brandweertoeslag. Deze toeslag wordt maandelijks uitbetaald op voorwaarde dat de medewerker ook daadwerkelijk ingeroosterd is voor de brandweertaken. De vergoeding staat los van de functie waarin de medewerker operationeel wordt ingezet. De brandweertoeslagen worden geïndexeerd met de initiële salarisverhogingen.
2. Per 1 april 2014 gelden voor de onderstaande nevenfuncties de volgende toeslagen:

voor de functie manschap (was voorheen de functie Redder en Blusser/Chauffeur):	€ 99,68
voor de functie bevelvoerder-buiten* (was voorheen de functie Voertuigcommandant):	€ 149,52
voor de functie bevelvoerder-binnen (nieuw):	€ 200,00

* Deze nevenfunctie komt op termijn te vervallen
3. Brandweerm medewerkers die in het back-up-rooster van de bedrijfsbrandweer fungeren, ontvangen – ongeacht hun brandweerkwalificatie – een vergoeding op het niveau van de oude functie Redder, zijnde een toeslag van € 49,84 per maand.

Artikel 413: Brandweerkeuring

1. Aan de medewerkers die in verband met hun inzet bij de repressieve brandweer periodiek een brandweerkeuring ondergaan, worden de reiskosten van woon-/werkadres naar de Arbodienst v.v. vergoed. Deze vergoeding geschiedt op basis van het laagste tarief van het openbaar vervoer en/of op basis van eigen vervoer tegen € 0,19 per gereden kilometer.
2. Tevens worden in voorkomende gevallen de gemaakte parkeerkosten vergoed.
3. Wanneer de brandweerkeuring buiten werktijd plaats heeft, wordt hiervoor een vergoeding op basis van tijd voor tijd verstrekt van maximaal 2 uur per periodieke brandweerkeuring.
4. Vergoeding van gemaakte kosten/uren geschiedt op declaratiebasis en onder overlegging van de vereiste bewijsstukken.

Artikel 414: Vergoeding extra reistijd bij een extra opkomst t.b.v. de brandweer

1. De werknemer heeft met inachtneming van het bepaalde in lid 2, aanspraak op een vergoeding van extra reistijd bij een extra opkomst, indien hem door middel van een oproeping wordt opgedragen zich naar de luchthaven te begeven voor het in overwerk resp. in inconvenientie bezetten van de repressieve brandweer. Deze vergoeding bedraagt één uur in vrije tijd voor de heen- en terugreis samen.
2. Onder de termen van het 1^e lid wordt in ieder geval niet geacht te zijn begrepen een opkomst:
 - a) gedurende een tijdspanne waarover men beschikbaarheidstoeslag geniet;
 - b) voor het verrichten van overwerk resp. inconvenientie die onmiddellijk aansluit aan de voor de werknemer volgens rooster geldende werktijd.

Artikel 415: Regelingen met de OR

De werkgever treft in overleg met de Ondernemingsraad regelingen terzake onderwerpen zoals:

- ziekteverzuimbegeleiding
- schadevergoeding
- tegemoetkoming in kosten woon-werkverkeer
- vergoeding van verplaatsingskosten
- gratificaties
- studievoorzieningen
- verstrekking maaltijden bij overwerk
- ideeënsysteem
- bijzondere verplichtingen
- straffen en daaraan voorafgaande maatregelen
- vergoeding dienstreizen
- bedrijfskleding
- personeelsbeoordeling met uitzondering van de koppeling naar het loongebouw
- kinderopvangregeling
- brandweerfaciliteitenregeling
- geschenken bij dienstjubilea
- interne rijbevoegdheid
- interne verkoop van goederen
- koffiegeldregeling
- parkeervoorzieningen werknemers/bezoekers
- regeling toeslag bezwarende werkomstandigheden/sneeuw- en ijsbestrijding

De uitwerking van deze regelingen wordt opgenomen in het Bedrijfsregelingenboek. De salarisgerelateerde bedragen worden voor zover mogelijk geïndexeerd met de lonen. Over eventuele aanpassingen van de overige bedragen wordt vooraf overleg gepleegd met de Ondernemingsraad.

HOOFDSTUK 5: VAKANTIE

Artikel 501: Vakantieduur algemeen

1. De werknemer heeft in elk kalenderjaar recht op vakantie met behoud van inkomen. Bij een normale arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week bedraagt de vakantie:
 - voor een werknemer wiens functie is ingedeeld in salarisgroep A t/m G: 176 uren;
 - voor een werknemer wiens functie is ingedeeld in salarisgroep H en hoger: 184 uren.
2. De werknemer, die in de loop van een kalenderjaar wordt bevorderd tot een functie, waaraan een langere vakantie is verbonden dan aan zijn daar vóór vervulde functie, heeft over dat jaar aanspraak op die langere vakantie.
3. Het in lid 1. genoemde aantal vakantie-uren kan voor fulltimers worden vermeerderd met 16 uur, indien de werknemer ervoor opteert in ruil daarvoor het aantal uren Arbeidstijdverkortung per jaar met 16 uur te verminderen.

Artikel 502: Verlenging vakantieduur

1. Gedurende het kalenderjaar waarin de werknemer een van de hierna vermelde leeftijden zal bereiken, heeft de werknemer aanspraak op een verlenging van de in artikel 501 bedoelde vakantieduur, met het aangegeven aantal diensturen:

17 jaar of jonger	48;
18 jaar	40;
19 jaar	32;
20 jaar	24;
30 jaar tot en met 39 jaar	08;
40 jaar tot en met 44 jaar	16;
45 jaar tot en met 49 jaar	24;
50 jaar tot en met 54 jaar	32;
55 jaar tot en met 59 jaar	40;
60 jaar en ouder	48.
2. Indien het werkrooster of de achtereenvolgende werkroosters van de werknemer gerekend over een kalenderjaar, gemiddeld meer dan 5 dagen per week omvat of omvatten, heeft de werknemer aanspraak op een verlenging van de vakantieduur ter grootte van een derde van het aantal dagen waarmede over een kalenderjaar het gemiddelde van 5 dagen per week wordt overschreden.

Artikel 503: Vakantie bij waarneming

1. De werknemer die aanspraak heeft op een waarnemingstoeslag, als bedoeld in artikel 404, ten aanzien van een functie, aan welke een langere vakantie is verbonden dan aan zijn eigen functie, heeft, in afwijking van het bepaalde in artikel 501, aanspraak op die langere vakantie, indien hij in het voorafgaande tijdvak van 26 weken gedurende ten minste 24 weken aanspraak had op genoemde toeslag.
2. Bij de toepassing van het eerste lid bestaat voor elk vol jaar dat de werknemer met de waarneming is belast, aanspraak op een verlenging van niet meer dan 2 dienstdagen.

Artikel 504: Aaneengesloten vakantie

1. Het aaneengesloten deel van de vakantie omvat ten minste 14 kalenderdagen.
2. De werknemer, bedoeld in artikel 502, lid 1, heeft aanspraak op een verlenging van de aaneengesloten vakantie met het aantal dagen waarop hij krachtens genoemd artikel, aanspraak kan maken.

Artikel 505: Gedeeltelijke vakantie

1. De werknemer, met wie in de loop van het kalenderjaar een dienstverband is aangegaan of met wie het dienstverband is beëindigd, heeft aanspraak op dat gedeelte van de vakantie, dat evenredig is aan de duur van het dienstverband in dat kalenderjaar.
2. De werknemer, die in een kalenderjaar (voorlopig) is geschorst onder gehele of gedeeltelijke inhouding van het inkomen, heeft, voor zover deze (voorlopige) schorsing al dan niet onafgebroken langer dan 31 kalenderdagen heeft geduurd, slechts aanspraak op dat gedeelte van de vakantie, dat evenredig is aan het gedeelte van dat kalenderjaar, gedurende hetwelk hij zijn volle inkomen heeft genoten.

Artikel 506: Niet gerealiseerde vakantie bij begin en einde dienstverband

1. De werknemer die blijkens een verklaring van zijn vorige werkgever van hem een uitkering in geld heeft ontvangen wegens het niet opnemen van vakantie waarop hij aanspraak had, heeft het recht die vakantie op te nemen zonder behoud van inkomen.
2. De werknemer die op het tijdstip waarop het dienstverband eindigt nog aanspraak heeft op vakantie, wordt op grond daarvan een uitkering in geld verleend tot het bedrag van het inkomen voor een overeenkomstig aantal dagen. Hem wordt daarvan een verklaring uitgereikt, waaruit de volledige vakantieaanspraken van de werknemer blijken, alsmede van de vakantieduur op het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt, waarvoor een uitkering is verstrekt.
3. Een uitkering van inkomen ter vervanging van niet genoten vakantie wordt niet verstrekt zolang het dienstverband voortduurt.

Artikel 507: Opbouw vakantie bij arbeidsongeschiktheid

Conform protocolafspraken 2011-2012 wordt de nieuwe vakantiewetgeving gevolgd.
Een wijziging in de formulering en uitwerking van dit CAO artikel is onderwerp van gesprek tussen CAO partijen.

Artikel 508: Behoud en beëindiging aanspraak op vakantie-rechten

1. De werknemer, die in een kalenderjaar geen vakantie, dan wel niet de volle vakantie heeft kunnen genieten, behoudt aanspraak op het niet genoten aantal vakantie-uren.
2. De aanspraak op vakantie vervalt als de vakantie binnen 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de aanspraak ontstond, niet wordt opgenomen.
3. De werknemer wordt de mogelijkheid geboden tot het opsparen van maximaal 5 vakantiedagen per jaar.
4. Tijdens de CAO looptijd van 1 april 2014 t/m 31 december 2016 vervalt de volgende bepaling:
"Indien het individuele saldo aan opgebouwde vakantie- en overige compensatie-uren op de verlofkaart meer dan 100 bedraagt, kan de werknemer eenmaal per jaar, tegen het einde van het boekjaar in de maand maart, een schriftelijk verzoek indienen via de afdeling HR om deze uren te laten uitbetalen. Van de opgebouwde vakantie-uren worden alleen de bovenwettelijke uren uitbetaald."

Artikel 509: Ziekte tijdens vakantie

De werknemer, die bij de aanvang van zijn vakantie ziek is of tijdens zijn vakantie ziek wordt en indien zijn ziekte vast te staan op de wijze, bepaald in de desbetreffende voorschriften, kan de ten gevolge van de ziekte niet genoten vakantie na het herstel van de ziekte alsnog in het lopende kalenderjaar, voor zover nog mogelijk, genieten.

Artikel 510: Intrekking vakantie

1. Indien naar het oordeel van de werkgever, het belang van werkgever zulks dringend noodzakelijk maakt, kan een reeds toegestane vakantie, zo mogelijk na overleg met de betrokken werknemer, worden ingetrokken.
Indien van deze bevoegdheid gebruik wordt gemaakt, wordt de dag waarop slechts gedeeltelijk vakantie werd genoten, niet meegeteld als reeds genoten vakantiedag.
2. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van zijn vakantie geldelijke schade lijdt, ontvangt hij een door de werkgever te bepalen redelijke schadeloosstelling.

Artikel 511: Afwijkende regeling vakantie

In zeer bijzondere gevallen kan de werkgever, na overleg met de betrokkene(n), bepalen, dat de werknemer of een groep van werknemers vakantie opneemt op een wijze afwijkende van het bepaalde in of krachtens dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK 6: VERZUIM

Artikel 601: Bijzonder verlof met behoud van inkomen

1. Aan de werknemer wordt op zijn verzoek, dan wel in verband met een hem gegeven opdracht of opgelegde verplichting, bijzonder verlof met behoud van inkomen verleend onder de volgende omstandigheden en voor de daarbij vermelde, dan wel in lid 3 bedoelde duur:
 - a. ter gelegenheid van zijn 25-, 40- en 50-jarig dienstjubileum: één dienstdag;
 - b. bij zijn ondertrouw: één dienstdag;
 - c. bij zijn huwelijk of de kerkelijke bevestiging daarvan: 7 aaneengesloten kalenderdagen;
 - d. voor het bijwonen van het huwelijk of de kerkelijke bevestiging daarvan van een bloed- of aanverwant tot en met de tweede graad: één dienstdag;
 - e. ter gelegenheid van zijn 25- en 40-jarig huwelijksjubileum: één dienstdag;
 - f. ter gelegenheid van het 25-, 40-jarig en telkens na 10 jaar hierop volgende huwelijksjubileum van zijn bloed- en aanverwanten in rechte lijn: één dienstdag;
 - g. voor het bezoeken aan een arts dat niet in vrije tijd kan geschieden: de duur van het consult/behandeling;
 - h. bij overlijden van echtgeno(o)t(e)/partner, ouders of kinderen: 4 dienstdagen;
 - i. bij overlijden van anderen dan onder h. bedoelde bloed- en aanverwanten, tot en met de tweede graad: één dienstdag, tenzij de werknemer is belast met de regeling der begrafenis, crematie en/of nalatenschap, in welk geval ten hoogste 4 dienstdagen worden verleend;
 - j. bij zijn verhuizing: één dienstdag per kalenderjaar, tenzij de verhuizing wegens de grootte van de huishouding en/of de afstand van de oude naar de nieuwe woning meer tijd vergt, in welk geval ten hoogste 2 dienstdagen per kalenderjaar worden verleend;
 - k. voor het deelnemen aan een examen, hetwelk voor de functie, welke door de werknemer wordt vervuld, van belang moet worden geacht;
 - l. voor sollicitatie naar een andere functie tijdens de opzegtermijn in het geval dat hem ontslag is aangezegd;
 - m. bij verschijnen voor de Commissie van Beroep;
 - n. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting tenzij deze het gevolg is van zijn schuld of nalatigheid en dit niet in zijn vrije tijd kan geschieden.
2. Voor de toepassing van het bepaalde in het eerste lid wordt onder kind mede begrepen het stief- of pleegkind en onder ouder mede de stief-, pleeg- of schoonouder.
3. Voor zover in het eerste lid geen duur of slechts de maximumduur van het bijzonder verlof is aangegeven, wordt dit verlof verleend voor zolang de werkgever dit noodzakelijk acht. De werknemer dient hiertoe mededeling te doen van de omstandigheden ter bepaling van het begin en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid.
4. Op behoud van inkomen over de tijd, verzuimd om een der redenen genoemd in het eerste lid, bestaat - behoudens in geval van plotseling noodzakelijk geworden verzuim - alleen dan aanspraak, indien de werknemer het bijzonder verlof tijdig heeft aangevraagd en verkregen.

Artikel 602: Bijzonder verlof voor vakbondsactiviteiten

1. Kaderleden van die werknemersorganisaties met wie deze CAO is aangegaan, kunnen maximaal 5 diensten per jaar met behoud van salaris hun werkzaamheden onderbreken voor vakbondsactiviteiten, indien de werkzaamheden dit toelaten.
2. Aan leden van die werknemersorganisaties met wie deze CAO is aangegaan, wordt gelegenheid geboden tot het bijwonen van ledenvergaderingen in werktijd in bijzondere gevallen.
3. De werkgever zal van geval tot geval beoordelen in hoeverre verzoeken om bijzonder verlof ten behoeve van vakbondsactiviteiten voor inwilliging vatbaar zijn. Bij de oordeelsvorming zal mede als criterium gelden, of de werkzaamheden bij werkgever de afwezigheid van betrokkene mogelijk maken.

Artikel 603: Ouderschapsverlof

Op de regeling onbetaald ouderschapsverlof is het Burgerlijk Wetboek onverkort van toepassing.

Artikel 604: Calamiteiten-, zorg- en palliatiefverlof

1. De Wet Arbeid en Zorg is, voor zover in deze CAO niet anders is bepaald, van toepassing.
2. Aan de werknemer wordt op zijn verzoek voor een met werkgever overeen te komen periode onbetaald palliatief verlof verleend. Werkgever zal gedurende de periode dat de werknemer palliatief verlof geniet de werkgeverspremies voor ziektekosten en pensioen blijven betalen.
3. De werkgever verplicht zich indien een werknemer kan aantonen, dat de wet Arbeid en Zorg op zijn/haar privésituatie van toepassing is en hiervan gebruik wil maken, om maximaal 10 dagen het loon aan te vullen tot 100%.
4. Bij bevalling van de partner wordt de werknemer verlof met behoud van inkomen verleend gedurende maximaal 2 dienstdagen.

Artikel 605: Verder bijzonder verlof

Bijzonder verlof met of zonder behoud van het gehele of gedeeltelijke inkomen kan bovendien worden verleend in de gevallen, waarin de werkgever van oordeel is, dat daartoe aanleiding bestaat.

HOOFDSTUK 7: ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 701: arbeidsongeschiktheid

Voor werknemers die arbeidsongeschikt worden, geldt de volgende regeling.

1. Gedurende het eerste en het tweede jaar waarin de werknemer volledig arbeidsongeschikt is, is de loondoorbetaling als volgt:
 - de eerste 6 maanden: 100% van het maandinkomen
 - de daaropvolgende 6 maanden: 90% van het maandinkomen
 - de daaropvolgende 6 maanden (is tweede ziektejaar): 80% van het maandinkomen
 - de daaropvolgende 6 maanden: 70% van het maandinkomen.
2. Bij gedeeltelijke arbeids(on)geschiktheid van de werknemer voor zijn eigen of ander werk ontvangt de werknemer een toeslag ter hoogte van 10% op zijn schaaalsalaris over dat deel dat de werknemer arbeidsgeschikt is. De totale loondoorbetaling kan nooit meer bedragen dan het loon dat verdiend werd voor de arbeidsongeschiktheid was ingetreden.

Ter illustratie:

Werknemer ontvangt in de tweede termijn van 6 maanden:

Ivm 50% arbeidsgeschiktheid:	= 50% salaris
Ivm 50% arbeidsongeschiktheid 90% van 50%:	= 45% uitkering
Een bonus van 10% van arbeidsgeschiktheidspercentage van 50%:	= <u>5% bonus</u>
Totaal	= 100%

In de laatste termijn van 6 maanden ontvangt de werknemer:

Ivm 50% arbeidsgeschiktheid:	= 50% salaris
Ivm 50% arbeidsongeschiktheid 70% van 50%:	= 35% uitkering
Een bonus van 10% van arbeidsgeschiktheidspercentage van 50%:	= <u>5% bonus</u>
Totaal	= 90%

3. Bij hernieuwde terugval wegens volledige arbeidsongeschiktheid wordt de loondoorbetaling terug gebracht naar het voor de betreffende werknemer geldende percentage, zoals genoemd in lid 1.
4. De loondoorbetalingplicht van de werkgever eindigt na maximaal 104 weken.
5. De in voorgaande leden genoemde uitkeringen worden beëindigd bij einde van het dienstverband met de werknemer alsmede bij het bereiken van de pensioendatum van de werknemer.
6. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren respectievelijk in te trekken ten aanzien van werknemers die:
 - a) misbruik maken van deze voorziening
 - b) de controlevoorschriften overtreden.
7. Tijdvakken van arbeidsongeschiktheid die elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, worden samengeteld en gezien als een ononderbroken periode van arbeidsongeschiktheid.
8. In geval van arbeidsongeschiktheid wordt de tegemoetkoming in de kosten van woon-werkverkeer met onmiddellijke ingang stop gezet tot het moment waarop de werknemer weer arbeidsgeschikt is of op basis van re-integratie zijn eigen werkzaamheden dan wel in aangepaste werkzaamheden hervat.

Reiskosten die tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid worden gemaakt voor spreekuurbezoeken, worden op declaratiebasis vergoed op basis van de laagste tarieven van het openbaar vervoer of op basis van eigen vervoer tegen € 0,19 per gereden kilometer.

HOOFDSTUK 8: PENSIOEN EN LEVENSLOOP

Artikel 801: ABP Pensioen

Op de werknemer zijn de bepalingen van het ABP Keuzepensioen van toepassing.

Artikel 802: Levensloopregeling

De levensloopregeling is door de wetgever aangepast. Alleen als de werknemer op 31 december 2011 € 3.000,00 of meer gespaard heeft, kan hij doorsparen.

De 0,8% jaarlijkse bruto-uitkering is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2014 vervallen.

HOOFDSTUK 9: BEROEP

Artikel 901: Mogelijkheid van beroep

1. De werknemer kan, tenzij hij er de voorkeur aan mocht geven de tussenkomst van de kantonrechter in te roepen - ter zake van iedere door hem onjuist geachte beslissing, te zijnen aanzien door de werkgever genomen, in beroep komen bij de Commissie van Beroep.
Dit kan echter niet eerder dan dat er naar is gestreefd om een oplossing te vinden langs de wegen van overleg, zoals aangegeven in de Klachtenprocedure inzake functie-indeling onder Klachtenprocedure 1^e en 2^o lid.
2. Onder beslissing als bedoeld in het eerste lid worden mede begrepen een handeling en een weigering om te beslissen of te handelen.
3. Gelijke bevoegdheid zoals in het eerste lid omschreven komt toe aan de gewezen werknemer, als ook aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer of de gewezen werknemer.
4. De regeling met betrekking tot het beroep wordt geregeld in het Bedrijfsregelingenboek.

Artikel 902: Beroepstermijn

1. Het beroep, bedoeld in het vorige artikel moet worden ingesteld binnen 30 dagen na de dag waarop klager van de te zijnen aangezien genomen beslissing heeft kennis genomen of redelijkerwijs heeft kunnen kennis nemen.
2. Een beslissing wordt in ieder geval geacht aan de tot het instellen van het beroep bevoegde ter kennis te zijn gekomen door uitreiking aan hem in persoon of aangetekende terpostbezorging aan zijn woonadres van een geschrift, behelzende de genomen beslissing.

HOOFDSTUK 10: SLOTBEPALINGEN

Paragraaf 1: Duur, wijziging en opzegging van de CAO

Artikel 1001: Looptijd

1. De CAO treedt in werking op 1 april 2014 en eindigt op 31 december 2016.
2. Met instemming van partijen kan deze CAO tussentijds worden gewijzigd.
3. Indien geen der partijen uiterlijk 2 maanden voor de datum waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven aan de andere partij het tegendeel kenbaar maakt, wordt de duur van deze CAO geacht stilzwijgend telkens voor een kalenderjaar te zijn verlengd.

Paragraaf 2: Geschillen

Artikel 1002: Oplossing van geschillen

Uit deze overeenkomst voortvloeiende geschillen tussen werkgever en een of meer der werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO zullen zoveel mogelijk langs de minnelijke weg worden geregeld.

Paragraaf 3: Overige bepalingen

Artikel 1003: Bijdrage aan werknemersorganisaties

1. Werkgever zal aan de gezamenlijke werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO een jaarlijkse bijdrage in de kosten van het scholings- en vormingswerk verlenen.
2. Werknemers aangesloten bij een vakbond, kunnen een lager salaris overeenkomen ter financiering van de maandelijkse contributie, conform de bepalingen opgenomen in het reglement vergoeding van de lidmaatschapskosten van een werknemersorganisatie.

Artikel 1004 : Overige arbeidsvoorwaarden

Naast de in deze CAO neergelegde arbeidsvoorwaarden zijn in overleg met en met overeenstemming van de OR bedrijfsregelingen opgesteld die deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming.

REGELING AFWIJKENDE ARBEIDSDUUR

Paragraaf 1: Verkorting arbeidsduur oudere werknemers

Artikel 1: Algemene bepalingen

1. Indien de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt op zijn verzoek de voor hem geldende arbeidsduur verminderd, zonder dat daardoor het inkomen wijziging ondergaat.
2. In overleg tussen de werknemer, het betreffende afdelingshoofd of diens gemachtigde en het hoofd Personeelszaken of diens gemachtigde, wordt een keuze gemaakt uit de in artikel 2, 3 en 4 van dit hoofdstuk weergegeven mogelijkheden tot arbeidsduurverkorting.
3. De ingevolge het tweede lid gemaakte keuze kan nadien slechts in bijzondere gevallen worden gewijzigd. Alsdan zal, met inachtneming van de in het tweede lid bedoelde procedure, bij de uitvoering van de nieuwe keuze de eventueel reeds genoten arbeidsduurverkorting worden verrekend.
4. De in dit hoofdstuk bedoelde arbeidsduurverkorting geldt uitsluitend voor de werknemer met wie een dienstverband voor de volle arbeidsduur is aangegaan.
5. Werkzaamheden verricht in de ingevolge dit hoofdstuk vastgestelde roostervrije tijd wordt niet aangemerkt als overwerk, derhalve wordt de tijd gemoeid met deze werkzaamheden slechts vergoed met een gelijk aantal rusturen in de gewone werktijd.

Artikel 2: Mogelijkheid 1: verkorting met een half uur per dag

1. De dagelijkse werktijd wordt met een half uur verkort. Dit kan worden gerealiseerd door de werkzaamheden:
 - a. een half uur later aan te vangen;
 - b. een half uur eerder te beëindigen;
 - c. met een half uur extra te onderbreken.
2. De in lid 1 bedoelde werktijdverkorting kan worden toegepast met ingang van de eerste dag van de maand, waarin de werknemer 60 jaar wordt.

Artikel 3: Mogelijkheid 2: vaste vrije dag(en) per maand bij niet wisselend werkrooster

1. Ten aanzien van de werknemer, werkzaam in een niet wisselend werkrooster, wordt de werkdag direct voorafgaand aan het eerste weekeinde van de maand, aangemerkt als een roostervrije dag.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werknemer de leeftijd van 64 jaar heeft bereikt, wordt, naast de in het vorige lid bedoelde dag, tevens de werkdag direct voorafgaand aan het derde weekeinde van de maand voor hem als roostervrije dag aangemerkt.

Artikel 4: Vaste vrije dag(en) bij wisselend werkrooster

1. Ten aanzien van de werknemer, werkzaam in een wisselend werkrooster, wordt de werkdag direct voorafgaand aan het eerste vrije weekeinde van de maand aangemerkt als een roostervrije dag.
2. Indien de in lid 1 bedoelde werknemer de leeftijd van 64 jaar heeft bereikt, wordt, naast de in het vorige lid bedoelde dag, tevens de eerste werkdag volgend op het eerste vrije weekeinde van de maand voor hem als roostervrije dag aangemerkt.
3. Indien in een maand geen vrij weekeinde voorkomt dient in lid 1 en 2 in plaats van 'het eerste vrije weekeinde van de maand' gelezen te worden 'de eerste ten minste 2 aaneengesloten roostervrije dagen van de maand'.

Artikel 5: Datum ingang

De in artikel 3 en 4 bedoelde arbeidsduurverkorting kan worden toegepast met ingang van de eerste dag van de maand waarin de werknemer de vereiste leeftijd heeft bereikt.

Artikel 6: Mogelijkheid 3: opsparing arbeidsduurverkorting

1. Met inachtneming van het bepaalde in lid 2 worden de 72 werkdagen, direct voorafgaande aan het tijdstip van ontslag wegens het bereikt hebben van de 65-jarige leeftijd, als roostervrije dagen aangemerkt. Deze 72 roostervrije dagen kunnen ook worden gesplitst in 144 halve dagen, met dien verstande dat elk der 144 werkdagen, direct voorafgaande aan genoemd tijdstip van ontslag, voor de helft als roostervrij worden aangemerkt.
2. Aan de werknemer die bij zijn indiensttreding reeds de 60-jarige leeftijd heeft bereikt, wordt ten aanzien van het alsdan nog niet verstreken gedeelte van de 5 jaren tussen de 60-jarige en de 65-jarige leeftijd een evenredig deel van de in lid 1 genoemde 72 dagen c.q. 144 halve dagen toegekend.

Paragraaf 2: Werken in deeltijd

Algemene bepalingen

Artikel 1

Werkgever honoreert een verzoek van de werknemer om zijn arbeidstijd te verkorten (deeltijd) of te verlengen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.

Artikel 2

Als zwaarwegend bedrijfsbelang bij een verzoek tot vermindering van de arbeidsduur worden door werkgever aangemerkt ernstige problemen:

- voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
- op het gebied van veiligheid;
- van roostertechnische aard.
-

Artikel 3

Bij vermeerdering van de arbeidsduur zijn voor werkgever redenen om een verzoek niet in te willigen:

- ernstige problemen van financiële of organisatorische aard;
- het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
- wanneer de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe geen ruimte biedt.

Artikel 4

Op deze regeling is de Wet aanpassing arbeidsduur van toepassing.

Toepassing van de regeling

Artikel 1

Voorwaarde voor honorering is dat de werknemer tenminste twaalf maanden bij werkgever in dienst is voordat de overeengekomen aanpassing van de arbeidsduur in werking treedt.

Artikel 2

Werknemer mag een verzoek tot aanpassing van zijn arbeidsduur één keer per twee jaren indienen.

Artikel 3

De vermindering of uitbreiding van de arbeidsduur vindt plaats binnen de eigen functie.

SALARISREGELING

Maandsalarissen per 1 april 2014 t/m 31 december 2016, zonder CAO-verhoging, voor werknemers van 23 jaar en ouder.

Looptijd in dienstjaren	A	B	C	D	E	F	G
0	1.529,61	1.756,97	1.861,51	1.991,43	2.149,77	2.344,65	2.578,10
1	1.559,04	1.792,49	1.899,07	2.033,05	2.194,43	2.389,31	2.630,88
2	1.590,51	1.827,00	1.937,64	2.071,62	2.239,09	2.440,06	2.682,65
3	1.619,94	1.863,54	1.975,19	2.114,25	2.283,75	2.488,78	2.735,43
4	1.654,45	1.902,11	2.016,81	2.154,85	2.330,44	2.536,49	2.792,27
5	1.687,95	1.938,65	2.057,41	2.199,51	2.374,09	2.588,25	2.846,06
6	1.722,46	1.979,25	2.099,02	2.244,17	2.422,81	2.641,03	2.903,92
7	1.752,91	2.018,84	2.138,61	2.289,84	2.468,48	2.692,80	2.960,76
8	1.791,48	2.058,42	2.181,24	2.334,50	2.521,26	2.747,61	3.021,66
9		2.101,05	2.224,88	2.381,19	2.571,00	2.801,40	3.082,56
10			2.267,51	2.427,88	2.619,72	2.855,20	3.141,43
11				2.475,59	2.675,54	2.914,07	3.205,37
12					2.727,31	2.973,95	3.271,35
13							3.336,31
extra norm 1	1.825,99	2.141,650	2.314,20	2.526,34	2.792,27	3.032,82	3.400,25
extra norm 2	1.861,51	2.185,30	2.361,91	2.577,09	2.855,20	3.092,71	3.470,29
extra norm 3					2.923,20	3.155,64	3.539,31
gegarandeerd maximum	1.791,48	2.101,05	2.267,51	2.475,59	2.727,31	2.973,95	3.336,31
persoonlijk maximum	1.861,51	2.185,30	2.361,91	2.577,09	2.923,20	3.155,64	3.539,31

Maandsalarissen per 1 april 2014 t/m 31 december 2016, zonder CAO-verhoging, voor werknemers van 18 tot 23 jaar.

Leeftijd	A	B	C	D	E	F	G
18 jaar	698,32	802,87	849,56	907,41	978,46	1.069,81	1.175,37
19 jaar	804,90	924,67	977,45	1.049,51	1.130,71	1.231,20	1.354,01
20 jaar	940,91	1.080,98	1.142,89	1.226,12	1.325,59	1.445,36	1.587,46
21 jaar	1.109,40	1.273,83	1.350,97	1.446,38	1.561,07	1.701,14	1.871,66
22 jaar	1.300,22	1.494,08	1.583,40	1.693,02	1.828,02	1.993,46	2.191,39
23 jaar	1.529,61	1.756,97	1.861,51	1.991,43	2.149,77	2.344,65	2.578,10

Eindejaarsuitkering

De eindejaarsuitkering van 0,5% vervalt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2014 t/m 31 december 2016.

Salarisverhoging op basis van beoordeling

1. Per salarisgroep is als salarisverhoging een periodiek bedrag vastgesteld, waarvan de toekenning afhankelijk is gesteld van de wijze waarop de werknemer zijn functie vervult.
2. Op het voor de werknemer geldend salaris wordt geen verhoging toegekend bij onvoldoende taakvervulling.
3. Verhogingen van het voor de werknemer geldend salaris kunnen worden toegekend totdat het maximumbedrag is bereikt van de salarisgroep waarin de functie van de werknemer is ingedeeld, en wel: met één periodiek bedrag bij een taakvervulling die aan de norm voldoet en met anderhalf periodiek bedrag bij taakvervulling boven de norm.
4. Salarisverhogingen op basis van beoordeling worden steeds toegekend per 1 januari.
5. In het geval van de periodieke salarisverhoging achterwege blijft, kan deze op grond van het in de beroepsprocedure van de regeling personeelsbeoordeling door de directie genomen besluit, alsnog worden toegekend met ingang van de maand, waarin het resultaat van een tussentijdse beoordeling in positieve zin afwijkt van de omstrede beoordeling.
6. De verhoging van het salaris van de werknemer van 18 jaar of ouder gaat in op de eerste dag van de maand, waarin de leeftijd wordt bereikt, die op het hogere salaris aanspraak geeft.

Toeslag minimuminkomen

1. Aan de werknemer met wie een dienstverband voor de volle arbeidsduur is aangegaan en wiens salaris minder bedraagt dan het voor zijn leeftijd geldende bedrag van het wettelijk minimumloon, wordt een toeslag minimuminkomen toegekend, gelijk aan het verschil tussen bedoeld bedrag en zijn salaris.
2. Ten aanzien van de werknemer, met wie een dienstverband voor een gedeelte van de arbeidsduur is aangegaan, wordt het minimumloon naar evenredigheid bepaald.

Salarisafbouw als gevolg van functiewaardering 2006-2007

Op basis van de Orba functiewaarderingsronde en inpassing in het nieuwe salarisgebouw ontvangen een aantal medewerkers sedert 2007 een niet-geïndexeerde persoonlijke toelage. Voor die categorie medewerkers geldt met ingang van 1 april 2008 dat die persoonlijke garantietoelages volledig geïndexeerd zullen worden.

VAKANTIETOESLAGREGELING

Artikel 1: Berekeningsjaar

De vakantietoeslag wordt, onverminderd het bepaalde in het tweede lid van artikel 6, éénmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van 1 juni van het jaar voorafgaande aan het jaar, waarin uitbetaling plaats heeft, tot en met 31 mei van dat jaar.

Artikel 2: Bedrag vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag bedraagt, met inachtneming van het bepaalde in het tweede en derde lid: 8% van de berekeningsbasis, bedoeld in artikel 3.
2. De minimum vakantietoeslag voor functievolwassen werknemers bedraagt het wettelijk minimumloon maal 8% per volledig gewerkt vakantietoeslagjaar.
3. Indien de werknemer niet de gehele periode, als bedoeld in artikel 1, in betaalde dienst is geweest, wordt de vakantietoeslag tijdsevenredig berekend.

Artikel 3: Berekeningsbasis

De berekeningsbasis omvat het totaalbedrag van de voor de werknemer in het berekeningsjaar (artikel 1) gegolden hebbende som van de volgende inkomensbestanddelen:

- a. het salaris;
- b. de toeslag minimuminkomen;
- c. de toeslagen ingevolge het bepaalde in artikel 406, eerste, tweede en vijfde lid, van de CAO.

Artikel 4: Bijzondere groepen (gewezen) werknemers

1. De werknemer, die ingevolge de bepalingen inzake de uitkering bij arbeidsongeschiktheid minder dan het volle salaris ontvangt, wordt voor de toepassing van deze regeling geacht het volle salaris te genieten.
2. Het bepaalde in deze regeling is mede van toepassing op de gewezen werknemer, die ingevolge de bepalingen inzake de uitkering bij arbeidsongeschiktheid nog een uitkering ontvangt, met dien verstande, dat bij de vaststelling van de berekeningsbasis wordt uitgegaan van het percentage der inkomensbestanddelen, waarnaar de ziekgelduitkering wordt berekend.

Artikel 5: Uitbetaling vakantietoeslag

1. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats bij de salarisbetaling in de maand mei.
2. De betaling van de vakantietoeslag vindt eveneens plaats bij de beëindiging van het dienstverband met werkgever, alsmede bij de beëindiging van de in artikel 4, tweede lid, bedoelde uitkering aan de gewezen werknemer.

AFBOUWREGELING ROOSTERTOESLAG

Artikel 1: Overgang dienstrooster

- a. De werknemer die, anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek of door promotie, overgaat naar:
 1. de dagdienst,
of
 2. een met tenminste 3% lager beloond dienstrooster,
en
 3. de werknemer die als gevolg van zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een dienstrooster dat inclusief de hem te dien aanzien eventueel toekomstige uitkeringen krachtens de Sociale verzekeringswetgeving en/of ABP-wetgeving tenminste 3% lager wordt beloond, behoudt, afhankelijk van zijn leeftijd, de in b. van dit artikel genoemde percentages van het geldbedrag aan roostertoeslag op het moment van overgang verbonden aan zijn oude dienstrooster, c.q. van het verschil in geldbedragen tussen de oude en de nieuwe roostertoeslag gedurende de onder b. van dit artikel genoemde perioden.

- b. Indien de werknemer op het moment van overgang de leeftijd van 60 jaar nog niet heeft bereikt:
 - 100% gedurende de lopende en de 2 daaropvolgende maanden;
 - 90% gedurende 2 maanden;
 - 80% gedurende 2 maanden;
 - 70% gedurende 2 maanden;
 - 60% gedurende 2 maanden;
 - 50% gedurende 2 maanden;
 - 40% gedurende 2 maanden;
 - 30% gedurende 2 maanden;
 - 20% gedurende 2 maanden;
 - 10% gedurende 2 maanden.

- c. Indien de werknemer op het moment van overgang 60 jaar of ouder is, zal de onder b. van dit artikel aangegeven regeling zodanig worden toegepast, dat tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, c.q. tot beëindiging van het dienstverband aan de werknemer een roostertoeslag van 15% van het basissalaris wordt gegarandeerd.

REGELING BESCHIKBAARHEID BUITEN WERKTIJD

Artikel 1: Bedrag van de toeslag

De in artikel 408 van de CAO bedoelde beschikbaarheidtoeslag bedraagt:

- a. indien de verplichting onregelmatig wordt opgelegd: **€ 9,50** voor elke dag, voor welke de verplichting is opgelegd, met dien verstande, dat de toeslag zal worden verhoogd met 50% respectievelijk 100%, indien de verplichting is opgelegd voor de zaterdag respectievelijk de zondag en de dagen, genoemd in artikel 303 van de CAO;
- b. 1,7% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende één week in de 6 weken, met een minimum van **€ 56,23** per maand;
- c. 2% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende één week in de 5 weken, met een minimum van **€ 64,99** per maand;
- d. 2,7% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende één week in de 4 weken, met een minimum van **€ 77,97** per maand;
- e. 3,75% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende één week in de 3 weken, met een minimum van **€ 90,95** per maand;
- f. 4,5% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende twee weken in de 5 weken, met een minimum van **€ 103,97** per maand;
- g. 5,9% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende één week in de 2 weken, met een minimum van **€ 116,94** per maand;
- h. 8% van het salaris, indien de verplichting is opgelegd gedurende twee weken in de 3 weken, met een minimum van **€ 143,01** per maand.

Artikel 2: Verlof

Voor elke zaterdag, zondag en de dagen genoemd in artikel 303 van de CAO, voor welke de verplichting is opgelegd, heeft de werknemer aanspraak op 3/4 uur verlof met behoud van inkomen. Voor alle overige dagen, voor welke de verplichting is opgelegd, heeft de werknemer aanspraak op een 1/2 uur verlof met behoud van inkomen.

Artikel 3: Werkzaamheden buiten gewone werkrooster

Indien de werknemer als gevolg van de hem opgelegde verplichting werkzaamheden moet verrichten buiten het gewone werkrooster, zullen deze werkzaamheden, voor zover de werknemer voor een overwerkbeloning in aanmerking komt, als overwerk worden betaald.

REGELING FUNCTIE-INDELING

Funcie-groep	Staf & Sales	Finance	Airport Operations	Projects & Infra Structure
G	senior employee marketing & communicatie		airport authority officer	supervisor elektro supervisor equipment
F	med. marketing & communicatie secretaresse A	boekhouder	airport fire officer	supervisor facilities werkvoorbereider
E		med. financiële administratie	bevelvoerder	employee elektro employee equipment
D				
C			assistant airport authority officer	employee facilities
B				
A				

Sedert 1 januari 2006 wordt door werkgever het Orba-functiewaarderingssysteem gehanteerd.

Functiewaardering, bezwaar en beroep

1. Een be- of herschrijving van een organieke functie

- 1.1. Wanneer een functie qua inhoud belangrijk is gewijzigd of wanneer een nieuwe en nog niet gewaardeerde functie wordt vervuld, kunnen de werknemer, zijn afdelingsmanager en/of de manager human resources het initiatief nemen tot (her)waardering van de functie.
- 1.2. Indien het initiatief bij de werknemer ligt, dient deze een (her)waarderingsverzoek in bij de afdelingsmanager of bij manager human resources. Dit verzoek is voorzien van een ingevulde AWWN-vragenlijst of een bestaande functiebeschrijving, die is voorzien van aanpassingen c.q. toevoegingen. De afdelingsmanager is uiteindelijk verantwoordelijk voor het opstellen van de functiebeschrijving.
- 1.3. De manager human resources kan de functie laten onderzoeken door de AWWN, als licentiehouder van het bij de organisatie in gebruik zijnde Orba-functiewaarderingsstelsel. Manager human resources verstrekt de AWWN hiertoe een opdracht.
- 1.4. Na overleg en eventuele bijstelling wordt de functiebeschrijving door de afdelingsmanager voor akkoord getekend en door de medewerker voor gezien.

2. Het vergelijken van een functie met Orba-normfuncties en het indelen in een functiegroep

- 2.1. De AWWN vergelijkt de functie op systematische wijze met normfuncties uit het Nationaal Orba-referentiemateriaal. Dit bestaat uit functies die kenmerkend zijn voor vergelijkbare (luchthaven)-bedrijfsprocessen resp. meerdere functiehouders hebben.
- 2.2. Vervolgens wordt de functie door AWWN op basis van het Orbavergelijk met de daarbij aansluitende normfuncties gewaardeerd en op basis van de vastgestelde weging ingedeeld in een functiegroep.
- 2.3. Vakorganisaties worden betrokken bij het vaststellen van het functieraster door het op systeem-technische gronden beoordelen van functievergelijk en het toetsen van wegingen en functie-groepindelingen.
- 2.4. Het AWWN-waarderingsresultaat wordt door manager human resources gerapporteerd aan de directie, de afdelingsmanager en de werknemer(s). Manager Human Resources brengt advies uit aan de directie en de afdelingsmanager.

3. De bezwaar- en beroepsprocedure

Er kan een interne bezwaar- respectievelijk externe beroepsprocedure worden doorlopen. Alvorens een formele procedure wordt ingezet, kan de werknemer altijd informeel overleg voeren met zijn leidinggevende teneinde door een nadere toelichting over en weer duidelijkheid te scheppen en daardoor een formele procedure te voorkomen.

Interne bezwaarfase

- 3.1. Een medewerker kan tot maximaal één maand na schriftelijk in kennis te zijn gesteld over de uitslag van het functie(her)waarderingsonderzoek schriftelijk in beroep gaan tegen de uitslag van het onderzoek.
- 3.2. De werknemer dient tegen de genomen indelingsbeslissing, na overleg met zijn direct leidinggevende, een schriftelijk en gemotiveerd bezwaar in bij de manager human resources.

- 3.3. Manager Human Resources informeert de Chief Executive Officer. Laatstgenoemde stelt een nader onderzoek in, raadpleegt de betrokken interne partijen en komt in overleg met de AWWN-functiewaarderingsdeskundige en manager Human Resources tot een al dan niet gewijzigd indelingsbesluit.
- 3.4. Manager Human Resources informeert de werknemer schriftelijk over de uitslag van het interne onderzoek.

Externe beroepsfase

- 3.5. Is de werknemer het niet eens met de uitslag van de interne bezwaarprocedure dan kan hij binnen één maand, nadat hij schriftelijk van de uitslag daarvan in kennis is gesteld, extern in beroep gaan.
- 3.6. De werknemer tekent beroep aan door het bij Manager Human Resources indienen van een schriftelijk en gemotiveerd beroepsschrift.
- 3.7. Manager Human Resources informeert de Chief Executive Officer.
- 3.8. De externe beroepsfase wordt gevoerd door een beroepscommissie, waarin de Chief Executive Officer wordt bijgestaan door een functiewaarderingsdeskundige van een werknemersorganisatie (is een CAO-partij), alsmede een functiewaarderingsadviseur van de AWWN die niet eerder bij het onderzoek betrokken is geweest.
- 3.9. De beide externe functiewaarderingsdeskundigen plegen hoor en wederhoor. De beroepscommissie streeft er naar binnen twee maanden na het indienen van het beroepsschrift een uitspraak te doen. De uitspraak van de beroepscommissie is bindend.

BIJLAGE AANGAANDE DIENSTBETREKING

Arbeidsovereenkomst

Maastricht Aachen Airport BV, gevestigd te Maastricht Airport, Vliegveldweg 90, 6199 AD Maastricht Airport, vertegenwoordigd door, hierna te noemen 'werkgever' en de heer/mevrouw, geboren te op, wonende, hierna te noemen 'werknemer' verklaren het volgende te zijn overeengekomen.

Artikel 1

Werknemer treedt met ingang van in dienst van de werkgever in de functie van, op basis van een urige werkweek, en een (aanvang)salaris van € per maand in salarisgroep met periodieken. De standplaats van de werknemer is

Artikel 2

- * Deze overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd met inachtneming van een proeftijd van (ten hoogste) 2 maanden.
- * Deze overeenkomst is – met inachtneming van een proeftijd van (ten hoogste) 2 maanden - aangegaan voor de duur van en eindigt derhalve op

Verder geldt de ontbindende voorwaarde dat de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties t.b.v. werknemer een zogenaamde verklaring van geen bezwaar afgeeft in het kader van het op grond van de Wet Veiligheidsonderzoeken periodiek in te stellen veiligheidsonderzoek burgerluchtvaart.

Artikel 3

Behoudens de bij of krachtens dwingende wetsbepaling geldende arbeidsvoorwaarden, zijn op de dienstbetrekking van toepassing:

- a. de arbeidsvoorwaarden, vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst Maastricht Aachen Airport BV, waarvan een exemplaar aan werknemer is uitgereikt;
- b. het luchthavenreglement;
- c. (ruimte voor eventuele individuele afspraken)²

Artikel 4

Wijzigingen en aanvullingen van de in het vorige artikel onder a. bedoelde arbeidsvoorwaarden zullen werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk ter kennis worden gebracht.

Artikel 5

Op deze overeenkomst is het Nederlands Recht van toepassing.

Aldus in tweevoud opgemaakt en ondertekend, te te20..

werkgever:

werknemer:

* doorhalen wat niet van toepassing is.

* deze mogen niet in strijd zijn met de CAO-bepalingen.

Protocolafspraken CAO 2011-2012

Employabilitydoeleinden

Gedurende het CAO-jaar 2011-2012 wordt 0,5% van de HBLM loonsom (basis is salarissen plus toeslagen en eindejaarsuitkering, exclusief sociale en pensioenlasten en exclusief overwerk/-inconveniëntie en verlofdagenreservering) beschikbaar gesteld voor employability doeleinden (exclusief de wettelijk verplichte opleidingen/trainingen, alsmede de gebruikerstrainingen die samenhangen met de aanschaf van nieuw equipment).

Een eventueel aan het einde van het CAO-jaar 2011-2012 resterend bedrag wordt gereserveerd voor het CAO-jaar 2012-2013. De vakbonden wordt inzicht verstrekt aan welke doelen gelden zijn besteed.

Nieuwe vakantiewetgeving

Als vervolg op de afspraak in CAO-jaar 2011-2012, dat de nieuwe vakantiewetgeving gevolgd wordt, heeft werkgever de wijzigingsvoorstellen voor de CAO aan de vakbonden verstrekt. De vakbonden zullen hier t.z.t. op reageren.

Werkkostenregeling

De werkgever inventariseert de effecten van de invoering van de werkkostenregeling die per 1 januari 2015 dient te worden ingevoerd. De resultaten van de inventarisatie worden besproken met de Ondernemingsraad van MAA en MHS. Aanpassingen aan eventuele CAO-afspraken kunnen slechts in overeenstemming tussen CAO-partijen worden doorgevoerd.

Gesprekpunten/afspraken voor contractjaar: 1 april 2014 t/m 31 december 2016

De onderstaande onderwerpen zullen in de komende CAO-periode onderwerp van gesprek zijn. Overeenstemming tussen partijen kan leiden tot het maken van andere afspraken dan nu in de CAO is verwoord.

ORT percentages MAA en MHS

Om de marktconformiteit van de ORT-percentages te bepalen, zal de werkgever een externe benchmark uitvoeren. De resultaten van de benchmark kunnen door de werkgever worden ingebracht in een overleg tussen CAO-partijen. Mochten partijen aanleiding zien om op grond van de resultaten de ORT-percentages aan te passen, zal dat slechts in overeenstemming tussen partijen gebeuren.

Feestdagtoeslag MAA

De feestdagtoeslag bij MAA ten opzichte van de bij MHS geldende toeslagen en de MAA toeslag op oudejaarsavond (van 18.00-24.00 uur).

Inconveniëntievergoeding MAA

De termijn waarop een inconveniëntievergoeding van toepassing is en de hoogte van de toeslag.

Vakantieverlof op basis van leeftijd MAA

CAO-partijen zullen het nut en de noodzaak van vermindering van de extra vakantiedagen op basis van leeftijd bespreken.

Opnemen functies en salarissen in CAO MAA en MHS

Een aantal functies binnen MAA en MHS is niet opgenomen in het overzicht van de functiegroepindeling die is uitgewerkt in de CAO van MAA en MHS. Dit geldt eveneens voor het op deze functies van toepassing zijnde salarisgebouw. De CAO-partijen wensen met werkgever afspraken te maken om de functiegroepindeling en het salarisgebouw in de beide CAO's aan te vullen met deze functies/salarissen.

Pensioenafdracht MAA en MHS

Mocht als gevolg van de nieuwe pensioenwetgeving per 1-1-2014 en de nog te verwachten wijzigingen in het daaropvolgend jaar, een lager bedrag aan pensioenafdracht voor de werkgever worden berekend, dan zal de verdeling van dit voordeel onderwerp zijn tijdens de halfjaarlijkse overleggen.

Overige afspraken

Bedrijfskleding MAA en MHS

De werkgever zal, op verzoek van de vakbonden, onderzoeken of het mogelijk is om het reinigen van werk- en/of uniformkleding uit te besteden aan een wasserij/stomerij.

Halfjaarlijkse evaluatie

Halfjaarlijks zal de directie met de vakorganisaties en met de Ondernemingsraad een overleg organiseren, waarin de stand van zaken in het bedrijf (inclusief de financiële situatie) besproken wordt. Het initiatief hiertoe wordt genomen door de directie.

Nadrukkelijk aandacht zal tijdens dit overleg worden besteed aan de volgende onderwerpen: omzet, resultatenrekening, vrachtvolume en passagiersvolume, werkdruk, prognoses omzet en resultaatcijfers.

Tijdens dit overleg zal steeds de vergelijking gemaakt worden met de meerjarenbegroting, zoals aangeboden aan de provincie. Als het passagiersvolume en het cargovolume duidelijk stijgt boven het geraamde, en dit ook leidt tot een aantoonbaar hogere omzet, dan zullen directie en vakbonden overleggen of en welk deel van de verbetering gebruikt kan worden voor een eenmalige uitkering.

Aldus overeengekomen en getekend d.d. 11 juni 2014.

NV Holding Businesspark
Luchthaven Maastricht
Maastricht Aachen Airport BV
Maastricht Handling Services BV

De Unie
te Culemborg

AbvaKabo FNV
te Zoetermeer

J.J.M. Tindemans
Chairman of the Board

R. Castelein
Voorzitter

E. Vermeulen
Bestuurder

S.J. Heijmans
CEO MAA/MHS

W. Kunstek
Bestuurder Regio Zuid

Afwijkende regeling vakantie	21
Behoud en beëindiging aanspraak op vakantierechten.....	20
Gedeeltelijke vakantie.....	20
Intrekking vakantie	21
Niet gerealiseerde vakantie bij begin en einde dienstverband	20
Opbouw vakantie bij arbeidsongeschiktheid.....	20
Vakantie bij waarneming.....	19
Vakantieduur algemeen	19
Vakantietoeslagregeling.....	33
Vakantieverlenging	19
Ziekte tijdens vakantie	20
Verhuizing	
Verlof bij verhuizing.....	22
Verkorting arbeidsduur oudere werknemer.....	28
Verlof	
Calamiteiten-, zorg- en palliatieverlof	23
Examenverlof	22
Ouderschapsverlof	23
Voor vakbondsactiviteiten	22
Waarneming	
Vakantie bij waarneming.....	19
Waarnemingstoeslag	13
Ziekte	
Ziekte tijdens vakantie	21