

CAO Diversey Nederland

1 juli 2016

tot

1 april 2018

CAO

INHOUDSOPGAVE

A. ALGEMEEN	4	
ARTIKEL 1	STRUCTUUR VAN DE CAO	4
ARTIKEL 2	DEFINITIES	4
ARTIKEL 3	LOOPTIJD	5
ARTIKEL 4	MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN	6
ARTIKEL 5	GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO	6
ARTIKEL 6	FACILITEITEN VOOR DE VAKVERENIGINGEN	6
ARTIKEL 7	INFORMATIE VAKVERENIGINGEN; OVERLEGBEPALING	6
B. ARBEIDSOVEREENKOMST	7	
ARTIKEL 8	ARBEIDSOVEREENKOMST	7
ARTIKEL 9	BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
C. ARBEIDSTIJD EN VRIJE TIJD	9	
ARTIKEL 10	ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSDUURVERKORTING (ADV)	9
ARTIKEL 11	WERKTIJDEN	10
ARTIKEL 12	GEOORLOOFD VERZUIM	10
ARTIKEL 13	ZON- EN FEESTDAGEN	12
ARTIKEL 14	VAKANTIE	12
ARTIKEL 15	EXTRA VRIJE TIJD OUDERE MEDEWERKERS	15
D. SALARIS EN TOESLAGEN	17	
ARTIKEL 16	SALARIS	17
ARTIKEL 17	VAKANTIETOESLAG	19
ARTIKEL 18	TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGENDIENST	21
ARTIKEL 19	AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG	24
ARTIKEL 20	CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP	25
ARTIKEL 21	OVERWERK, VERZUIMUREN EN MEERUREN	25
ARTIKEL 22	VERSCHOVEN UREN	28
ARTIKEL 23	SPRONGVERGOEDING	28
ARTIKEL 24	UITKERING IN GEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	29
E. FUNCTIEWAARDERING	32	
ARTIKEL 25	ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING	32
F. OPLEIDING EN ONTWIKKELING	32	
ARTIKEL 26	PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING	32
G. OVERIGE BEPALINGEN	34	
ARTIKEL 27	NEVENWERKZAAMHEDEN	34
ARTIKEL 28	GEHEIMHOUDING	35
ARTIKEL 29	PUBLICATIES	35
H. FLEXIBELE ARBEIDSVOORWAARDEN	35	
ARTIKEL 30	ARBEID EN ZORG	35
ARTIKEL 31	KOPEN/VERKOPEN VAN TIJD	36
I. SPECIALE REGELINGEN	36	
ARTIKEL 32	Vakbondscontributie	37
ARTIKEL 33	Werkgeversbijdrageregeling	37
BIJLAGE 1	Salarisschalen (inclusief 8,33% vakantietoeslag)	38
BIJLAGE 2	Protocol van afspraken bij de cao voor 2015-2016	40

Diversey Nederland, bestaande uit:
Diversey Europe Operations B.V.
Diversey B.V.
Diversey Netherlands Production B.V.

elk als partij ter ene zijde, verder te noemen Diversey,

en

FNV, Amsterdam
CNV Vakmensen, Utrecht
De Unie, Culemborg
De COR van Diversey

elk als partij ter andere zijde, zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen:

A. ALGEMEEN

ARTIKEL 1 STRUCTUUR VAN DE CAO

1. De cao komt tot stand door overleg tussen de (vertegenwoordigers van de) directie(s) van Diversey, vakverenigingen en de Centrale Ondernemingsraad (COR) van Diversey.
2. Voor tussentijdse wijzigingen van, en aanvullingen op de cao, geldt het bepaalde in artikel 4 van de cao.
3. De directie behoudt zich het recht voor geen cao af te sluiten indien de COR daarmee niet instemt.

ARTIKEL 2 DEFINITIES

Lokale bedrijfseenheid:

een Diversey-onderneming in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden.

Werkgever:

Diversey Europe Operations B.V., Diversey B.V., Diversey Netherlands Production B.V., hierna "Diversey".

Vakvereniging:

Iedere vakvereniging die partij is bij deze collectieve arbeidsovereenkomst (cao), hierna ook aan te duiden als vakbond en/of vakorganisatie..

Medewerker:

een ieder op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van de werkgever, ingedeeld in Tier 11 tot en met 21. De cao kent geen onderscheid tussen vrouwen en mannen. In deze cao wordt onder 'medewerker' zowel een man als een vrouw verstaan. Waar 'hij', 'zijn' of 'hem' staat, kan ook 'zij' of 'haar' gelezen worden. Een medewerker met een fulltime dienstverband is een medewerker waarvan de overeengekomen arbeidsduur 40 uur per week bedraagt. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de overeengekomen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van de fulltime medewerker, zijn de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.

Partner:

de echtgenoot/echtgenote of geregistreerde partner van de medewerker of de persoon met wie de medewerker ongehuwd samenwoont en een gemeenschappelijke huishouding voert, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.

Van een gezamenlijke huishouding is sprake, indien twee ongehuwde of niet-geregistreerde personen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijken zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

Maandsalaris:

het bruto jaarsalaris van de medewerker, verminderd met de vakantietoeslag, gedeeld door 12 maanden.

Maandinkomen:

het maandsalaris vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in één van de tot deze overeenkomst behorende bijlagen.

Jaarsalaris:

het bruto jaarsalaris, zoals vastgesteld per 1 april van elk kalenderjaar, zoals vermeld in bijlage I.

Jaarinkomen:

het bruto jaarsalaris, vermeerderd met eventuele ploegentoeslagen, vergoeding van roostermatige consignatie en eventuele persoonlijke en/of andere vaste toeslagen die zijn toegekend op grond van bepalingen opgenomen in deze collectieve arbeidsovereenkomst dan wel in één van de tot deze overeenkomst behorende bijlagen.

Uurloon:

0,58% van het maandsalaris (bij een volledig dienstverband).

Vakantiedag:

een vakantiedag is een dag waarop de medewerker vakantie geniet met behoud van inkomen, zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek.

ADV-dag (Arbeidsduurverkorting):

een dag waarop de medewerker volgens rooster had moeten werken maar in plaats daarvan recht heeft op vrijaf met behoud van het maandinkomen. De ADV kan ook in uren (ADV-uren) worden uitgedrukt of als vrije tijd zonder nadere aanduiding in het rooster worden verwerkt.

Tijd voor tijd:

compensatie in tijd voor -bijvoorbeeld- verricht overwerk.

Opkomstdagen bij ploegendienst:

dagen die worden aangewezen voor het verrichten van werkzaamheden teneinde de gemiddelde werktijd op jaarbasis te bereiken, zoals die voor de betreffende ploegendienst is overeengekomen.

ARTIKEL 3 LOOPTIJD

Deze cao loopt van 1 juli 2016 tot en met 31 maart 2018 en eindigt van rechtswege zonder dat daartoe enige opzegging vereist is.

Partijen streven er naar om gedurende de looptijd van de cao, een halfjaarlijks overleg te hebben over de uitvoering van de cao.

ARTIKEL 4 **MOGELIJKHEID TOT TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

Ingeval van buitengewone en ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland is zowel de werkgever als elk van de vakverenigingen en/of de COR gerechtigd tijdens de duur van de overeenkomst tussentijdse herzieningen van de cao aan de orde te stellen.

ARTIKEL 5 **GESCHILLEN OVER DE UITLEG VAN DE CAO**

Indien een geschil rijst omtrent de uitleg van de cao, zullen betrokken partijen trachten het geschil in goed overleg tot een oplossing te brengen. Pas wanneer gebleken is dat het geschil niet kan worden opgelost, kunnen werkgever en/of de vakverenigingen en/of COR zowel tezamen als ieder afzonderlijk het geschil aan de rechter voorleggen.

ARTIKEL 6 **FACILITEITEN VOOR DE VAKVERENIGINGEN**

Met inachtneming van de in de onderneming geldende regels zijn voor het vakbondswerk de volgende faciliteiten overeengekomen:

1. De werkgever zal op verzoek van de vakvereniging toestemming verlenen tot het doen van zakelijke mededelingen op de daartoe aangewezen publicatiemiddelen.
2. De werkgever zal bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor vergaderingen van de vakvereniging over bedrijfsaangelegenheden.
3. De bestuursleden van de bedrijfsledengroepen - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten en voor zover noodzakelijk - krijgen vrijaf met behoud van maandinkomen voor het bijwonen van voor hen bestemde bijeenkomsten van de vakverenigingen over bedrijfsaangelegenheden.
4. In dringende gevallen zal de werkgever een bedrijfsruimte ter beschikking stellen voor contacten binnen werktijd, tussen bestuursleden van de bedrijfsledengroep en de bezoldigde functionaris van de vakvereniging.
5. De voorzitter van de bedrijfsledengroep kan binnen redelijke grenzen gebruik maken van de beschikbare communicatiemiddelen.
6. De vakvereniging zal aan de werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden deel uitmaken van het bestuur van de bedrijfsledengroep.

ARTIKEL 7 **INFORMATIE VAKVERENIGINGEN; OVERLEGBEPALING**

Wet op de Ondernemingsraden

Indien de werkgever over een voorgenomen besluit op grond van de Wet op de Ondernemingsraden verplicht is advies te vragen aan de ondernemingsraad en het voorgenomen besluit duidelijke gevolgen voor de werkgelegenheid heeft, dan zal de werkgever een afschrift van het adviesverzoek aan de vakverenigingen sturen. Desgewenst zal overleg plaatsvinden tussen de werkgever en de vakverenigingen en de COR over het voorgenomen besluit.

Sociaal jaarverslag

De werkgever zal het sociaal jaarverslag aan de vakverenigingen toezenden.

B. ARBEIDSOVEREENKOMST

ARTIKEL 8 ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever sluit met de medewerker een schriftelijke individuele arbeidsovereenkomst waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.
2. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden kan wederzijds een proeftijd worden overeengekomen conform het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.
3. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
 - hetzij voor onbepaalde tijd;
 - hetzij voor bepaalde tijd.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden voortgezet voor bepaalde tijd conform de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

4. De medewerker kan door de werkgever verplicht worden tijdelijk op een andere plaats dan waar hij/zij als regel zijn arbeid verricht, werkzaamheden te verrichten. De tewerkstelling kan niet langer dan zes maanden achtereen duren. Een langere tewerkstelling kan slechts met de instemming van de medewerker geschieden. Een medewerker zal niet worden verplicht werkzaamheden op een andere dan de gebruikelijke plaats te verrichten indien als gevolg van de extra reistijd de medewerker daardoor normaliter langer dan elf uur van huis zou zijn, uitgaande van een voor de betreffende medewerker gebruikelijke reistijd woon-werkverkeer van maximaal 45 minuten enkele reis.

Over een vergoeding voor de eventuele extra reistijd en -kosten worden door werkgever en medewerker schriftelijk afspraken gemaakt.

5. Indien de medewerker binnen Diversey in Nederland wordt overgeplaatst naar een andere onderneming, dan eindigt de arbeidsovereenkomst met de aanvankelijke werkgever. In de plaats van de oude arbeidsovereenkomst komt onmiddellijk een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand met de nieuwe werkgever en neemt de medewerker zijn rechten en verplichtingen, waaronder de opgebouwde diensttijd, mee.
6. Ten aanzien van het in dienst nemen van een (voormalig) uitzendkracht aansluitend aan de uitzendperiode, zal de gehele duur van de uitzendperiode gelden als één arbeidsovereenkomst, ook indien diverse aaneengesloten uitzendovereenkomsten zijn onderbroken door ziekte. De medewerker die na als uitzendkracht bij Diversey gewerkt te hebben direct in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

7. Diversey erkent dat uitzendkrachten worden gebruikt voor de zogenaamde “piek-ziek” situaties. Concreet houdt dit in dat indien een vaste arbeidsplaats gedurende langere tijd (d.w.z. langer dan 12 maanden) door een uitzendkracht wordt ingenomen, zal worden gekeken of deze (of een andere) uitzendkracht een contract kan worden aangeboden. Tevens maakt Diversey in principe alleen gebruik van uitzendbureaus die gecertificeerd zijn (NEN-certificering).

ARTIKEL 9 BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die is ingegaan vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de medewerker, zonder tussenkomst van UWV opzeggen vanaf het moment dat de medewerker de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Werkgever en de medewerker zullen ongeveer 6 maanden voordat de medewerker de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, in overleg treden over de wederzijdse wens om door te werken na het bereiken van de voor de medewerker geldende AOW-gerechtigde leeftijd. Indien de werkgever te kennen geeft dat men de arbeidsovereenkomst met de medewerker wenst te continueren na het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd, zal de werkgever, na instemming van de medewerker de arbeidsovereenkomst met de medewerker voor de aangegeven termijn voortzetten.
2. Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst dient een opzegtermijn in acht genomen te worden. De arbeidsovereenkomst kan slechts opgezegd worden tegen de laatste dag van een kalendermaand.
3. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst beëindigen (met inachtneming van de wettelijke bepalingen) na twee jaar van volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, doch slechts indien er geen passende functie beschikbaar is.
4. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd, in welk geval de arbeidsovereenkomst onmiddellijk kan worden beëindigd, of ingeval van ontslag wegens een onverwijld meegedeelde, dringende reden ('ontslag op staande voet'), neemt de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst een einde:
 - door opzegging door de medewerker met een termijn van twee maanden;
 - door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste twee maanden indien de medewerker minder dan 10 jaar in dienst is van Diversey;
 - door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste drie maanden, indien de medewerker minimaal 10 jaar maar minder dan 15 jaar in dienst is van Diversey;
 - door opzegging door de werkgever met een termijn van tenminste vier maanden, indien de medewerker minimaal 15 jaar in dienst is van Diversey.
5. Behalve bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens een proeftijd als vermeld in artikel 8, lid 2, in welk geval de arbeidsovereenkomst onmiddellijk kan worden beëindigd, of ingeval van ontslag wegens een onverwijld meegedeelde, dringende reden, neemt de voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst een einde:
 - door opzegging door de werkgever dan wel de medewerker, dan wel door ontbinding door de kantonrechter, met een termijn van tenminste twee maanden zoals hierboven omschreven.

- van rechtswege zonder dat daartoe opzegging is vereist bij het verstrijken van in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen periode.
6. Indien een medewerker minimaal 2 jaar op basis van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam is geweest en het dienstverband eindigt na afloop van voornoemde periode kan de medewerker desgewenst in aanmerking komen voor de door de werkgever geboden mogelijkheid om mogelijke kosten van een outplacementtraject op fiscaalvriendelijke wijze te verrekenen met het salaris of mogelijke transitievergoeding

C. ARBEIDSTIJD EN VRIJE TIJD

ARTIKEL 10 ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSDUURVERKORTING (ADV)

1. De normale arbeidsduur bij een volledig dienstverband is 40 uur per week.
2. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan: de aanwezigheidstijd conform dienstrooster minus de etenspauze. In afwijking hierop geldt voor de medewerker die wordt ingezet in een dienstrooster waarin hij/zij op alle 24 uren van een dag arbeid verricht dat de normale arbeidsduur gelijk is aan de aanwezigheidstijd volgens dienstrooster.
3. Tot 1 januari 2018
De medewerker die normaliter in een volledig dienstverband arbeid verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 07:00 uur en 19:00 uur heeft op jaarbasis recht op 104 ADV-uren. De medewerker in een volledig dienstverband die normaliter ook buiten deze uren en dagen arbeid verricht en tevens wekelijks van dienst wisselt, heeft op jaarbasis recht op 184 ADV-uren.

Vanaf 1 januari 2018 (alleen voor de ploegendienst)

De medewerkers in een volledig dienstverband die normaliter ook buiten de maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 19.00 uur arbeid verricht en tevens wekelijks van dienst wisselt, hebben op jaarbasis recht op 80 ADV-uren (10 dagen).

4. Tot 1 januari 2018
Indien ADV-uren niet (volledig) zijn ingeroosterd, geldt dat van de ADV-uren maximaal 32 uren collectief kunnen worden toegekend. De overige ADV-uren worden toegekend na overleg met de medewerker.

Vanaf 1 januari 2018 geldt artikel 10 lid 4 alleen nog voor medewerkers in ploegendienst.

5. Tot 1 januari 2018
In geval van ziekte tijdens toegekende ADV-uren worden geen vervangende roostervrije uren toegekend. Indien wegens dringende bedrijfsomstandigheden tijdens toegekende ADV-uren arbeid wordt verricht, worden in overleg met de betrokken medewerker vervangende ADV-uren vastgesteld.

Vanaf 1 januari 2018 geldt artikel 10 lid 5 alleen nog voor medewerkers in ploegendienst.

ARTIKEL 11

WERKTIJDEN

1. In beginsel wordt niet op zaterdag en zondag gewerkt en liggen de werktijden tussen 07:00 en 19:00 uur, tenzij het arbeid betreft in een volcontinuurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te stellen rooster. Mogelijke veranderingen worden besproken met de vakorganisaties en COR.
2. Bij het vaststellen van de werktijden en dienstroosters wordt voor zover redelijkerwijs mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Indien de medewerker zich niet in de uitkomst kan vinden, kan hij/zij zich conform de bepalingen van de Diversey klachtenprocedure tot de klachtencommissie wenden.

ARTIKEL 12 (tot 1 januari 2018) GEOORLOOFD VERZUIM

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval geldt de regeling "Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid" zoals opgenomen in de Algemene Regelingen Diversey.
2. Geoorloofd verzuim voor uitzonderlijke omstandigheden kan enkel worden vastgesteld in goed overleg tussen de medewerker en zijn/haar direct leidinggevende. In het algemeen gelden daarbij de volgende uitgangspunten:
 - a. Wanneer de medewerker ten gevolge van de vervulling van een hem/haar buiten zijn/haar schuld door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is zijn/haar arbeid te verrichten, heeft hij/zij recht op verlof gedurende de benodigde tijd. Voorwaarde is dat de vervulling van de verplichting niet in zijn/haar vrije tijd kon geschieden en de medewerker de verplichting persoonlijk moest nakomen. Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.
 - b. De medewerker heeft recht op een naar billijkheid vast te stellen periode van verlof met behoud van loon voor zover daartoe de noodzaak bestaat. Dit calamiteitenverlof heeft betrekking op situaties ontstaan wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokkene moeten worden genomen voor zover dit niet in de vrije tijd kan plaatsvinden.

De medewerker zal zo spoedig mogelijk het calamiteitenverlof melden. Op verzoek van de werkgever dient de medewerker aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Als de medewerker, die gebruik heeft gemaakt van dit verlof, er niet in slaagt aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit, dan kan het verlof in mindering worden gebracht op de bovenwettelijke vakantiedagen.

3. Voor de duur van het geoorloofd verzuim in geval van bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld gebeurtenissen in de familiale sfeer, heeft de medewerker recht op verlof met behoud van zijn/haar inkomen, zoals hierna beschreven:
 - a. ingeval van noodzakelijke eigen medische verzorging voor zover deze verzorging niet buiten werktijd kan geschieden: gedurende een korte door de werkgever te bepalen tijd;

- b. bij ondertrouw van de medewerker: gedurende de daarvoor werkelijk benodigde tijd en uitsluitend indien de ondertrouw niet buiten werktijd kan geschieden, met een maximum van één dag;
- c. bij huwelijk van de medewerker en bij geregistreerd partnerschap: twee dagen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat deze verlofdagen slechts eenmaal worden toegekend aan een medewerker met dezelfde partner;
- d. voor het bijwonen van het huwelijk van één van de eigen kinderen of pleegkinderen, broers of zusters, ouders, schoonouders, zwagers en schoonzusters: één dag;
- e. voor het bijwonen van het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de medewerker of één van de eigen (pleeg)kinderen: één dag;
- f. voor het bijwonen van het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksfeest van ouders, grootouders of schoonouders van de medewerker: één dag;
- g. bij overlijden van de partner of van één van de eigen kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één van de ouders, schoonouders: van de dag van overlijden tot en met in elk geval de dag van de begrafenis met een maximum van 6 dagen.
- h. bij overlijden van de aangehuwde kinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen en halfbroers of halfzusters: één dag;
- i. bij bevalling van de partner: twee dagen;
- j. bij verhuizing van de medewerker, indien deze een zelfstandige huishouding voert of gaat voeren: één dag. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het aantal bijzondere verlofdagen wegens verhuizing wordt beperkt tot 1 dag per 12 maanden, tenzij de verhuizing plaatsvindt op verzoek van de werkgever.

ARTIKEL 12 (vanaf 1 januari 2018)

GEOORLOOFD VERZUIM EN BIJZONDER VERLOF

1. Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte en ongeval geldt de regeling "Re-integratie bij arbeidsongeschiktheid" zoals opgenomen in de Algemene Regelingen Diversey.
2. Bijzonder verlof wordt verleend bij niet-planbare gebeurtenissen (geboorte en overlijden). Bijzonder verlof wordt afgestemd in samenspraak met de medewerker en zijn/haar direct leidinggevende. In het algemeen gelden daarbij de volgende uitgangspunten:
 - a. Bij geboorte wordt de wettelijke regeling gevolgd, die inhoudt dat de partner aanspraak heeft op 2 dagen betaald kraamverlof en 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof.
 - b. Bij overlijden geldt een betaald verlof:
 - bij overlijden van de partner of van één van de eigen kinderen of pleegkinderen en bij overlijden van één van de ouders, schoonouders: vanaf de dag van overlijden tot en met in elk geval de dag van de begrafenis met een maximum van 6 dagen.

- bij overlijden van de aangehuwde kinderen, broers of zusters, grootouders, zwagers of schoonzusters, kleinkinderen en halfbroers of halfzusters: van één dag;

Alle andere vormen van bijzonder verlof zullen in mindering worden gebracht op de aanspraak op vrije dagen die de medewerker ingevolge de cao heeft, tenzij het verlof volgt uit een dwingende wettelijke regeling.

3. Geoorloofd verzuim voor uitzonderlijke omstandigheden kan enkel worden vastgesteld in goed overleg tussen de medewerker en zijn/haar direct leidinggevende. In het algemeen geldt daarbij het volgende uitgangspunt:
 - Wanneer de medewerker ten gevolge van de vervulling van een hem/haar buiten zijn/haar schuld door de wet of overheid opgelegde verplichting verhinderd is zijn/haar arbeid te verrichten, heeft hij/zij recht op verlof gedurende de benodigde tijd. Voorwaarde is dat de vervulling van de verplichting niet in zijn/haar vrije tijd kon geschieden en de medewerker de verplichting persoonlijk moest nakomen. Het salaris wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden verkregen kunnen worden.

ARTIKEL 13 ZON- EN FEESTDAGEN

1. Onder feestdagen worden verstaan Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en eenmaal in de vijf jaar (de lustrumjaren van de Bevrijding) de Nationale Bevrijdingsdag (5 mei).
2. Voor de toepassing van dit artikel worden de feestdagen geacht aan te vangen om 22.00 uur op de dag voorafgaande aan de feestdag en te eindigen om 22.00 uur op de feestdag zelf. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad afwijkende tijdstippen van aanvang en einde van een feestdag vaststellen, met dien verstande dat een feestdag altijd een aaneengesloten periode van 24 uren omvat.
3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt, tenzij het arbeid betreft in een volcontinuurooster, dan wel in een ander in overleg tussen partijen vast te leggen rooster. Indien op een niet op zaterdag of zondag vallende feestdag niet hoeft te worden gewerkt, wordt het maandinkomen doorbetaald.
4. De medewerker die volgens dienstrooster op een feestdag vrij is, ontvangt hiervoor geen compensatie.

ARTIKEL 14 VAKANTIE

1. Vakantiejaar
Het vakantiejaar is gelijk aan het lopende kalenderjaar.
2. Berekening van de vakantierechten
Indien een medewerker na 1 januari van enig jaar in dienst van de werkgever treedt, dan wel voor 31 december van enig jaar de dienst van de werkgever verlaat, heeft hij/zij aanspraak op vakantie naar rato van het aantal volle kalendermaanden dat hij/zij gedurende dat vakantiejaar in dienst van de werkgever is, met dien verstande dat indien de medewerker voor of op de 15e van een maand in dienst van de werkgever treedt, dan wel na de 15e van een maand de dienst van de werkgever verlaat, de

maand van in, c.q. uit dienst treden ten volle meetelt voor het bepalen van het recht op vakantie in het desbetreffende vakantiejaar.

In afwijking hiervan heeft, indien het dienstverband korter dan één maand heeft geduurd, de medewerker een zuiver proportioneel recht op vakantie. Indien de medewerker in de loop van het vakantiejaar de dienst van de werkgever verlaat, zullen de teveel genoten vakantie-rechten met hem/haar worden verrekend.

3. Duur van de vakantie (tot 1 januari 2018)

De medewerker heeft per vakantiejaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van het maandinkomen van 160 uur. Daarboven heeft de medewerker in Tier 14 - 21 recht op 32 uur met behoud van het maandinkomen. De medewerker in Tier 11, 12 en 13 heeft daarboven recht op 40 uur met behoud van het maandinkomen.

Op basis van hun leeftijd krijgen medewerkers in Tier 14 - 21 extra vakantie-rechten toegekend volgens onderstaande tabel:

35 tot en met 39 jaar:	1 dag
40 tot en met 44 jaar:	2 dagen
45 tot en met 49 jaar:	3 dagen
50 tot en met 54 jaar:	4 dagen
55 tot en met 59 jaar:	5 dagen
60 jaar en ouder:	6 dagen

Op basis van hun leeftijd krijgen medewerkers in Tier 11,12 en 13 extra vakantie-rechten toegekend volgens onderstaande tabel:

35 tot en met 39 jaar:	1 dag
40 tot en met 44 jaar:	2 dagen
45 tot en met 49 jaar:	3 dagen
50 tot en met 54 jaar:	4 dagen
55 jaar en ouder:	5 dagen

De vakantie-rechten dienen te worden opgenomen in hele of halve dagen. In het algemeen zullen drie weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval twee weken bedragen.

Voor medewerkers die partieel leerplichtig zijn, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd; dit geldt uitsluitend voor de bovenwettelijke vakantiedagen.

Duur van de vakantie (vanaf 1 januari 2018)

De medewerker heeft per vakantiejaar een wettelijk recht op vakantie met behoud van het maandinkomen van 160 uur (20 dagen). Daarboven heeft de medewerker in Tier 14 - 21 recht op 32 uur (4 dagen) met behoud van het maandinkomen. De medewerker in Tier 11, 12 en 13 heeft daarboven recht op 40 uur (5 dagen) met behoud van het maandinkomen.

Op basis van hun leeftijd kregen medewerkers in het verleden extra vakantierechten toegekend ('leeftijdsgedagen'). De medewerker houdt aanspraak op deze leeftijdsgedagen, met dien verstande dat deze leeftijdsgedagen zullen worden bevroren per 31 december 2017 ('peildatum'). Dat betekent dat de medewerker de leeftijdsgedagen behoudt die per peildatum zijn opgebouwd ('je houdt wat je hebt'). Er zal vanaf de peildatum geen verdere opbouw van leeftijdsgedagen meer plaatsvinden.

Opbouw van leeftijdsgedagen geschiedt tot aan de peildatum volgens onderstaande tabel:

Medewerkers in Tier 14- - 21:

35 tot en met 39 jaar:	1 dag
40 tot en met 44 jaar:	2 dagen
45 tot en met 49 jaar:	3 dagen
50 tot en met 54 jaar:	4 dagen
55 tot en met 59 jaar:	5 dagen
60 jaar en ouder:	6 dagen

Medewerkers in Tier 11,12 en 13::

35 tot en met 39 jaar:	1 dag
40 tot en met 44 jaar:	2 dagen
45 tot en met 49 jaar:	3 dagen
50 tot en met 54 jaar:	4 dagen
55 jaar en ouder:	5 dagen

De medewerker van wie leeftijdsgedagen zijn bevroren wordt per peildatum gecompenseerd met één extra vakantiedag vanwege het verlies aan opbouw van leeftijdsgedagen.

De vakantierechten dienen te worden opgenomen in hele of halve dagen. In het algemeen zullen drie weken aaneengesloten vakantie worden opgenomen tenzij bedrijfstechnische of organisatorische redenen zich daartegen verzetten. De aaneengesloten vakantie zal echter in ieder geval twee weken bedragen.

Voor medewerkers die partieel leerplichtig zijn, wordt het recht op vakantie, voor iedere dag dat zij per week minder werken dan vijf met één vijfde verminderd; dit geldt uitsluitend voor de bovenwettelijke vakantiedagen.

4. Verplichte vakantiedag

De directie van de lokale bedrijfseenheid kan één vakantiedag aanwijzen als verplichte vakantiedag. Het vaststellen van de datum van deze verplichte vakantiedag geschiedt in overleg met de ondernemingsraad. Indien de omstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de directie nog één of meer vakantiedagen als verplichte vakantiedag aanwijzen, indien de ondernemingsraad hiermee instemt.

5. Vaststellen van de vakantie

Het tijdstip van de vakantie wordt overeenkomstig de wens van de medewerker door de werkgever vastgesteld, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.

De werkgever kan voor het gehele personeel van een bedrijfseenheid, dan wel een gedeelte daarvan, een bepaalde periode voor de vakantie aanwijzen. Deze vaststelling dient tijdig te geschieden, doch in ieder geval voor het einde van het lopende kalenderjaar. Over het vaststellen van de data waarbinnen deze periode valt, pleegt de directie overleg met de ondernemingsraad.

Een verzoek tot het opnemen van een aaneengesloten vakantie dient uiterlijk twee weken voor de gewenste datum te worden ingediend.

Een verzoek tot het opnemen van vakantiedagen, anders dan een aaneengesloten vakantie, dient uiterlijk twee dagen, zaterdag en zondag niet meegerekend, voor de gewenste data te worden ingediend.

Indien in een bepaalde periode een opeenhoping van het aantal aanvragen voor vakantiedagen te verwachten is, kan de werkgever in overleg met de ondernemingsraad een langere termijn voor het aanvragen van vakantiedagen vaststellen.

6. De opzegtermijn zal door de werkgever niet worden aangewezen voor het opnemen van vakantie.

ARTIKEL 15 (tot 1 januari 2018) EXTRA VRIJE TIJD OUDERE MEDEWERKERS

1. De medewerker die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de medewerker, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd van:
 - 60 jaar heeft bereikt: 16 uren per kalenderkwartaal
 - 61 jaar heeft bereikt: 24 uren per kalenderkwartaal
 - 62 jaar heeft bereikt: 32 uren per kalenderkwartaal
 - 63 jaar heeft bereikt: 48 uren per kalenderkwartaal
 - 64 jaar heeft bereikt: 60 uren per kalenderkwartaal.
3. Een medewerker die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd doch meer dan 30 uur per week werkt, heeft aanspraak op een proportioneel deel van het in het vorige lid genoemde aantal uren.
4. Per uur dat de medewerker gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd ontvangt hij/zij 80% van het voor hem/haar geldende uurloon.
5. De tijden waarop de medewerker de vrije uren opneemt, worden in overleg met de leidinggevende voor de aanvang van een kalenderkwartaal in beginsel in hele dagen vastgesteld en eventueel in een kwartaalrooster vastgelegd.
6. Indien voor de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.

7. Maakt de betrokken medewerker binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak erop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.
8. Indien een medewerker één of meer vrije dagen opneemt overeenkomstig het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal dit geen invloed hebben op de vakantietoeslag (artikel 18).
9. Indien een medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid om vakantie- en/of ADV-dagen te verkopen, kan de medewerker géén gebruik maken van dit artikel.
10. De medewerker van 60 jaar of ouder wordt eenmaal in de gelegenheid gesteld maximaal vijf dagen extra verlof met behoud van salaris op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.

ARTIKEL 15 (vanaf 1 januari 2018) EXTRA VRIJE TIJD OUDERE MEDEWERKERS

1. De medewerker die werkzaam is in ploegendienst kan vanaf het moment dat is gelegen vijf jaar voor het bereiken van de voor hem/haar van toepassing zijnde AOW-leeftijd op zijn verzoek per kalenderkwartaal extra vrije uren opnemen met inachtneming van de volgende regels.
2. De beschikbare vrije uren bedragen voor de medewerker, voor wie de normale wekelijkse arbeidsduur geldt en die op de eerste dag van het kalenderkwartaal:
 - 5 jaar van zijn AOW-gerechtigde leeftijd is verwijderd: 16 uren per kalenderkwartaal
 - 4 jaar van zijn AOW-gerechtigde leeftijd is verwijderd: 24 uren per kalenderkwartaal
 - 3 jaar van zijn AOW-gerechtigde leeftijd is verwijderd : 32 uren per kalenderkwartaal
 - 2 jaar van zijn AOW-gerechtigde leeftijd is verwijderd : 48 uren per kalenderkwartaal
 - 1 jaar van zijn AOW-gerechtigde leeftijd is verwijderd : 60 uren per kalenderkwartaal.
3. Een medewerker die in een kwartaal gemiddeld minder dan de normale werktijd doch meer dan 30 uur per week werkt heeft vanaf het moment dat is gelegen vijf jaar voor het bereiken van de voor hem/haar van toepassing zijnde AOW-leeftijd, aanspraak op een proportioneel deel van het in het vorige lid genoemde aantal uren.
4. Per uur dat de medewerker gebruik maakt van zijn recht op extra vrije tijd ontvangt hij/zij 80% van het voor hem/haar geldende uurloon.
5. De tijden waarop de medewerker de vrije uren opneemt, worden in overleg met de leidinggevende voor de aanvang van een kalenderkwartaal in beginsel in hele dagen vastgesteld en eventueel in een kwartaalrooster vastgelegd.
6. Indien voor de aanvang van een kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het betreffende kalenderkwartaal zal worden beëindigd, zullen de beschikbare vrije uren worden bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kalenderkwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.

7. Maakt de betrokken medewerker binnen het kwartaal hetzij wegens arbeidsongeschiktheid, hetzij vrijwillig, geen gebruik van de extra vrije uren, dan vervalt zijn aanspraak erop. In geen geval zal de aanspraak door een uitbetaling in geld worden vervangen.
8. Indien een medewerker één of meer vrije dagen opneemt overeenkomstig het in lid 1 van dit artikel bepaalde zal dit geen invloed hebben op de vakantietoeslag (artikel 18).
9. Indien een medewerker gebruik maakt van de mogelijkheid om vakantie- en/of ADV-dagen te verkopen, kan de medewerker géén gebruik maken van dit artikel.
10. De medewerker wordt eenmaal in de gelegenheid gesteld maximaal vijf dagen extra verlof met behoud van salaris op te nemen voor het bijwonen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering vanaf het moment dat is gelegen vijf jaar voor het bereiken van de voor hem/haar van toepassing zijnde AOW-leeftijd.
11. Medewerkers werkzaam in dagdienst én geboren in 1956 of 1957 die thans gebruik maken van deze regeling behouden hun huidige rechten uit hoofde van dit artikellid.

D. SALARIS EN TOESLAGEN

ARTIKEL 16 SALARIS

Algemeen:

Partijen zijn overeengekomen om de beoordelingsmatrix, zoals deze in de bijlage is opgenomen, op te nemen in de cao. Resultaat is een nieuw systeem (met glijdende schalen). Voor 2017 kan dit nog niet volledig ingevoerd worden omdat het beoordelingssysteem nog niet zo expliciet is uitgewerkt. Daarom is het midpoint vastgesteld voor beoordeling over 2017 (maart 2018).

Zodra beoordelingssysteem is geaccordeerd, wordt het laag/hog % doorgevoerd. De vakorganisaties zijn akkoord met deze matrix waarbij ze als voorwaarde hebben gesteld dat de COR moet instemmen met de instemmingsaanvraag betreffende de beoordelingssystematiek vanaf 20184 die hoort bij deze matrix. Dit systeem zal zijn gebaseerd op relatieve salarispositie, een rating van tienden achter de komma en een gedifferentieerde beoordelingsverhoging per beoordelingscategorie.

De feitelijke salarissen en de salarisschalen voor de cao worden structureel verhoogd met:

- 2,06% per 1 januari 2017;
- 1,8% per 1 december 2017.

Met betrekking tot de cao die na afloop, de huidige cao zal opvolgen, hebben partijen afgesproken dat in het geval er een salarisverhoging in de opvolgende cao wordt afgesproken, deze zal ingaan per 1 april 2018.

1. Vaststellen van het salaris

Voor iedere medewerker in Tier 11 tot en met 21 is een all-in jaarinkomen vastgesteld op grond van de functieklassering waarin de functie die hij/zij bekleedt, is ingedeeld. Bij het vaststellen van het all-in jaarinkomen worden de regels die zijn vastgesteld in dit artikel in acht genomen.

De salarisrange behorend bij de ORBA-methode van functiewaardering zijn hieronder opgenomen in de staffel.

2. Beoordelingsverhoging

De medewerkers worden, tot het moment waarop sprake is van een gedifferentieerde verhoging die is gebaseerd op de beoordeling, beloond volgens midpoint (M).

Rating	Rating (nieuw)	< 90%			90% < 100%			> 100%*	
		L	M	H	L	M	H		
5	4,5 tot en met 5,0	2,70	2,85	3,00	2,25	2,38	2,50	Vanaf volle 4,5	2,38
4	3,5 tot en met 4,4	2,25	2,50	2,68	1,88	2,09	2,23	Vanaf volle 4,0	2,09
3	2,8 tot en met 3,4	1,35	1,80	2,23	1,13	1,50	1,86		
2	2,0 tot en met 2,7	0,00	0,75	1,33	0,00	0,63	1,11	* eenmalig	
1	1,0 tot en met 1,9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		

3. Indeling in een hogere functieklassse

In geval van indeling van een medewerker in een functie die is ingedeeld in een hogere functieklassse, zal in de regel een salarisverhoging worden toegekend volgens de volgende richtlijnen:

Van Tier naar Tier	Verhoging
12 → 11	5%
13 → 12	5%
14 → 13	4%
15 → 14	4%
16 → 15	3%
17 → 16	3%
18 → 17	2%
19 → 18	2%
20 → 19	1%
21 → 20	1%

4. Teruggang in functieklassse

Voor een medewerker, die als gevolg van herwaardering van de functie of door indeling in een andere functie, in een andere salarisklassse wordt ingedeeld en een salaris ontvangt dat hoger is dan het maximum van de klassse waarin zijn functie is ingedeeld, geldt de volgende regeling:

- Bij schaalverhogingen van de cao van Diversey ontvangt de medewerker alleen de overeengekomen verhoging over het gedeelte van het salaris dat valt binnen het voor de medewerker geldende nieuwe schaalmaximum. Het gedeelte van het salaris dat ligt boven het schaalmaximum wordt toegekend als Persoonlijke Toeslag. Bij latere indeling in een hogere functie, wordt de Persoonlijke Toeslag weer onderdeel van het reguliere salaris.
- Indien teruggang het gevolg is van bedrijfsomstandigheden waarop de medewerker geen invloed heeft, dan zal de medewerker het salaris en de bijbehorende functieklassse behouden, inclusief beoordelingstoelagen en dergelijke.

5. Regeling Persoonlijke Toeslagen tot € 10,--.

1. Bestaande persoonlijke toeslagen tot een bedrag van € 10,-- worden afgekocht.
2. De betrokken medewerkers ontvangen een eenmalige bruto afkoopsom ter grootte van 4x het jaarbedrag.
3. Indien een (nieuwe) persoonlijke toeslag tot een bedrag van € 10,-- wordt toegekend wordt deze conform het onder 1 en 2 bepaalde afgekocht.

6. Performance Bonus Opportunity (PBO)

Op iedere medewerker is de Performance Bonus Opportunity-regeling (PBO) van toepassing. Deze bonusregeling heeft als doel om de groeidoelstellingen van de organisatie te vertalen naar begrijpelijke en motiverende doelstellingen voor medewerkers in hun dagelijkse werkzaamheden. Het bereiken van de groeidoelstellingen van de organisatie leidt tot groeimogelijkheden voor elk individu en tot continuïteit voor de organisatie. Daarbij is het belangrijk dat de doelstellingen van elk individu passen binnen de organisatiedoelstellingen, zonder de medewerker te belemmeren in zijn eigen groei en ondernemerszin.

De te bereiken doelen die leiden tot uitkering van PBO zijn te onderscheiden in financiële doelstellingen (volume groei en winst groei) en persoonlijke / teamdoelstellingen. Het behalen van de doelstellingen leidt tot een uitkering van een percentage (on target) van het bruto jaarsalaris van de medewerker (op 31 december van het jaar waarover de PBO wordt uitgekeerd). Uitbetaling van PBO vindt uiterlijk plaats in de maand mei.

De geldende on-target PBO-percentages zijn:

	Tier 14 t/m 21	Tier 11, 12 en 13
Non-Sales	5%	6%
Sales	15%	15%

Voor toepassing van de PBO-systematiek zij verwezen naar de Algemene Regelingen.

Aanwenden verkochte tijd en PBO (vanaf 1 januari 2018)

De werkgever zal trachten medewerkers zoveel mogelijk gebruik te laten maken van een fiscaal gunstige manier van aanwending van de waarde van verkochte dagen of PBO voor zover en zolang dit (fiscaal) is toegestaan. Hierbij valt te denken aan aanwending voor pensioen, Levensloop of een fiets.

7. December uitkering

Sinds 1 januari 2008 ontvangt iedere medewerker van Diversey in december een bedrag van € 750,= bruto (naar rato voor de duur van het dienstverband in dat kalenderjaar). Deze regeling vervangt de "450/526 regeling" (vervangende regeling Premiesparen) en de bijdrage aan de aanvullende ziektekostenverzekering. In de Algemene Regelingen zijn de voorwaarden en regels nader uitgewerkt.

ARTIKEL 17

VAKANTIETOESLAG

1. Het vakantietoeslagjaar loopt van mei in enig jaar tot en met april van het daaropvolgende kalenderjaar.

2. Iedere medewerker heeft in april van het kalenderjaar recht op een vakantietoeslag van 8,33% van het in de achterliggende twaalf maanden feitelijk verdiende bruto salaris, inclusief de in die periode verdiende ploegentoeslag en de over die periode toegekende persoonlijke toeslag.

3. Ingeval een medewerker een uitkering krachtens Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (de WIA) geniet, zal het bedrag dat hem/haar uit hoofde van de vakantietoeslag krachtens deze wet wordt toegekend, in mindering worden gebracht op de door de werkgever volgens dit artikel verschuldigde vakantietoeslag.

ARTIKEL 18

TOESLAG VOOR HET WERKEN IN PLOEGDIENST

1. Voor geregelde arbeid in ploegdienst wordt een gemiddelde toeslag toegekend die wordt uitgedrukt in een percentage van het maandsalaris, rekening houdend met de arbeidsduur in de ploegdienst. Deze toeslag wordt berekend aan de hand van de volgende klokurenmatrix, waarin gespecificeerd per uur de op het uurloon geldende toeslag is aangegeven:

KLOKURENMATRIX								
Van	Tot	MA	DI	WO	DO	VR	ZA	ZO
0:00	1:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
1:00	2:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
2:00	3:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
3:00	4:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
4:00	5:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
5:00	6:00	65%	40%	40%	40%	40%	40%	80%
6:00	7:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	80%
7:00	8:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
8:00	9:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
9:00	10:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
10:00	11:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
11:00	12:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
12:00	13:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
13:00	14:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
14:00	15:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
15:00	16:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
16:00	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
17:00	18:00	0%	0%	0%	0%	0%	65%	80%
18:00	19:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
19:00	20:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
20:00	21:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
21:00	22:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
22:00	23:00	27%	27%	27%	27%	27%	65%	80%
23:00	0:00	40%	40%	40%	40%	40%	65%	80%

2. Wordt om andere dan bedrijfsmatige redenen een rooster toegepast, dat op grond van de matrix een hogere ploegentoeslag heeft dan een bedrijfsmatig vergelijkbaar rooster (bijvoorbeeld een drieploegendienst met een start op zondagavond in plaats van op maandagochtend), dan wordt voor de berekening van de ploegentoeslag het bedrijfsmatig vergelijkbare rooster als uitgangspunt genomen.
3. Bij toepassing van de matrix wordt, voor roosters waarin uitsluitend in wisselende diensten evenredig op maandag tot en met vrijdag tussen 06:00 en 22:00 uur wordt gewerkt, de som van de op grond van de matrix berekende toeslagen voor iedere week waarin van dienst wordt gewisseld of waarin een andere dienst dan in de voorgaande week wordt gedraaid, verhoogd met 105%. Van het totaal wordt vervolgens de ploegentoeslag berekend.
4. Bij toepassing van de matrix wordt voor roosters waarin op ten minste zes dagen van de week maar minder dan zeven volledige dagen van de week wisselend en evenredig in ochtend-, middag- en nachtdienst wordt gewerkt de som van de op grond van de matrix berekende toeslagen voor iedere week verhoogd met 140%, mits er elk weekend ten hoogste voor een aaneengesloten periode van 40 uur in het geheel geen arbeid plaatsvindt. Van het totaal wordt vervolgens de ploegentoeslag berekend.
5. De medewerker die werkzaam is in een ploegdienstrooster en die naast dat rooster een aantal opkomstdagen kent, ontvangt over die opkomstdagen de gemiddelde toeslag over de in dat rooster aangegeven diensten zoals die voortvloeit en berekend wordt op grond van de klokurenmatrix.
6. De medewerker die werkzaam is in een ploegdienstrooster en die in dat rooster een reservedienst vervult, waarin hij/zij beschikbaar is om vanuit dagdienst in te vallen in andere diensten, ontvangt over die reservedienst de gemiddelde toeslag over die andere diensten zoals die voortvloeit en berekend wordt op grond van de klokurenmatrix. Daarenboven ontvangt de medewerker in geval van daadwerkelijke inzet in een andere dienst maximaal eenmaal per week de sprongvergoeding volgens artikel 23. De medewerker heeft geen recht op de verschoven urenentoeslag genoemd in artikel 22.
7. Indien een ploegdienstmedewerker bij definitieve plaatsing in ploegdienst slechts een gedeelte van een maand in ploegdienst heeft gewerkt, ontvangt hij/zij een evenredig deel van de ploegentoeslag voor elke volledige dienst gedurende welke hij/zij arbeid in ploegdienst heeft verricht.
8. Indien een medewerker in dagdienst in een kalendermaand tien of minder diensten in ploegdienst invalt, wordt hij/zij in die maand beloond volgens de overwerkbepaling volgens artikel 21 dan wel volgens de verschoven urenentoeslag volgens artikel 22. Indien een medewerker in dagdienst in een kalendermaand gedurende elf of meer diensten in ploegdienst invalt, ontvangt hij/zij over die maand de bij de door hem/haar gelopen ploegdienst behorende ploegdiensttoeslag. Daarnaast ontvangt een medewerker die in een kalendermaand meer dan driemaal een afzonderlijke opdracht heeft ontvangen om in ploegdienst in te vallen, voor de vierde en iedere volgende opdracht telkens een toeslag van 400% van het uurloon.

9. Roosters worden met inachtneming van het in artikel 11 bepaalde vastgesteld, waarbij de ploegentoeslag wordt berekend aan de hand van het in artikel 18 bepaalde. Indien zich bij invoering van nieuwe roosters ten aanzien van de berekening van de ploegentoeslag problemen voordoen die niet lokaal zijn op te lossen, wordt de kwestie aan het periodiek overleg ter behandeling voorgelegd. Het periodiek overleg zal zich beraden of er aanleiding is om tot een aanpassing te komen van het in de cao bepaalde.

OVERZICHT VAN TOESLAGEN VOOR (MOGELIJKE) MAATROOSTERS FABRIEK ENSCHEDE

Schema 1

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
2-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	06:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
12,8%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:30-23:00	uur/week	Dagen	Dagen	uur/week
3-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	N7	06:00-14:30	40,0	0,0	23,0	36,5
21,0%	2	N7	N7	N7	N7		--	--	23:00-06:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:30-23:00				

Schema 2

Standaard	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
2-ploeg	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	--	06:00-14:00	40,0	0,0	23,0	36,5
12,8%	2	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:00-22:00	uur/week	Dagen	Dagen	uur/week
3-ploeg	Week	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Diensten	Rooster	Opkomst	ADV	Arbeidstijd
Start zo	1	O8	O8	O8	O8	O8	--	N8	06:00-14:00	40,0	0,0	23,0	36,5
21,0%	2	N8	N8	N8	N8		--	--	22:00-06:00	uur/week	Dagen	dagen	uur/week
	3	M8	M8	M8	M8	M8	--	--	14:00-22:00				

10. De pauzes in het 2e ploegendienstschema zijn 'doorbetaalde' pauzes in plaats van 'onbetaalde' pauzes. De pauzetijden komen ook niet langer strikt vast te liggen, maar pauzes worden genoten wanneer de werkzaamheden hiertoe aanleiding geven.

ARTIKEL 19**AFBOUWREGELING PLOEGENTOESLAG**

1. De medewerker die, na gedurende een aaneengesloten periode van tenminste drie maanden in ploegendienst werkzaam te zijn geweest, anders dan door eigen toedoen, wordt geplaatst in een lager beloond rooster, ontvangt een toeslag. Deze bedraagt indien hij/zij op het tijdstip van de plaatsing in het lager beloonde rooster in ploegendienst werkzaam is geweest gedurende:

langer dan drie maanden:

nog gedurende de lopende kalendermaand 100%

langer dan zes maanden:

nog gedurende de lopende en de volgende kalendermaand 100%

en vervolgens twee kalendermaanden 80%

twee kalendermaanden 60%

twee kalendermaanden 40%

en twee kalendermaanden 20%

langer dan vijf jaar:

nog gedurende de lopende en de twee volgende kalendermaanden 100%

en vervolgens vijf kalendermaanden 80%

vijf kalendermaanden 60%

vier kalendermaanden 40%

en vier kalendermaanden 20%

langer dan 25 jaar:

nog gedurende de lopende en de vier volgende kalendermaanden 100%

en vervolgens zeven kalendermaanden 80%

zeven kalendermaanden 60%

zes kalendermaanden 40%

en zes kalendermaanden 20%

van het ploegentoeslagpercentage ten tijde van de plaatsing in het lager beloonde rooster, verminderd met het eventuele ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de nieuwe dienst.

2. Indien een medewerker die vanaf het moment dat is gelegen tien jaar voor het bereiken van de voor hem/haar van toepassing zijnde AOW-leeftijd in ploegendienst werkzaam is geweest en wordt teruggeplaatst in een ander rooster, dan behoudt hij/zij het ploegentoeslagpercentage dat behoort bij de ploegendienst waarin hij/zij was ingedeeld onmiddellijk voorafgaand aan de plaatsing in een met een lagere toeslag beloond rooster, tenzij deze plaatsing geschiedt op eigen verzoek van de medewerker.

Hierbij wordt ervan uitgegaan dat hij/zij minimaal gedurende drie jaar onmiddellijk voorafgaand in het met een hogere toeslag beloond rooster aaneengesloten werkzaam is geweest.

Voor een medewerker op wie de afbouwregeling van het eerste lid van toepassing is, zal geen verdere afbouw plaatsvinden vanaf het moment dat is gelegen tien jaar voor het bereiken van de voor hem/haar van toepassing

zijnde AOW-leeftijd, er van uitgaande dat hij/zij gedurende een aaneengesloten periode van tenminste 3 jaar onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de afbouw in een hoger beloond rooster werkzaam is geweest.

3. Bij herplaatsing in een met een hoger toeslagpercentage beloond rooster, bij herclassificatie van de functie, of bij plaatsing in een hoger ingedeelde functie, wordt de afbouw ploegentoeslag evenveel verminderd als het maandinkomen stijgt.

ARTIKEL 20 CONSIGNATIE EN EXTRA OPROEP

1. De medewerker die in opdracht van de werkgever geconsigneerd is, ontvangt hiervoor een vergoeding. Onder consignatie wordt verstaan dat de medewerker voor de werkgever bereikbaar is en na oproep beschikbaar voor de werkzaamheden.

Deze vergoeding bedraagt per etmaal de volgende percentages van het uurloon:

- maandag tot en met vrijdag: 160%
op een uit hoofde van arbeidsduurverkorting
- toegekende roostervrije dag: 240%
- zaterdag: 240%
- zondag: 320%
- feestdagen: 400%

2. Indien de geconsigneerde medewerker zijn normale werkzaamheden verricht, maar daarnaast die dag ook geconsigneerd is, wordt de volledige consignatievergoeding uitbetaald.
3. Indien een medewerker in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra gang naar het bedrijf moet maken, ontvangt hij/zij daarvoor per extra opkomst de volledige consignatievergoeding.

Het opkomen op een opkomsttag is geen extra gang en komt derhalve niet voor een vergoeding in aanmerking.

4. Indien de medewerker volgens een van tevoren vastgesteld rooster wordt geconsigneerd, zal de consignatievergoeding worden beschouwd als een vaste toeslag als bedoeld in artikel 2, Definities. Deze consignatievergoeding telt niet mee voor de pensioenopbouw.

ARTIKEL 21 OVERWERK, VERZUIMUREN EN MEERUREN

1. De volgende categorieën medewerkers zijn van de overwerkregeling uitgezonderd, daar onregelmatige werktijden verbonden zijn aan hun functie:
 - Buitendienstmedewerkers Sales;
 - Medewerkers in de Tiers 11, 12 en 13.
2. Indien de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, is de medewerker verplicht ook buiten de normaal voor hem/haar geldende werktijden arbeid te verrichten. Medewerkers zijn niet langer verplicht tot

overwerk vanaf het moment dat is gelegen tien jaar voor het bereiken van de voor hem/haar van toepassing zijnde AOW-leeftijd.

3. De werkgever zal tenminste tweemaal per jaar aan de ondernemingsraad een overzicht verstrekken van het verrichte overwerk per afdeling, alsmede van de compensatie in vervangende vrije tijd.
4. Etenspauze buiten het dienstrooster tijdens overwerk wordt als overwerk betaald.
5. Overwerkbeloning is van toepassing op elk buiten rooster te werken uur. Indien een rooster bijvoorbeeld vier uur bedraagt, dan wordt het vijfde uur als overwerk aangemerkt; wordt volgens rooster negen uur gewerkt, dan wordt het tiende uur als overwerk aangemerkt.
6. Wanneer een medewerker in opdracht van de werkgever arbeid verricht waardoor de normale dagelijkse arbeidsduur volgens dienstrooster met een half uur of meer wordt overschreden, gelden de volgende regelingen:
 - a. De overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur zal worden gecompenseerd in vervangende vrije tijd. De vervangende vrije tijd moet voor het einde van het jaar worden opgenomen. Deze tijd kan eventueel worden ingebracht in de Levensloopregeling, waarvoor wordt verwezen naar de Algemene Regelingen. Van deze bepaling kan op lokaal niveau worden afgeweken.
 - b. Wordt de vervangende vrije tijd niet binnen de daarvoor bepaalde periode opgenomen, dan wordt in plaats van de vervangende vrije tijd een vergoeding betaald. Voor ieder uur vervangende vrije tijd bedraagt de vergoeding 90% van het uurloon.
 - c. De beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur bedraagt volgens onderstaande tabel:

De beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur, uitgedrukt in een percentage van het uurloon:		
	Ingeval geen sprake is van opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd:	Ingeval van opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd:
- uren van maandag 06.00 uur tot vrijdag 22.00 uur:	140%	50%
- uren van vrijdag 22.00 uur tot maandag 06.00 uur:	180%	90%
- uren op feestdagen op zaterdag of zondag:	270%	180%
- uren op feestdagen op maandag tot en met vrijdag	180%	90%

- d. In afwijking van het in lid 6 sub c bepaalde bedraagt de beloning van overschrijding van de normale arbeidsduur op roostervrije dagen volgens onderstaande tabel:

Beloning van overwerk op roostervrije dagen, uitgedrukt in een percentage van het uurloon		
	Ingeval geen sprake is van opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd:	Ingeval van opgenomen of uitbetaalde compenserende vrije tijd:
- uren op maandag tot en met vrijdag:	180%	90%
- uren op zaterdag:	230%	140%
- uren op zondag:	270%	180%
- uren op feestdagen:	370%	170%

Het verrichten van arbeid op aan de eigen dienst voorafgaande of aan deze dienst aansluitende uren waarvoor de normale dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt uitsluitend beloond volgens de percentages bedoeld in lid 6 sub c. Van deze bepaling kan op lokaal niveau worden afgeweken.

- e. Op verzoek van de medewerker en indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, zal de werkgever toestaan dat, naast de compensatie voor de gewerkte uren, vervangende vrije tijd wordt opgenomen in plaats van de beloning voor de overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur.

Opgenomen compenserende vrije tijd wordt op deze beloning in mindering gebracht en wel voor ieder uur 90%. De vervangende vrije tijd kan uitsluitend van maandag tot en met vrijdag worden opgenomen.

De vervangende vrije tijd dient uiterlijk voor het einde van de derde kalendermaand volgend op die waarin de overschrijding heeft plaatsgevonden, te worden opgenomen.

7. De medewerker in dagdienst die de voor hem/haar geldende normale arbeidsduur overschrijdt op uren die vallen tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst, kan evenveel roosteruren opnemen als de overschrijding heeft bedragen met een maximum van negen uur. Indien echter de overschrijding aanvangt op of na 04.00 uur ontstaat geen aanspraak op verzuimuren.
8. Deze verzuimuren kunnen uitsluitend worden opgenomen tussen de aanvang en einde van de dienst, direct volgend op de in lid 1 bedoelde overschrijding en binnen het etmaal waarin de overschrijding eindigt.
9. In plaats van verzuimuren bestaat geen recht op een vergoeding.
10. Indien de werkgever de medewerker met het oog op de overschrijding van de arbeidsduur de aan de overschrijding voorafgaande wacht één of meer uren eerder heeft laten beëindigen, wordt het aantal verzuimuren dat de medewerker kan opnemen met die uren verminderd.
11. De medewerker die in ploegdienst werkzaam is en die in aansluiting op zijn dienstrooster overwerk moet verrichten gedurende meer dan vijf uren, heeft eveneens recht op verzuimuren voor de uren waarmee deze vijf uren overschreden worden. Indien het overwerk van een medewerker in ploegdienst vijf uren of korter duurt, dan wel zijn eerstvolgende wacht elf uren of later na het beëindigen van deze arbeid aanvangt, ontstaat geen recht op verzuimuren.

12. In afwijking van het bovenstaande geldt voor de parttime medewerkers dat van overwerk pas sprake in geval van arbeid op uren die vallen buiten de normale werktijden van de medewerkers uit een vergelijkbare categorie die een volledige dagtaak verrichten, dan wel wanneer parttime medewerkers meer uren per dag of meer dagen per week werken dan medewerkers die een volledige dagtaak op alle werkdagen waarop als regel gewerkt wordt, vervullen.
Indien parttime medewerkers meer werken dan met de hen overeengekomen arbeidsduur, maar geen sprake is van overwerk, gelden deze uren als meeruren.
13. Vergoeding voor meeruren
Meeruren worden beloond op basis van een uurwaarde van 100% van het uurloon.
14. Over de meeruren worden vakantierechten opgebouwd. Ook worden hierover ADV-rechten opgebouwd. De meeruren zullen bij de opbouw van pensioenaanspraken worden betrokken. De over de meeruren opgebouwde vakantie- en adv-rechten alsmede pensioen worden tegelijk met de uitbetaling van de meeruren uitbetaald als percentage van het bruto uurloon, en wel
- 21,7% voor medewerkers in dienst getreden voor 1 januari 2018; en
 - 18,7% voor medewerkers in dienst getreden na 31 december 2017.
- Uitkeringen aan de medewerker, zoals de Performance Bonus Opportunity (PBO) respectievelijk de vakantietoeslag, worden gebaseerd op het salaris dat de medewerker op de peildatum van 31 december van enig jaar respectievelijk gedurende het kalenderjaar daadwerkelijk heeft verdiend.

ARTIKEL 22 VERSCHOVEN UREN

1. Indien in opdracht van de werkgever, in afwijking van het voor de betrokken medewerker normaal geldende rooster, arbeid wordt verricht op tijden die voor medewerkers werkzaam in dagdienst liggen voor 07.00 uur, dan wel na 18.00 uur, of voor medewerkers werkzaam in ploegdienst buiten de tijdstippen waarop de ploegwisseling plaatsvindt, zonder dat daardoor de normaal geldende dagelijkse arbeidsduur wordt overschreden, wordt voor deze uren een toeslag op het maandsalaris gegeven.
2. Deze toeslag bedraagt per uur uitgedrukt in een percentage van het uurloon:
- | | |
|---|------|
| • op maandag tot en met zaterdag 18.00 uur: | 50% |
| • op zaterdag van 18.00-24.00 uur: | 90% |
| • op zondag: | 90% |
| • op feestdagen: | 180% |

ARTIKEL 23 SPRONGVERGOEDING

1. De medewerker in ploegdienst die anders dan door eigen toedoen wordt overgeplaatst naar een andere dienst ontvangt daarvoor per overgang een eenmalige toeslag, genaamd sprongvergoeding.

De hoogte van de sprongvergoeding wordt vermeldt in bijlage I.

Moet die medewerker als gevolg van deze overplaatsing meer diensten in de nachtdienst lopen dan in zijn oorspronkelijk rooster, dan ontvangt hij/zij voor elke extra nacht een toeslag van 120% over het uurloon.

De toeslag wordt alleen betaald voor zover deze de sprongvergoeding te boven gaat. Deze toeslag wordt over ten hoogste zes diensten betaald. Bij terugplaatsing naar de oorspronkelijke dienst, wordt deze sprongvergoeding alleen dan opnieuw betaald, indien de terugplaatsing plaatsvindt nadat de medewerker gedurende tenminste drie diensten in de voor hem/haar afwijkende dienst heeft gewerkt.

2. Gewerkte uren waarop een vergoeding wordt gegeven voor overschrijding of afwijking van het dienstrooster worden niet beloond volgens de regeling die geldt voor werken in ploegendienst.
3. Indien een medewerker als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode minder uren werkt dan hij/zij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster had moeten werken, zullen deze uren niet behoeven te worden ingehaald en niet worden verrekend met de toeslagen die op grond van het werken in een afwijkende dienst aan de medewerker worden toegekend.
4. Indien een medewerker als gevolg van overplaatsing naar een andere dienst in één cyclusperiode meer uren werkt dan hij/zij volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster zou hebben moeten werken, dan worden de gewerkte uren waardoor hij/zij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijk dienstrooster niet overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 22 en de uren waardoor hij/zij de cyclustijd volgens zijn oorspronkelijke dienstrooster wel overschrijdt, beloond volgens het bepaalde in artikel 21 lid 6 sub c.
5. Een niet te voorziene overplaatsing naar een andere dienst is uitsluitend toegestaan indien de rusttijd niet minder dan twaalf uren bedraagt.
6. De sprongvergoeding zal jaarlijks geïndexeerd worden op basis van de afgesproken cao-verhoging.

ARTIKEL 24

UITKERING IN GEVAL VAN ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

1. Ziektewet en arbeidsongeschiktheid

Indien een medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem/haar de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (de WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

Bewerkstelligen dat zieke medewerkers zo goed en voorspoedig mogelijk terugkeren naar de werkplek, is in het belang van zowel de betrokken medewerker als Diversey. De regels rondom re-integratie en ziekteverzuimbegeleiding zoals neergelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, geven een heldere rolverdeling tussen partijen in dit proces. Verlenging van loondoorbetaling naar twee jaar betekent dat de verplichtingen die de Wet Verbetering Poortwachter stelt, ook voor het tweede ziektejaar gelden. De werkgever betaalt het salaris gedurende arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste twee jaar volledig door, zolang dit niet in strijd is met wettelijke regelingen. Zodra dit door wetgeving niet meer mogelijk is, zal (mits dit niet in strijd is met de wettelijke bepalingen) de aanvulling op de loonbetaling gedurende de eerste twee ziektejaren als volgt plaatsvinden:

- De eerste 6 maanden van ziekte: 100% loondoorbetaling;
- De tweede 6 maanden van ziekte: 90% loondoorbetaling;
- Het tweede ziektejaar: 85% loondoorbetaling.

Bovenstaande loondoorbetaling vindt plaats op voorwaarde dat medewerkers zich houden aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van re-integratie, waaronder de Wet Verbetering Poortwachter.

Voor een zieke werknemer met de AOW-gerechtigde leeftijd geldt een loondoorbetalingsverplichting van 6 weken.

Medewerkers die voldoen aan de IVA-condities (d.w.z. 80-100% arbeidsongeschikt) zullen – zo nodig met terugwerkende kracht - de eerste 2 jaren 100% doorbetaald krijgen.

Bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid (AO) ontvangt de medewerker volgende aanvulling op hetgeen met werken wordt verdiend:

- 3e ziektejaar: 90% x AO percentage
- 4e ziektejaar: 80% x AO percentage
- 5e ziektejaar: 70% x AO percentage
- 6e ziektejaar: 60% x AO percentage
- 7e ziektejaar: 50% x AO percentage

Tussen 35-80% ontvangt de medewerker de volgende aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsuitkering: Derde tot en met zevende ziektejaar: 5% van het salaris als aanvulling op de AO uitkering.

Arbeidstherapie zal gelijk gesteld worden aan werken.

Wanneer er minder dan 50% van de verdien capaciteit wordt aangewend zal de medewerker nog maximaal 6 maanden 75% van het inkomen ontvangen.

In die gevallen dat tot beëindiging van het dienstverband wordt overgegaan omdat passend werk ontbreekt, zal voor medewerkers die 35% of minder arbeidsongeschikt zijn, de transitievergoeding worden toegepast voor de vaststelling van de beëindigingsvergoeding, In een individueel geval waar toepassing van de transitievergoeding gelet op alle omstandigheden van dit individuele geval, evident onredelijk uitpakt voor de medewerker, kan door Diversey worden besloten dat een hogere beëindigingsvergoeding op zijn plaats is.

Indien de restverdien capaciteit de eerste twee jaren niet volledig wordt ingezet, zal deze toch vergoed worden als ware er gewerkt. Indien er geschillen zijn over de mate van inzetbaarheid en loonwaarde zullen de reguliere procedures worden toegepast (zoals deze bv in dit artikel staan) dan wel wettelijke procedures. Indien evenwel geen andere procedure bestaat, kan de medewerker een klacht indienen conform de klachtenregeling. Indien nodig kan de klachtencommissie bij meerderheid besluiten een interne dan wel externe deskundige in te schakelen.

De werkgever zal een verregaande inspanning verrichten om voor arbeidsongeschikte medewerkers intern passend werk te vinden. Outplacement wordt aangeboden aan medewerkers die minder dan 80% arbeidsongeschikt zijn en waarvoor intern geen passend werk aanwezig is.

De helft van de gedifferentieerde WGA-premie (dus minus de zgn. "rentehobbel") wordt verhaald op het loon van de medewerker.

Werkgever kent een WIA-hiaatregeling waarvoor alle medewerkers worden aangemeld. De premie wordt betaald door de werkgever.

De volgende hardheidsclausule zal worden opgenomen: In die gevallen waarin toepassing van artikel 24 tot individueel onbillijke situaties zou leiden kan de werkgever van dit artikel afwijken.

2. De pensioenopbouw wordt gedurende de eerste 2 ziektejaren voortgezet, alsof een medewerker 100% aan het werk is.
3. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de medewerker zou hebben ontvangen indien hij/zij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Dat wil zeggen in het algemeen inclusief vaste toeslagen en exclusief overwerk.
4. De in lid 1 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de medewerker eindigt.
5. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullingen te weigeren ten aanzien van de medewerker:
 - die zich niet houdt aan de voor hem/haar geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften); of
 - die weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van de uitvoeringsinstelling; of
 - die 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; of
 - die misbruik maakt van de voorziening.
6. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid, kan de werkgever de medewerker een sanctie opleggen indien de medewerker de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte niet naleeft.
7. Indien de werkgever in verband met de arbeidsongeschiktheid van de medewerker jegens één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de medewerker daaraan zijn/haar medewerking verlenen.
8. Voor medewerkers die op de eerste dag van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA een leeftijd hebben bereikt die is gelegen minder dan tien jaar voor het bereiken van de voor de betreffende medewerker van toepassing zijnde AOW-leeftijd en die werkzaamheden verrichten, geldt het volgende:
 - De medewerker ontvangt op de WIA-uitkering en -indien van toepassing- op het arbeidsongeschiktheidspensioen en het aanvullende WIA-pensioen een aanvulling tot het maandinkomen dat hij/zij ontving in de maand voorafgaande aan de eerste dag van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA.
 - Deze aanvulling wordt verstrekt zolang de medewerker werkzaamheden verricht en maximaal tot de laatste dag van de maand voorafgaande aan die waarin de medewerker de individuele

pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De regels voor het vaststellen van de salarissen zijn in dit geval van toepassing.

E. FUNCTIEWAARDERING

ARTIKEL 25 ORBA-METHODE VAN FUNCTIEWAARDERING

1. Voor het indelen van functies wordt de ORBA-methode van functiewaardering gehanteerd.
2. Teneinde tot een verantwoorde indeling van functies te komen zijn functierasters opgesteld. Het raster wordt gevormd door referentiefuncties uit diverse disciplines en van verschillende niveaus die voorkomen in de betrokken onderneming. Van alle in de functierasters voorkomende functies worden functiebeschrijvingen gemaakt. Bij het opstellen van de functiebeschrijvingen wordt gebruik gemaakt van ingevulde vragenformulieren en informatie verkregen uit functie-interviews.

In de onderneming zal het raster voor de medewerkers ter inzage liggen. Het raster bevat de functiebenamingen, functiebeschrijvingen en de klassen waarin de functies zijn ingedeeld. Alle overige functies worden aan de hand van ingevulde vragenformulieren en het raster in functieklassen ingedeeld.

3. Een medewerker die een functie gaat bekleden die in een hogere klasse is ingedeeld of van wie de functie in een hogere klasse wordt ingedeeld zonder dat de medewerker een herkenbaar andere functie is gaan bekleden, zal het bij de nieuwe klasse behorende salaris ontvangen met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel het verzoek tot herindeling van de bestaande functie is gedaan.
4. De medewerker die als uitkomst van een beroepsprocedure (zie de Algemene Regelingen) in het gelijk is gesteld, heeft aanspraak op het salaris dat bij de nieuwe klasse behoort, met ingang van de maand waarin de nieuwe functie feitelijk wordt bekleed, dan wel waarin het verzoek tot herindeling van de bestaande functie is gedaan.

F. OPLEIDING EN ONTWIKKELING

ARTIKEL 26 PERSONEELSONTWIKKELING EN SCHOLING

1. Indien een medewerker een studie gaat volgen, wordt er een studieovereenkomst gemaakt met onder meer nadere afspraken over:
 - Vergoeding lesgeld, studieboeken en examengeld.
 - Terugbetalingsregeling indien medewerker tijdens de studie of binnen korte tijd na de studie op eigen initiatief het dienstverband beëindigt.
 - Maximale duur van de opleiding.

Studie	Vereist voor functie	Vereist voor toekomstige functie	In lijn maar niet vereist	Overige beroepsopleiding
<i>Opleidingskosten</i>	100% Diversey	100% Diversey	100% Diversey	EUR 500 Diversey ¹ indien medewerker budget aanspreekt
<i>Studie-uren</i>	90% vergoed	50% vergoed	Geen vergoeding	Geen vergoeding

Het budget dat beschikbaar is voor een niet-functiegerichte opleiding, kan worden opgespaard voor een periode van 3 kalenderjaren, met dien verstande dat de medewerker die het opleidingsbudget wenst op te sparen, hiervan melding maakt aan de afdeling human resources (HR). Indien het opgespaarde opleidingsbudget niet wordt aangewend voor een opleiding uiterlijk na ommekomst van de drie kalenderjaren, komt de aanspraak te vervallen zonder dat de medewerker aanspraak heeft op een vervangende vergoeding. Het eerst daarop volgende kalenderjaar heeft de medewerker weer aanspraak op opleidingsbudget conform de hiervoor uiteengezette regeling.

2. Training en opleiding met behoud van salaris

- a. De kosten van de studie-uren buiten werktijd worden uitsluitend voor 90% vergoed indien de studie verplicht is voor de functie. Bijvoorbeeld: VAPRO A opleiding, heftruck opleiding, ADR, en dergelijke. Er wordt naar gestreefd om de scholing zoveel mogelijk in werktijd te laten plaatsvinden. De kosten van de opleiding worden volledig door werkgever vergoed.
- b. Aan scholing / opleiding die verplicht is voor een toekomstig hogere functie en die op vrijwillige basis plaats vindt, wordt een vergoeding van 50% toegekend voor de studie-uren buiten werktijd. De studie vindt zoveel mogelijk buiten werktijd plaats. Voorbeeld: technisch operator, VAPRO B. De kosten van de opleiding worden volledig door werkgever vergoed.
- c. Aan scholing / opleiding die niet verplicht is voor de functie maar wel in lijn ligt met de ontwikkeling van de medewerker en functie-gerelateerd is en die op vrijwillige basis wordt gevolgd, wordt geen vergoeding van de studie-uren verstrekt. De kosten van de scholing / opleiding worden volledig door de werkgever vergoed. Bijvoorbeeld: middle/hoger management, NIVE, SPD.
- d. Indien medewerker niet binnen de gestelde tijd in staat is om de studie met goed gevolg af te ronden vindt er na deze termijn geen vergoeding meer plaats van de studie-uren buiten werktijd. Ten aanzien van voorgaande wordt een uitzondering gemaakt voor medewerkers die als gevolg van bijzondere, hem/haar niet toe te rekenen gebeurtenissen, niet in staat zijn geweest om de studie binnen de gestelde termijn af te ronden. Werkgever kan in dat geval besluiten om wel een vergoeding toe te kennen.

¹ Indien functie achteraf wordt uitgeoefend in de eigen organisatie worden de studiekosten tot 100% vergoed. Zie voor verdere voorwaarden de regeling met betrekking tot de aanwending van het Budget.

- e. De kosten verband houdend met een studie die vereist is voor de functie, alsook kosten voor een studie die niet vereist is voor de functie maar wel in lijn ligt met de ontwikkeling van de medewerker en functie-gerelateerd is, zullen niet worden aangemerkt als kosten als bedoeld in artikel 7:673 lid 6 BW en kunnen als zodanig dan ook niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding bij ontslag van een medewerker.
 - f. Een eventuele terugbetalingsregeling wordt stopgezet c.q. komt te vervallen op het moment dat de medewerker wordt ontslagen.
3. Extra vergoeding
- a. Zowel de werkgever als de medewerker hebben er belang bij om binnen de daarvoor gestelde termijn een opleiding succesvol af te ronden. De werkgever realiseert zich dat er een groot beroep wordt gedaan op de discipline van de medewerker. Met name als het een opleiding betreft die minimaal één jaar duurt en geheel buiten de organisatie plaats vindt. Een goed voorbeeld hiervan is de VAPRO opleiding. De werkgever wil deze medewerkers middels een bonus financieel stimuleren om de opleiding binnen de gestelde termijn succesvol af te ronden. Deze financiële tegemoetkoming is uitsluitend van toepassing voor opleidingen uit artikel 26.2.a en 26.2.b Een voorwaarde is dat de gestelde opleidingsduur minimaal één jaar is. Voorts dient de opleiding/studie buiten de organisatie plaats te vinden. Dit ziet er concreet als volgt uit:
 - b. Opleiding binnen de gestelde tijd succesvol afgerond: Bonus € 650,-- bruto.
 - c. De opleidingsduur mag maximaal 25% van de oorspronkelijke duur van de opleiding overschrijden. De bonus wordt maandelijks naar rato afgebouwd.

Voorbeeld:

Een opleiding duurt 2 jaar. De opleiding mag in dat geval 6 maanden worden overschreden. Indien een medewerker na 2 jaar en 3 maanden de opleiding succesvol heeft afgerond ontvangt hij/zij de helft van de maximale bonus. Medewerker ontvangt in dat geval een bonus van € 325,-- bruto.

Let wel: Medewerker mag langer over de studie doen, maar na 2,5 jaar vervalt het recht op een bonus. Het recht op een vergoeding van studie-uren buiten werktijd vervalt reeds na 2 jaar.

G. OVERIGE BEPALINGEN

ARTIKEL 27

NEVENWERKZAAMHEDEN

Het is de medewerker niet toegestaan om al dan niet tegen beloning voor derden of als zelfstandige werkzaamheden te verrichten zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

Indien de medewerker, al dan niet tegen beloning, enigerlei arbeid voor derden of als zelfstandige werkzaamheden wil gaan verrichten, dient hij dit schriftelijk ten minste een week van te voren aan de werkgever te melden. Het is de medewerker verboden met deze werkzaamheden te beginnen, indien de werkgever daartegen schriftelijk bezwaar maakt.

Indien een medewerker het lidmaatschap van een vertegenwoordigend orgaan wenst te aanvaarden, is de regeling 'Consequenties ten aanzien van het Diversey-dienstverband bij het aanvaarden van het lidmaatschap van vertegenwoordigende en/of openbare organen' van toepassing. Deze regeling is opgenomen in de Algemene Regelingen.

Medewerkers die commissariaten van vennootschappen die niet tot het Diversey concern behoren willen aanvaarden, dienen vooraf toestemming van de directie van Diversey te vragen.

Nieuwe medewerkers dienen vóór aanvang van het dienstverband nevenwerkzaamheden te melden.

ARTIKEL 28 GEHEIMHOUDING

De medewerker is gehouden tot geheimhouding van alles wat hem/haar omtrent het bedrijf van de werkgever bekend is geworden en waaromtrent hem/haar geheimhouding is opgelegd of waarvan hij/zij het vertrouwelijk karakter redelijkerwijs kan vermoeden.

De medewerker is voorts gehouden tot geheimhouding van bedrijfsaangelegenheden van derden welke hem/haar in de uitoefening van zijn/haar functie bekend zijn geworden en waaromtrent geheimhouding is opgelegd, dan wel waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter redelijkerwijs kan vermoeden. Laatstgenoemde verplichting geldt ook tegenover de werkgever.

De plicht tot geheimhouding blijft ook na het einde van het dienstverband bestaan.

ARTIKEL 29 PUBLICATIES

Indien de medewerker in de openbaarheid wenst te treden door middel van bijvoorbeeld een publicatie of een lezing en daarbij redelijkerwijs te verwachten valt dat dit mogelijk in strijd is met enig belang van de werkgever, dient de medewerker dit vooraf aan de werkgever te melden. De werkgever is gerechtigd de openbaarmaking of het optreden te verbieden, indien zij met opgaaf van redenen kan aangeven dat de openbaarmaking of het optreden de belangen van de werkgever kan schaden. Tevens is de werkgever gerechtigd vooraf inzage te vragen in de publicatie of de tekst van de lezing.

In geval van een interview kan de werkgever verlangen dat de onderwerpen en standpunten die aan de orde zullen komen vooraf worden doorgesproken. Tenzij anders wordt overeengekomen, rusten de auteursrechten van een publicatie, een lezing of een interview bij de werkgever.

Onverminderd het gestelde in artikel 6 van de cao geldt het voorgaande niet voor kaderleden van de vakverenigingen en leden van de ondernemingsraad, voor zover uit de juiste vervulling van hun taak als kaderlid of ondernemingsraadslid anders voortvloeit.

H. FLEXIBELE ARBEIDSVORWAARDEN

ARTIKEL 30 ARBEID EN ZORG

Met inachtneming van het daaromtrent bepaalde in de Wet arbeid en zorg heeft de medewerker recht op (onbetaald) ouderschapsverlof. Voor wat betreft het pensioen wordt verwezen naar artikel 2.6 van het pensioenreglement van Bpf Schoonmaak.

ARTIKEL 31 (tot 1 januari 2018) KOPEN/VERKOPEN VAN TIJD

Elke medewerker wordt in de gelegenheid gesteld om conform JAS (Jouw Arbeidsvoorwaarden Set) tijd te kopen en te verkopen. Voor de uitvoering wordt verwezen naar de Algemene Regelingen .

Tarief

Medewerkers die per 1 januari 2004 hun ADV-dagen verkochten en hiervoor een maandelijkse toeslag in het salaris hebben ontvangen, kunnen op basis van de oude regeling ADV-dagen blijven verkopen, indien deze als een maandelijkse toeslag op het salaris wordt uitbetaald.

Op het moment dat de medewerker de waarde van deze dagen wil aanwenden voor andere doeleinden, zal vanaf dat moment het gebruikelijke JAS tarief per uur worden gehanteerd. Bij een latere keuze om weer over te stappen naar een maandelijkse uitbetaling zal het JAS tarief van kracht blijven.

Voor nieuwe medewerkers die in dienst komen zal bij de verkoop van zowel ADV als vakantiedagen het altijd de berekening volgens JAS plaatsvinden. Medewerkers die al in dienst zijn, maar tot op 1 januari 2004 geen ADV dagen verkochten, zullen eveneens bij toekomstige deelname onder het JAS-tarief vallen.

Aanwenden verkochte tijd en PBO

De werkgever zal trachten medewerkers zoveel mogelijk gebruik te laten maken van een fiscaal gunstige manier van aanwending van de waarde van verkochte dagen of PBO voor zover en zolang dit (fiscaal) is toegestaan. Hierbij valt te denken aan aanwending voor pensioen, Levensloop of een fiets

ARTIKEL 31 (vanaf 1 januari 2018) BUDGET

1. De medewerker heeft aanspraak op een budget ter grootte van 2% van zijn jaarsalaris. Dit budget kan vrijelijk worden besteed aan bijvoorbeeld extra vrije dagen, studie en (niet-functiegerelateerde) opleidingen, maar kan ook als extra vergoeding worden uitgekeerd. De hiervoor bedoelde voorbeelden zijn illustratief. Aanwending van het budget zal plaatsvinden met inachtneming van de wettelijke kaders die daarvoor gelden.
2. De medewerker in dienst van Diversey per 31 december 2017, krijgt in aanvulling op hetgeen in lid 1 is bepaald een aanvullend budget van 3% (in totaal derhalve 2% + 3% = 5%), op dezelfde wijze aan te wenden en uit te keren als in het hiervoor bedoelde artikellid.
3. De regelgeving met betrekking tot en de nadere invulling van (de aanwending van) het budget, de voorwaarden, het keuzemoment e.d., zal door Diversey worden vastgesteld samen met de COR.
4. Partijen hebben afgesproken dat bij een toekomstig ontslag, het verschil in budget als in dit artikel benoemd, als zodanig geen reden kan zijn voor ontslag.

I. SPECIALE REGELINGEN

ARTIKEL 32**Vakbondscontributie**

Leden van de vakbond kunnen op vrijwillige basis eenmaal per jaar in december een fiscaal voordeel behalen door hun contributie te betalen uit het bruto loon.

De werkgever zal de vergoeding voor de vakbondscontributie ten laste brengen van de vrije ruimte van de Werkkostenregeling.

Bij deze uitruil worden zoveel mogelijk die beloningscomponenten gebruikt, die niet van invloed zijn op de uitkeringsgrondslag sociale zekerheid en op de pensioengrondslag.

Deze afspraak wordt geboden gedurende de looptijd van de cao mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat en mits andere regelingen die gelden voor alle medewerkers en die ook fiscaal gunstig uitwerken door gebruik te maken van de 'vrije ruimte' (1,2% bij het aangaan van deze cao) van de werkkostenregeling, hierdoor niet in het gedrang komen.

ARTIKEL 33**Werkgeversbijdrageregeling**

De werkgever zal de bijdrage, zoals overeengekomen tussen AWWN en de vakorganisaties, continueren.

Salarisschalen per 1 januari 2017, incl. 2,06%

Salarisschalen per 1 januari 2017

Salarisschalen Sales		
Tier	Minimum	Maximum
S 11	€ 46.762	€ 64.118
S 12	€ 42.327	€ 58.107
S 13	€ 38.398	€ 52.797
S 14	€ 36.088	€ 46.530
S 15	€ 33.730	€ 41.340
S 16	€ 31.402	€ 37.634
S 17	€ 29.804	€ 35.323
S 18	€ 28.598	€ 33.500
S 19	€ 27.804	€ 31.694
S 20	€ 27.179	€ 30.028
S 21	**	€ 28.700

** min S 21 = Wettelijk Min. Jeugd Loon + 10%

Salarisschalen Non-Sales		
Tier	Minimum	Maximum
NS 11	€ 48.416	€ 66.384
NS 12	€ 43.824	€ 60.088
NS 13	€ 39.756	€ 54.664
NS 14	€ 37.359	€ 48.184
NS 15	€ 34.909	€ 42.809
NS 16	€ 32.506	€ 38.967
NS 17	€ 30.945	€ 36.594
NS 18	€ 29.590	€ 34.664
NS 19	€ 28.797	€ 32.811
NS 20	€ 28.124	€ 31.096
NS 21	**	€ 29.692

** min NS 21 = Wettelijk Min. Jeugd Loon + 10%

Sprongvergoeding per 01-01-2017: € 58,87

Salarisschalen per 1 december 2017, incl. 1,8%

Salarisschalen per 1 december 2017

Salarisschalen Sales		
Tier	Minimum	Maximum
S 11	€ 47.603	€ 65.272
S 12	€ 43.089	€ 59.153
S 13	€ 39.089	€ 53.747
S 14	€ 36.737	€ 47.367
S 15	€ 34.337	€ 42.084
S 16	€ 31.968	€ 38.311
S 17	€ 30.341	€ 35.958
S 18	€ 29.112	€ 34.103
S 19	€ 28.305	€ 32.264
S 20	€ 27.668	€ 30.569
S 21	**	€ 29.217

** min S 21 = Wettelijk Min. Jeugd Loon + 10%

Salarisschalen Non-Sales		
Tier	Minimum	Maximum
NS 11	€ 49.287	€ 67.579
NS 12	€ 44.613	€ 61.170
NS 13	€ 40.471	€ 55.648
NS 14	€ 38.031	€ 49.051
NS 15	€ 35.537	€ 43.580
NS 16	€ 33.091	€ 39.668
NS 17	€ 31.502	€ 37.252
NS 18	€ 30.123	€ 35.288
NS 19	€ 29.315	€ 33.401
NS 20	€ 28.631	€ 31.656
NS 21	**	€ 30.226

** min NS 21 = Wettelijk Min. Jeugd Loon + 10%

Sprongvergoeding per 01-12-2017: € 59,93

Duurzame inzetbaarheid

De commissie Duurzame Inzetbaarheid heeft een viertal aanbevelingen gedaan met betrekking tot flexibiliteit, gezondheidsbeleid, loopbaanbeleid en communicatie. Deze aanbevelingen zijn deels uitgewerkt in deze cao. Overige onderwerpen die nog niet zijn uitgewerkt, zullen verder worden uitgewerkt in overleg met de commissie Duurzame Inzetbaarheid. Daarbij is afgesproken dat partijen een actief gezondheidsbeleid zullen ontwikkelen in lijn met hetgeen besproken is in de werkgroep Duurzame Inzetbaarheid. De commissie Duurzame Inzetbaarheid komt bij elkaar zo vaak als nodig is.

Disfunctioneren van kaderlid

In het geval een maatregel wordt genomen door Diversey tegen een kaderlid, verband houdend met het disfunctioneren van het betreffende kaderlid, zal Diversey de betreffende vakbond tijdig informeren, tenzij het kaderlid aangeeft dat hij/zij niet wil dat de vakbond wordt geïnformeerd. Diversey zal de medewerker vragen of hij instemt met het informeren van de vakbond, en hem ter voorkoming van misverstanden deze toestemming dan wel weigering schriftelijk bevestigen. Dit onderwerp zal in het reguliere overleg tussen Diversey en de vakbonden ter sprake komen

WW

Partijen zullen een aparte regeling met elkaar overeenkomen voor de duur van 5 jaar, welke regeling zal gaan over de WW-reparatie, als gevolg van de aanpassingen in de WW per 1 januari 2016. Deze aanpassingen bestaan uit een vertraagde WW-opbouw en verkorting van de maximale WW-duur.

De vertraagde opbouw houdt in dat medewerkers over de eerste 10 jaar van hun loopbaan per gewerkt kalenderjaar 1 maand WW opbouwen, en daarna per gewerkt kalenderjaar een halve maand WW opbouwen. Voorheen werd over alle gewerkte kalenderjaren 1 maand WW opgebouwd. De maximale duur van de wettelijke WW-uitkering wordt geleidelijk teruggebracht van 38 naar 24 maanden. Dit gebeurt met 1 maand per kwartaal. Vanaf 1 januari 2016 is de maximale duur nog 37 maanden, per 1 april 2016 nog 36 maanden en zo verder. Vanaf april 2019 is de WW-duur daardoor nog maximaal 24 maanden.

Sociale partners hebben met elkaar afgesproken dat de mogelijkheid wordt geïntroduceerd om deze verminderde duur en opbouw van de WW te repareren in cao's. Ook Diversey en de vakverenigingen hebben met elkaar afgesproken een dergelijke reparatie van de WW te introduceren. Uitgangspunt daarbij is dat deze reparatie kostenneutraal geschiedt, waarbij werkgevers de premie van de wettelijke WW voor hun rekening blijven nemen en medewerkers de premie betalen voor de reparatie van de WW. De uitvoering van de wettelijke (publieke) WW blijft bij het UWV. De reparatie-WW is een private regeling, waartoe men Raet bereid heeft gevonden deze te gaan uitvoeren in opdracht van het landelijk fonds Stichting Private Aanvullende WW en WGA, welke stichting ook de gelden beheert.

Indien de kabinetsformatie die in het voorjaar van 2017 zal beginnen, dan wel de daaruit of uit demissionair kabinetsbeleid voortvloeiende gewijzigde wetgeving daartoe aanleiding geeft, zullen de uitkomsten daarvan c.q. de gewijzigde wetgeving en/of afspraken in de regeling voor de WW-reparatie kunnen worden verwerkt.

Participatie

Met betrekking tot de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, onderschrijft Diversey het belang van de participatiewetgeving en zal Diversey zich blijven inspannen om ten minste aan de wettelijke

verplichting te voldoen. De ontwikkelingen ten aanzien van dit onderwerp zullen in het reguliere overleg tussen Diversey en de vakbonden aan de orde komen.

Reorganisaties waarbij sprake is van gedwongen ontslagen van minder dan 20 medewerkers

Diversey zal een overeenkomst opstellen met de COR waarin afspraken zullen worden gemaakt met betrekking tot de gevolgen voor het betrokken personeel, in het geval er sprake is van een adviesplichtige reorganisatie waarbij ten hoogste 19 werknemers hun arbeidsplaats zullen verliezen.

Deze overeenkomst heeft een looptijd van telkens één kalenderjaar en loopt na ommekomst van het betreffende kalenderjaar van rechtswege af, tenzij de overeenkomst door partijen voor ommekomst schriftelijk is verlengd.